



HAL
open science

Du bâton de berger à la souris d'ordinateur : les bergers ovins transhumants du sud-est de la France aux prises avec la bureaucratisation d'un métier-passion (2000-2020)

Émilie Richard-Frève

► **To cite this version:**

Émilie Richard-Frève. Du bâton de berger à la souris d'ordinateur : les bergers ovins transhumants du sud-est de la France aux prises avec la bureaucratisation d'un métier-passion (2000-2020). Anthropologie sociale et ethnologie. École des Hautes études en Sciences Sociales Paris, 2020. Français. NNT: . tel-04081203

HAL Id: tel-04081203

<https://hal.science/tel-04081203v1>

Submitted on 11 Sep 2024

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

École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS)

Centre Norbert Élias

Doctorat en Sciences sociales (Marseille)

Spécialité Anthropologie sociale et Ethnologie

Émilie Richard-Frève

Du bâton de berger à la souris d'ordinateur
*Les bergers ovins transhumants du sud-est de la France aux
prises avec la bureaucratisation d'un métier-passion (2000-2020)*

Thèse dirigée par : Philippe Lavigne-Delville (directeur de recherche à l'IRD-GRED)

Yvan Droz (Senior Lecturer à l'IHEID)

Date de soutenance : le 18 décembre 2020

Rapporteurs : 1 Anne-Marie Brisebarre, Directrice de recherche émérite au CNRS-LAS, Collège de France et EHESS

2 Béatrice Hibou, Directrice de recherche au CNRS-CERI SciencesPo Paris

Jury : 1 Jérémie Forney, Professeur Université de Neuchâtel

2 Dominique Jacques-Jouvenot, Professeur Université Franche-Comté Lasa EA 3189

3 Valeria Siniscalchi, Directrice d'études EHESS

Thèse financée par le Fonds Québécois en Recherche sur la Société et la Culture (FQRSC)
et par la bourse d'accomplissement du 8/9 du Fonds de dotation de l'EHESS



RÉSUMÉ

Cette recherche traite de l'évolution du métier de berger de moutons transhumant en Provence entre le début des années 2000 et 2020, une profession confrontée à une normification et une bureaucratisation croissantes du travail du fait notamment des réformes successives de la Politique Agricole Commune. À partir du début des années 2000, l'accent politique mis sur la « multifonctionnalité » de l'agriculture, d'une part, et le « découplage » des aides de la production, d'autre part, accroissent le montant « des primes » dans le revenu des bergers, et imposent davantage de contraintes dans le fait de devoir respecter diverses normes et les principes de l'«éco-conditionnalités » qui modifient le travail. Ces « normes publiques » multiples concernent différents secteurs d'activités (transport, sanitaire, environnement...) à différents niveaux de gouvernance (local, national, européen...) qui souvent se contredisent et se superposent. Le berger ne les gère pas seulement comme un individu seul dans son travail, mais aussi en tenant compte d'un « groupe professionnel localisé » (GPL) (Darré 1985a), auquel il appartient, et qui intègre différents statuts de bergers (éleveurs/salariés), une *Pastrille*, qui s'étend sur un vaste espace de transhumance et d'interconnaissance (la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et ses franges). Ce groupe composé de bergers aux profils et aux trajectoires diversifiés définit aussi par des normes professionnelles ce qu'il est possible de faire dans le travail et ce qu'il est possible d'être en tant que berger. Cette recherche analyse la confrontation de ces normes diverses (publiques et professionnelles) que vivent ces bergers, partagés entre leur volonté de suivre un *éthos* professionnel particulier qui, au début des années 2000, encourage le maintien de la tradition, et le respect de ces nouvelles normes, qui le remet en cause.

Dans le cadre de cette recherche réalisée en immersion en étant bergère pendant 15 ans, j'analyse l'évolution de l'*éthos* de ce groupe professionnel localisé. Cette thèse identifie trois moments de cette confrontation normative. À une première période d'incompréhension, et de rejet face à des mesures jugées absurdes, succèdent une phase de confrontation brutale lorsque les contrôles et les sanctions se durcissent, puis une phase d'apaisement relatif, lorsque les nouvelles normes sont davantage intériorisées par choix ou par résignation. J'analyse dans cette recherche les différentes stratégies (actives ou passives) mises en place par ces *pastres* pour gérer cette confrontation de normes, et la façon dont, au cours de ces quinze années, les représentations et les pratiques du métier ont été recomposées. Comment un groupe qui priorisait le maintien de la communauté à l'affirmation individuelle se transforme avec le temps pour laisser plus de latitude individuelle notamment dans la gestion des *normes publiques* imposées ? Comment la part croissante des primes dans le revenu des bergers conduit, par résignation ou par choix, à en faire un élément central dans le choix des pratiques, au détriment parfois de l'ancienne éthique du métier ? Comment les nouvelles générations de bergers s'accommodent différemment de ces changements ? Comment un métier-passion pratiqué par des bergers proches du troupeau devient progressivement un métier-professionnel pratiqué par des éleveurs plus distancés des bêtes ? Comment cette perception d'intervention de développement autrefois perçu comme extérieur au groupe devient plus familière et intérieure à celui-ci à mesure que ce groupe change de forme d'organisation, de frontières identitaires et qu'une intériorisation des normes a lieu ? À travers le cas des bergers de la région PACA, cette thèse est une contribution aux débats sur la bureaucratisation des sociétés contemporaines, l'inflation normative et ses impacts sur les groupes professionnels et le sens au travail.

Mots clés : Pastoralisme, développement, bureaucratisation, normification, politiques publiques, normes professionnelles, groupe professionnel localisé, double contrainte, *éthos* professionnel en transformation, savoir-faire, pratiques, identité, sens du travail, ethnologie, immersion.

ABSTRACT

This dissertation examines how transhumance shepherding in Provence was transformed from the early 2000s to 2020 by a series of reforms to the Common Agricultural Policy (CAP) that increasingly normalized and bureaucratized the profession. Early in the 2000s, the policy focus placed on the “multifunctional” character of agriculture combined with the “decoupling” of agricultural aid increased shepherds’ economic dependence on “premiums” that were linked to stricter rules and norms. This shift changed shepherds’ work by requiring cross-compliance with environmental standards. These “public norms” cut across multiple sectors (transportation, health, environment) at different levels of governance (local, national, European), which often overlapped and contradicted one another. Shepherds responded to these norms not only as individuals working alone but also as part of a “localized professional group” (LPG) (Darré 1985a) that includes shepherds with differing professional statuses (farmers, salaried workers). This *Pastrille* covers a vast area of transhumance and knowledge-sharing that spans the Provence-Alpes-Côte d’Azur region and its borderlands. The group includes shepherds of diverse social backgrounds and career paths who collectively define who shepherds can be and determine what work shepherds can do by establishing professional norms. This research focuses on how the confrontation between the “public norms” and the professional norms affected shepherds torn between the double bind of their desire for a specific work *ethos* that promoted the preservation of tradition and the demand to comply with new norms that undermined it.

This research was conducted in immersion as a shepherd over a period of 15 years. I analyzed change in the *ethos* of this “localized professional group” and identified three phases of normative confrontation. An initial phase of incomprehension and rejection of measures deemed absurd was followed by a phase of violent confrontation when inspections and sanctions tightened. The final phase of relative appeasement came when shepherds chose to internalize new norms or resigned themselves to doing so. I considered the active and passive strategies implemented by shepherds to deal with the confrontation of norms and look at how representations and professional practices were reconfigured. How did a group that placed preservation of the community above self-affirmation change with time, leaving greater individual latitude in managing imposed “public norms”? How did greater economic dependence on premiums influence shepherds’ practices, by acceptance or by choice, to the detriment of the prior professional ethics? Furthermore, how did younger generations of shepherds adapt to them differently than their elders? How did a career pursued passionately by shepherds close to their herds progressively become a more professionalized occupation taken up by breeders who distance themselves from their livestock? How did development-driven changes, formerly perceived as external to the group, become more familiar and internal as the group’s structure and the contours of its identity changed and “public norms” were internalized? By examining shepherds in the PACA region, this dissertation contributes to debates on bureaucratization of contemporary societies and considers the impact of rapidly cumulating norms and standards on professional groups and the meaning of work.

Key words: Pastoralism, development, bureaucratization, normalization, public policy, norms, localized professional group, double bind, changing professional *ethos*, know-how, practices, identity, meaning of work, ethnology, immersion.

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier mes directeurs Philippe Lavigne-Delville et Yvan Droz qui ont cru en ce projet de recherche, et à leur soutien tout au long de ce processus. Merci pour votre patience et votre disponibilité.

Je souhaite aussi remercier toutes les personnes qui m'ont aidée dans cette recherche sur le terrain. Un énorme merci à tous les bergers qui ont contribué de près ou de loin à cette étude, ceux qui ont accepté de faire un entretien sans me connaître et m'ont fait confiance, et tous les amis avec qui la discussion dans le travail et les moments plus festifs enrichissait ma vie et mes réflexions dans la recherche. J'espère dans cette thèse avoir traduit votre réalité le mieux possible, même si je suis bien consciente du défi et de la complexité de dépeindre les multitudes de réalités rencontrées. En tout cas, sachez que j'ai tenté d'être le plus juste possible et que, malgré cette bonne volonté, sûrement ne le suis-je pas encore assez. Je ne vais pas pouvoir vous nommer pour préserver votre anonymat, mais vous saurez vous reconnaître. J'aimerais aussi remercier les techniciens qui m'ont permis de les suivre dans leur travail, qui m'ont informée de leurs rendez-vous, qui m'ont tenue au courant de changements dans les réformes, qui ont relu certaines parties de cette thèse. Merci, sans vous, cette recherche serait également moins riche et éclairée face à ces *normes publiques* si complexes. Je souhaite aussi remercier tous les autres intervenants d'instances officielles d'avoir accepté de me rencontrer et de m'accorder du temps.

« Comment ça, t'es pas capable ? ben réessayes, donne-toi z'en les moyens ! » dit mon père depuis mes plus lointains souvenirs quand, à tout âge, j'arrivais devant un défi qui me semblait insurmontable. Merci, papa, de m'avoir toujours encouragée à croire en moi, à croire en des défis fous et à considérer qu'il est possible de les relever en s'en donnant les moyens et surtout en ne considérant pas l'échec comme une défaite, mais un éternel apprentissage. Sans cette petite voix murmurée à l'oreille qui me revenait en tête durant cet énorme tourment en solitude qu'est la thèse, je ne sais pas si je serais passée à travers. Merci ! Je souhaite aussi dire un énorme merci à ma mère qui a été à l'écoute, soucieuse de mon évolution et toujours disponible durant ce long périple. Merci pour cette énorme générosité même à 5000 km de distance. Je souhaite aussi remercier Anne-Catherine pour ses nombreux conseils, ses relectures et sa joie de vivre qui sont toujours un baume au cœur même dans l'épais brouillard de la thèse.

Un énorme merci à mon mari Benoît, pour la vie que nous vivons ensemble. Merci pour ton soutien infailible dans ce gigantesque défi qui a mis en berne plusieurs autres de nos projets et drôlement appauvri notre budget. D'ailleurs, je n'aurais pas pu poursuivre ce projet sans ton énorme soutien et ta présence à mes côtés. Ces quelques mots sont largement insuffisants pour t'exprimer toute ma gratitude. Merci aussi à toute ta famille qui a été également d'un grand secours et qui avait les bons mots pour m'encourager.

J'ai eu aussi de nombreux correcteurs, réviseurs, vérificateurs de ces maintes pages écrites. Je tiens à dire un gros merci tout particulier à Maître Ouellette, Julien, Kathy, Pauline, Bruno, Mado et J-P, Lise, Manon, Florian, Nicolas, Florence, Frank, Jean-Pierre, Mathieu, et à certains que j'oublie peut-être malheureusement... Étant capable d'écrire mon nom de trois manières différentes, je tiens à souligner votre patience dans cette relecture.

Merci aussi à tous les amis qui savaient me remonter le moral et me changer les idées dans des moments souvent sombres. Merci à ceux, proches du milieu universitaire, qui m'ont donné de précieux conseils, dont Delphine, Liza, Philippe et Cédric. Merci aussi à tous ceux, plus étrangers à cet environnement, pour leurs questions, incompréhensions et moqueries sur ma situation qui m'amenaient à ne pas la prendre trop au sérieux. Combien de fois ai-je entendu : « Pis, la thèse ? » « Quand est-ce que tu finis ? », « C'est pas l'année dernière, ou l'autre d'avant que tu disais que... ? », « Tu as pas encore fini, non !!! ? ». Si, si, cette fois c'est vraiment bien fini !

SOMMAIRE

Résumé.....	3
Abstract.....	4
Remerciements.....	5
Sommaire.....	7
INTRODUCTION GÉNÉRALE	11
PARTIE 1 LE PASTORALISME, UN MÉTIER-PASSION DÉSTABILISÉE PAR LES NORMES	43
Introduction de la première partie	44
Chapitre 1 Histoire du pastoralisme transhumant en région PACA « élargie » et de sa normification récente	45
Chapitre 2 Qu'est-ce qu'un berger et qui sont les bergers étudiés ?	95
Chapitre 3 L'existence d'un groupe professionnel informel localisé « élargi » de bergers ..	127
Chapitre 4 Au début des années 2000 : un <i>ethos</i> « traditionnel » de bergers passionnés ..	163
Chapitre 5 « Les primes, ça fausse tout ! » : fin des années 2000, une confrontation de normes problématique	207
Conclusion de la première partie	245
PARTIE 2 LA RECOMPOSITION D'UN MÉTIER ET D'UNE PASSION	247
Introduction de la deuxième partie	248
Chapitre 6 Temps 1 (début des années 2000) : quand les bergers tentent de préserver un métier noble.....	253
Chapitre 7 Temps 2 (2006-2013) : complexification des primes et incertitudes croissantes sur le métier	285
Chapitre 8 Temps 3 (2013-2020) : nouvelle Pac et ajustements mitigés	315
Conclusion de la deuxième partie	353
Interlude ethnographique	359
PARTIE 3 <i>ETHOS</i> CONTEMPORAIN ET RECOMPOSITION D'UN MÉTIER	369
Introduction de la troisième partie	370
Chapitre 9 Des normes professionnelles <i>plurielles</i> et une augmentation de la place de l'individu dans le groupe	371
Chapitre 10 : « ce qu'il est possible de faire » : des pratiques plus productivistes et autonomes	407
Chapitre 11 Éleveurs et bergers : les nouvelles identités	451
Conclusion de la troisième partie.....	491

CONCLUSION GÉNÉRALE	495
Glossaire	511
ANNEXES	517
Bibliographie générale	552
Table des matières.....	583
Table des tableaux.....	589
Table des cartes	590
Table des illustrations	591

Avertissement

Les mots suivis du signe * sont définis dans le glossaire situé en fin de volume

Introduction générale

« Du bâton on passe à la souris, quoi ! »

« Nous on était encore à garder nos brebis avec notre bâton, et du bâton on passe à la souris, quoi ! Les autres, les agriculteurs, ça s'est passé dans les années 60-70, tu vois, les tracteurs, les engrais, les machins... tout, tout, tout ?! Et nous on était la seule profession agricole qui n'était pas trop touchée. Et là pof ! Du bâton on passe à la souris avec les conséquences que ça peut avoir ! » Ces phrases formulées par Alphonse¹, un berger² qui élève ses moutons transhumant en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), décrivent les changements rapides et brutaux qu'a connus le métier de berger en quelques années. Cet éleveur âgé d'une soixantaine d'années, un *néorural** issu de Marseille, considère que si les agriculteurs, dans les autres filières agricoles françaises, ont vécu depuis plusieurs décennies une modernisation de leurs pratiques et de leurs outils, les bergers ovins transhumants du Sud-Est, auxquels il se rattache, avaient jusqu'alors été épargnés.

Dans cet extrait d'entretien de 2014, Alphonse ne décrit pas seulement les effets de la modernisation de l'agriculture et l'usage des nouvelles technologies comme la souris informatique dans son travail. Il décrit aussi une bureaucratisation de son métier qui s'incarne par la souris informatique. Il considère qu'il n'y a pas si longtemps, le métier de berger était encore pratiqué de manière relativement *traditionnelle*³. Il nécessitait peu d'outillage *moderne*⁴ et n'avait pas changé fondamentalement dans ses pratiques depuis de nombreuses années. Le berger avait pour objectif de faire manger son troupeau de moutons sur de vastes territoires arides du sud de la France, ce qui implique des pratiques pastorales extensives de gardiennage et de déplacement des bêtes entre différents territoires de plaines et de montagnes. Avant les années 2000, ce métier était peu contraint par des normes étatiques et la surveillance de l'État, le berger vendant souvent ses agneaux à des maquignons ou des abattoirs qui eux étaient plus surveillés. Sa pratique laissait planer un sentiment de

¹ Tous les bergers et les techniciens cités dans cette recherche ont été anonymisés. Une description des profils est fournie dans le cours du texte et en annexe.

² Je décrirai concrètement, plus loin, les différences entre les termes « berger » et « éleveur » utilisés dans cette recherche. Disons simplement ici que le terme d'éleveur décrit une personne qui a le statut de propriétaire des bêtes dont il prend soin. Un berger peut avoir le statut d'éleveur et il peut aussi être salarié sans être propriétaire du troupeau dont il s'occupe.

³ L'expression de « tradition » ou de « traditionnel » est présente à quelques reprises dans cette recherche. Elle est utilisée suivant le sens commun dans le monde occidental. Gérard Lenclud définit cette acception de la tradition comme étant : « un fait de permanence du passé dans le présent, une survivance à l'œuvre, le legs encore vivant d'une époque pourtant globalement révolue. [...] La tradition serait de l'ancien persistant dans du nouveau » (Lenclud 1987 :3). Le maintien de ce qui est ancien et traditionnel est souvent possible par la transmission d'éléments en utilisant la parole, le geste ou sous un mode oral. Le respect de la tradition ordonne les groupes sociaux et implique souvent de maintenir certains pouvoirs et une influence des *anciens* dans un groupe donné.

⁴ L'expression de « moderne » ou de « modernité » décrit quelque chose qui s'adapte facilement aux innovations de l'époque contemporaine.

liberté. Comme le formule Alphonse, en caricaturant à peine, les outils nécessaires à sa pratique pouvaient être aussi rustiques qu'un simple bâton de bois pour s'aider dans la marche durant la garde du troupeau. Or, beaucoup d'éléments du métier ont changé rapidement après les années 2000. Les réformes européennes et françaises visant à modifier les types d'aides économiques versées aux agriculteurs ont impacté sur les pratiques des métiers de ce secteur. Alphonse dépend à présent de ces aides, « des primes », pour être rentable, et de cette souris informatique pour en faire la demande. Il doit maintenant rendre davantage de comptes à l'État français et à l'Union européenne, notamment par Internet et lors de contrôles. Il se sent « assisté » et a l'impression « d'être un fonctionnaire ». Ces aides sont conditionnelles à l'adoption de pratiques qui modifient ses façons de faire. Les nombreuses réformes politiques qui ont eu lieu dans le secteur agricole en France et en Europe en moins d'un demi-siècle, et plus encore celles qui, depuis les années 2000, concernent spécifiquement le pastoralisme, ont profondément modifié ses pratiques et les représentations qu'il a de son métier. Alphonse, comme beaucoup de bergers, vit difficilement toutes ces transformations imposées qui selon lui font perdre du sens au métier.

i.1 Les politiques agricoles et la bureaucratisation du métier d'agriculteur

Qu'est-ce qui explique cette situation problématique que décrit Alphonse ? En fait, « plus on déréglemente, plus on bureaucratise », comme l'exprimait un membre du patronat français dans le livre de Béatrice Hibou consacré à *La bureaucratisation à l'ère néolibérale* (Hibou, 2012:92). La libéralisation du secteur agricole et sa modernisation, depuis les années 1950 et surtout depuis la mise en place de la PAC dans les années 1960, ont engendré une bureaucratisation du travail de ces artisans, qui doivent désormais œuvrer dans un contexte d'inflation de normes toujours plus accentuée. Afin de comprendre ce phénomène qui est devenu problématique pour un bon nombre d'agriculteur, comme Alphonse, revenons un petit peu en arrière.

Suite aux pénuries alimentaires de la deuxième guerre mondiale, les pratiques agricoles doivent se transformer considérablement. Les gouvernants européens veulent que ce secteur devienne autosuffisant afin d'assurer la sécurité alimentaire et économique de leurs populations. Les dirigeants de six pays européens, dont la France, créent à la fin des années cinquante et au début des années soixante une zone de libre-échange européenne : l'Organisation commune des Marchés (OCM), une Communauté économique européenne (CEE) et une Politique Agricole Commune (PAC). Ils souhaitent établir des règles commerciales communes pouvant régir les prix, les frontières extérieures et des obligations de « préférences communautaires » dans l'achat de produits. Un portefeuille solidaire est aussi mis en place pour financer les « prix garantis » versés aux agriculteurs, leur assurant un montant fixe pour leurs produits. Différents programmes sont proposés pour augmenter la production, pour former les agriculteurs, pour fournir des prêts à l'investissement et pour « moderniser » les façons de faire dans ce secteur. Or, si cette période est fructueuse, elle

engendre aussi une surproduction des denrées agricoles. Cette politique entraîne des crises économiques sur les marchés et des frais d'exportation des marchandises pour écouler les stocks. Les dirigeants européens, jusqu'à la fin des années 1970, tentent de modifier régulièrement ce modèle de développement pour résoudre ces problèmes. Mais, en vain.

Au début des années 1980, les expressions de « montagne de beurre » et de « rivières de lait » sont utilisées dans les médias pour décrire métaphoriquement la production européenne excédentaire. Une crise commerciale des produits agricoles se fait sentir. Certains experts commencent à mettre en cause les politiques nationales des pays, notamment les politiques de soutien aux prix et les barrières douanières, comme étant à la source de ces crises commerciales agricoles internationales (Fouilleux 2003). De nombreux gouvernants des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (AGETAC), dont les dirigeants français, ont la volonté politique d'ouvrir davantage leurs marchés agricoles pour écouler plus facilement les produits et faire davantage de profits dans leurs secteurs compétitifs. Ils espèrent diminuer progressivement les limitations au commerce (les taxes, les subventions influençant le marché, les prix garantis). Au même moment, l'adoption d'une gouvernance « néolibérale » devient populaire en occident et vise aussi à diminuer l'intervention de l'État pour laisser davantage libre cours au marché. « *Cut the red tape* » semblait présupposer l'adoption de ce modèle qui visait une réduction de sa bureaucratie⁵. Or, paradoxalement, la mise en place de ces mesures s'accompagne d'une augmentation de l'intervention de l'État sous d'autres formes. L'adoption de ce modèle de gouvernance et l'ouverture des marchés a exigé la création de normes, un suivi accentué de la production sur les exploitations, une bureaucratisation, des standards et une rationalisation de l'activité agricole.

En ouvrant davantage les marchés, les agriculteurs européens deviennent confrontés aux prix du marché international souvent plus bas. À terme, ils ne pourront plus vivre de cette production qui est plus coûteuse que rentable. Alors, comment protéger les agriculteurs, se questionnent les dirigeants européens ? Les mécanismes de protection comme les « prix garantis » sont réévalués, étant considérés comme encourageant la surproduction et interférant trop dans les marchés. Ces dirigeants privilégient plutôt de financer les agriculteurs par l'entremise de « primes » versées selon diverses fonctions non productives qu'ils peuvent remplir comme le maintien de la biodiversité, la création d'emplois dans le monde rural, l'entretien du paysage ou de zones pare-feux... Ainsi, pour justifier ces aides, à la fin des années 1990 et avec l'Agenda 2000, l'agriculture commence à être décrite dans les textes de loi comme faisant partie d'un tout, répondant à plusieurs besoins sociétaux, plutôt que comme un secteur d'activités de production de biens alimentaires particuliers. L'activité agricole devient « multifonctionnelle », imbriquée dans une série de mesures où se côtoient divers objectifs : du respect de l'environnement au renouvellement des ressources, à la gestion de la qualité à la sécurité alimentaire, et à l'augmentation du développement de l'activité économique en milieu rural. Au milieu des années 2000, l'agriculture doit remplir des

⁵ Expression tirée d'un entretien de Béatrice Hibou. Cette expression anglo-saxonne signifie « couper le ruban rouge », ruban qui regroupait autrefois les papiers administratifs (International Blog, Laurent Marchand, 10-06-2015).

objectifs de services publics (Richard-Frève 2012) et les agriculteurs sont rémunérés pour leur travail dans la mesure où ils se conforment à certaines exigences formulées dans le principe des « éco-conditionnalités ».

Suite aux accords de Luxembourg en 2003, pour être en règle, les agriculteurs doivent davantage rendre compte de leurs actions par de nombreux documents administratifs. Ils tiennent un registre de la ferme, et s'engagent à faire certaines actions afin d'obtenir les « primes ». Après plusieurs réformes au milieu des années 2000, les aides dites Droits à Paiement Unique (DPU) deviennent le revenu unique versé à l'agriculteur, basé sur des critères de revenus du passé divisé par les surfaces agricoles déclarées. Ces aides « à la surface » deviennent totalement « découplées »⁶ ou non-liées à l'acte de production pour mieux répondre aux exigences établies lors des négociations internationales. Bon nombre d'agriculteurs dépendent maintenant des primes pour être rentables et vivent de nombreux contrôles visant à vérifier que les conditions de versement des aides sont bien respectées. Les agriculteurs doivent remplir de plus en plus de « papiers » et gérer de « la paperasse ». Certains chercheurs n'hésitent d'ailleurs pas à parler d'une « mise en bureau » de l'activité agricole ou d'une « bureaucratisation de l'agriculture » (Joly et Gauthier, 2006:187-188).

À la fin des années 2000, les normes affectant ce secteur se multiplient et proviennent de sources diverses (locales, régionales, nationales, européennes, privées, publiques...) et sur plusieurs thématiques (l'identification animale, la traçabilité, l'environnement, l'embauche de salariés, le contrôle sanitaire...). Je nommerai dans cette recherche ces normes diverses des *normes publiques*. Cette réalité administrative devient si importante en France qu'entre 2014 et 2016, lors de la dernière réforme de la Politique Agricole Commune (PAC), les membres des syndicats agricoles français manifestent à de nombreuses reprises contre cette « surcharge administrative ». Les politiques prendront aussi en compte l'ampleur du problème durant ces années et en 2016, un rapport du Sénat (no 733) confirme ce constat d'« excès de normes » en agriculture que la France accentuerait encore davantage en faisant de la « surtransposition » aux normes européennes déjà jugées excessives (Sénat 733, 2016: 34). Divers rapports font état d'un *problème* dans les années suivantes insinuant même que l'inflation des normes nuit à la santé économique de l'agriculture. Parallèlement, en Europe, Phil Hogan, le commissaire européen à l'agriculture, s'est donné comme mission la réduction du fardeau administratif affectant ce secteur (AgraPresse 20-07-2018).

Tous ces changements modifient profondément la profession. Bon nombre d'agriculteurs disent mal vivre ces nouvelles réalités. Ils considèrent souvent que la profession n'est plus liée à sa finalité de produire des biens alimentaires. Un changement important a eu lieu sur une seule génération, transformant considérablement les conditions d'exercice de cette profession et les savoir-faire à maîtriser. L'habileté administrative est maintenant nécessaire afin d'obtenir des subventions et maintenir une exploitation rentable et légale, savoir-faire qui n'était pas essentiel dans le passé, voire décrié. De plus, les changements qu'impose l'obtention des « primes » transforment aussi les pratiques et les facteurs de reconnaissance en agriculture. Et, entre les objectifs formulés par les politiques et les

⁶ Voir le lexique pour avoir une définition plus complète de ce concept qui reviendra à plusieurs reprises dans cette recherche et sera décrit plus en détail.

pratiques des agriculteurs, il y a un clivage, ou à tout le moins des représentations très différentes de ce qui peut être considéré comme du travail agricole « bien fait », du « bon travail » basé sur un certain « savoir-faire ». Ces changements du début des années 2000 jusqu'à nos jours, auront un impact important sur les bergers, comme Alphonse, qui avaient jusqu'alors été plutôt épargnés par les réformes de modernisation et qui avaient l'impression d'exercer leur métier en marge des évolutions de la société.

i.1.1 Le cas des bergers de moutons transhumants du sud-est de la France⁷

Le cas des bergers ovins transhumants provençaux, comme Alphonse, est intéressant à étudier, car il est aussi tout particulièrement impacté par le contexte de réformes décrit plus haut. Globalement, ce secteur est un des plus concernés, l'élevage étant le type de production ayant le plus de normes et de réglementations (Sénat 733, 2016 :67). De plus, ces éleveurs de moutons, en mouvement sur un large territoire, peu productifs et peu compétitifs, dépendent davantage des primes qui représentent souvent entre 60% à 80% de leur revenu global. Ce pourcentage est significativement élevé par rapport aux autres filières agricoles. Cette dépendance économique amène aussi beaucoup d'éleveurs à demander de multiples primes ce qui implique de répondre à davantage de conditions sur différents territoires multipliant les procédures normatives à prendre en compte.

Cela est dû à de multiples facteurs. Premièrement, et comme on l'a dit plus haut, ces bergers sont peu productifs, car ils ont peu de naissances d'agneaux par brebis du fait du choix d'une race rustique nécessaire au mode d'élevage transhumant. Les subventions qu'ils obtiennent ont aussi peu de liens avec la finalité de leur élevage : la production d'agneaux. Ils reçoivent par exemple de l'argent pour le maintien de la biodiversité, l'entretien des montagnes, la présence d'agriculture en « zone handicap montagne », ou l'entretien du territoire contre la propagation du feu. Deuxièmement, comme nous l'avons abordé, ces bergers ayant été peu impactés par les transformations résultant de l'industrialisation de l'agriculture ont aussi moins l'habitude que, dans d'autres filières de répondre à des impératifs administratifs complexes. Beaucoup de ces bergers sont aussi parfois peu scolarisés ou déscolarisés depuis trop longtemps et ont du mal à maîtriser l'écriture et la lecture. Cette situation rend encore plus difficile la gestion des tâches administratives. Or, même les bergers les plus habiles administrativement disent « s'y perdre » dans cette gestion bureaucratique changeante et extrêmement complexe pour n'importe quel agriculteur. Qui plus est, cette complexité est accentuée chez les bergers car ils sont souvent en mouvement pour trouver « de l'herbe », bougeant leur troupeau sur diverses parcelles et ayant du mal à correspondre aux *normes publiques* à respecter. Les normes sont élaborées en ayant comme *a priori* de référence les exploitations sédentaires où l'agriculteur est propriétaire des parcelles qu'il exploite dans le long terme, et ce à l'intérieur d'un même département. Cependant, les transhumants déplacent leur troupeau sur des territoires variés et souvent

⁷ Nous verrons plus loin dans cette introduction que le terme de région PACA « élargie » correspond aux limites de l'interconnaissance des bergers liées aux zones de circulations et des transhumances des individus et des bêtes sur ce territoire, un réseau qui existe depuis très longtemps, comme le confirment certaines cartes et récits présentés au chapitre 1-2-3.

sur plusieurs départements. Toutes les parcelles pâturées sont sujettes à des contrôles de surface et, comme les emplacements varient parfois d'une année à l'autre chez les plus mobiles d'entre eux, les demandes de subventions sont d'autant plus complexes. Tous ces facteurs font en sorte qu'au milieu des années 2000, les changements administratifs que traverse la profession sont globalement mal vécus par les bergers ovins transhumants.

i.1.1.1 Une première énigme : « Les primes, ça fausse tout ! »

En 2007, dans le cadre d'un entretien Martin, éleveur de moutons transhumants, mentionne une phrase qui décrit bien ce malaise. Cette phrase énigmatique sera à la base de cette recherche de thèse. En parlant des différentes facettes du métier de berger, des éléments qu'il considère comme étant des contraintes, des éléments moins agréables à l'exercice de ce métier, il souligne l'idée selon laquelle « les primes, ça fausse tout ! ».

Entretien avec Martin en 2007

Martin : Sans les primes, personne ne peut tourner, que ce soit un petit éleveur, ou un très très gros éleveur [...]. Après, il y a de l'abus, et après ça nous coince. On est tributaires de ça. Donc, l'élevage ou l'agriculture, ça devient plus une question d'argent. Ce qui est dommage, c'est que ça bousille, ça détruit le métier. [...] Il y a des primes françaises, il y a des primes européennes. Donc, ça fausse les données. Les primes, ça fausse tout. Ça fausse le pourquoi travailler. C'est vrai que quelque part il y en a qui peuvent toucher des primes sans faire d'agneau. [...] Et c'est ce qui se passe, pour certains, ouais ! Et c'est plus du boulot ! C'est pas la passion de l'élevage.

Selon Martin, les primes étatiques et européennes reçues pour financer l'agriculture, non liées à l'action de produire, transforment trop le métier, lui font perdre du sens ; certains bergers arrêtant jusqu'à la production d'agneaux, finalité même de leur travail. Lors de l'entretien, il utilise à plusieurs reprises des expressions laissant sous-entendre que, selon lui, l'intervention du politique et du « système »⁸ en général, dans les pratiques du métier, vient modifier profondément la cohésion et la structure sociale, la reconnaissance, et le « sens » du métier. En fait, ces propos n'étaient pas anodins et étaient repris par de nombreux bergers à cette époque, dont Alphonse dans un entretien plus récent. Pourquoi ces primes et les *normes publiques* qui en découlent venaient tant « fausser » leur métier pour ces bergers ?

⁸ La notion de « système » est ici mise entre guillemets, car elle revient régulièrement dans les entretiens réalisés chez différents éleveurs. Cette notion ressemble sur le terrain à ce qu'identifiait Danièle Leger et Bertrand Hervieu dans leurs recherches, percevant la notion de « système » comme l'identification d'un élément complexe par certains individus qui sont souvent en réaction face aux institutions qui les laisseraient en porte-à-faux. Les aspirations sociales de ces individus seraient en décalage avec ce que proposent ces institutions, réduisant leurs possibilités d'insertions ou de reconnaissances réelles du milieu (Leger et Hervieu, 1980:18). Le « système » incarne donc ici pour certains éleveurs cette « société globale » dans toutes les déclinaisons possibles (le marché du travail, l'administration, le marché économique...).

i.1.1.2 Existence d'un groupe de bergers hors normes partageant un *ethos* en commun

Si le métier semble être « faussé » pour nombre de bergers, était-ce parce qu'il existait pour ces bergers une incarnation partagée de ce que pouvait être le « vrai » métier ?

Suivant le sens commun, l'agriculteur donne souvent l'impression de travailler seul, ou dans un contexte familial, d'être responsable d'une entreprise privée, une ferme, étant régie par des *normes publiques* diverses qu'il gère de manière autonome. Il serait en charge d'une exploitation agricole qui doit être rentable comme toute entreprise privée. Cependant, malgré ce présupposé, les agriculteurs d'un territoire donné constituent souvent ce que l'on pourrait appeler un groupe professionnel informel. Ce faisant, ils doivent prendre en compte des normes professionnelles existantes qui dictent aux membres de ce groupe « ce qu'il est possible de faire » (Darré 1985b) sous peine de vivre des sanctions, des moqueries voire l'exclusion du groupe.

En fait, les bergers, tels Alphonse et Martin, forment ce que l'on pourrait appeler un groupe professionnel localisé (GPL) (Darré 1985a) « élargi ». Ce groupe est hors normes, car beaucoup plus vaste et comprend plus de personnes que ce qu'entendait le père de ce concept, Jean-Pierre Darré, ou que dans les groupes habituellement identifiés dans la recherche en sociologie rurale. Ce groupe professionnel existe sur le vaste territoire de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) en étant « élargi » de cette région administrative du fait de l'activité des transhumances qui entraîne des déplacements des troupeaux et des Hommes. Ces bergers forment un groupe d'interconnaissance, car ils partagent l'usage d'un même territoire comme ressource en pâturage. On peut aussi concevoir l'existence de ce groupe car des sanctions sociales peuvent être ressenties par les bergers jusqu'aux frontières de cette interconnaissance, que l'on peut imaginer grâce à la carte des transhumances (ci-dessous). Les membres de ce groupe sont donc présents dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur « élargie » jusqu'aux zones limitrophes de transhumance qui incluent la Savoie, le Piémont italien et certaines régions de montagnes aux frontières de la PACA (incluant certains éleveurs de l'Isère ou de la Drôme). Les bergers répondent d'ailleurs aux trois caractéristiques qu'identifiait Jean-Pierre Darré pour déterminer l'existence de ce type de groupe agricole : ils ont des pratiques en commun, des possibilités pérennes de dialogues et une perception commune des limites de ce groupe (1985a, 2006).

Les bergers, du fait de l'existence de ce groupe, partagent aussi un *ethos* professionnel qui est tout particulièrement confronté au milieu des années 2000 par ces *normes publiques* en croissance. Cet *ethos* comprend des représentations communes de ce que doit être le métier, une certaine éthique professionnelle, une symbolique ou une idéalisation du métier, des pratiques en commun, et des normes professionnelles majoritairement encouragées. L'*ethos* professionnel n'est pas compris ici comme une institution qui s'impose à l'individu et le conditionne comme pourraient le suggérer certaines approches holistiques classiques en sociologie. Un *ethos* professionnel comprend des éléments partagés avec d'autres individus, comme des pratiques ou des normes, qui peuvent être négociées par l'individu. Il peut donc choisir de ne pas suivre les normes professionnelles encouragées s'il a certaines ressources personnelles, sociales, matérielles, mais il risque l'exclusion du groupe. L'*ethos* comprend aussi des éléments qui sont de l'ordre de l'intime, des sentiments, un ressenti, une sensibilité,

une inquiétude dans le travail. Cet *ethos* est particulièrement important et structure le travail des individus au début des années 2000. Il est d'ailleurs fortement remis en cause par ces primes et ces *normes publiques* qui imposent un changement important dans le travail du berger.



Carte 1. La transhumance, un territoire d'interconnaissances

Source : FRGDS/DSV 2001 Fonds IGN-R120 Mosaïque LandSat 1998 – Cartographie : CRPACA-DSI-SASP 2003 conception OREAM

i.1.1.3 Qu'est-ce qu'un berger ?

Les termes d'éleveur et de berger ont été utilisés de manière presque confondue depuis le début de ce texte. Ceci est dû au fait qu'un berger – celui qui s'occupe des bêtes et conduit le troupeau – peut avoir le statut d'éleveur dans le fait d'être propriétaire de ses bêtes. Un berger peut aussi être un salarié dans le fait d'être embauché par un éleveur pour exécuter les tâches d'un berger. Mais éleveurs et salariés peuvent se dire bergers et considérer pratiquer le métier de berger. Mais alors qu'est-ce qu'un berger ?

Pour donner une réponse simple, voire simpliste, je dirais qu'un « berger » est une personne qui a la responsabilité de prendre soin d'un troupeau de moutons ou d'autres ruminants, dont il est propriétaire ou dont il a la charge. Dans le cas qui nous intéresse, les bergers étudiés s'occupent de troupeaux de moutons élevés pour la viande. Un autre élément est important pour compléter cette définition : la pratique du modèle d'élevage pastoral extensif. Ce modèle est caractérisé par l'activité de la garde et le fait d'un déplacement de troupeaux sur différents territoires pour trouver de l'herbe selon les saisons. Ces bergers, comme l'illustre la carte ci-dessus, bougent les troupeaux, transhument depuis des siècles, passant des zones de montagnes des Alpes aux plaines de Provence pour « trouver de l'herbe ». Les bergers possèdent donc des connaissances particulières du fait de devoir se

déplacer avec leurs troupeaux sur le territoire et de devoir exercer une activité de garde. Mais les tâches du berger ne sont pas réduites à la conduite de la garde. Les fonctions de base du berger se résument comme suit : faire paître ou « manger » le troupeau le plus possible ; le *soigner**; gérer les pâturages disponibles et le renouvellement des ressources ; faire acte d'une relative surveillance (de gardiennage et de protection) pour que l'activité de domestication, de préservation et de renouvellement du troupeau soit possible.

Mais on pourrait largement complexifier cet exercice de définition du terme de « berger », car ce terme souffre d'un manque de définition claire (Tolley 2004) et a un sens polysémique dans le milieu pastoral (Baumont 2009). Il existe par exemple différents types de bergers (propriétaire de leurs bêtes ou pas, propriétaire de leurs terres ou pas, salarié ou patron...) (Tolley 2004). Et l'usage de « berger » dans le langage commun peut autant décrire une personne selon ces compétences reconnues comme exceptionnelles que selon un statut de subalterne. Disons simplement ici, fait original et intéressant, que ce groupe professionnel informel comprend différents types et statuts de bergers. En fait, salariés et éleveurs constituent un groupe professionnel informel (Baumont 2009) de bergers et influencent l'*ethos* qu'ils partagent.

Cette observation revient à considérer l'existence d'une *pastrille* de bergers, un vieux terme provençal pour décrire une communauté de bergers, un corps professionnel de bergers dans son ensemble (Mistral, 1878 : 497). Même si beaucoup de chercheurs considèrent l'existence passée de cette *Pastrille* de bergers (Tolley 2004 ; Fabre 1997 ; Mistral 1878), peu analysent les bergers contemporains de cette façon, ayant plutôt tendance, à tort, comme l'observait Isabelle Baumont (2009), de séparer, voire d'opposer ceux que l'on nomme les éleveurs et les bergers salariés. Dans cette recherche, je priorise l'observation des éleveurs puisque ceux-ci sont les plus confrontés à la gestion de l'augmentation des *normes publiques* dans leur travail, mais je considère aussi l'importance et le rôle des bergers salariés ou subalternes non-propriétaires des bêtes dans le but de comprendre les changements du métier et de son *ethos*. Cette analyse porte donc sur l'évolution du métier de berger, et non celui d'éleveur. Elle prend en compte les différents types de bergers, une approche originale dans les recherches contemporaines sur les transformations des mondes agricoles qui distinguent souvent clairement le statut de chef d'exploitation (l'éleveur) de celui d'ouvrier agricole (le berger salarié). J'utiliserai donc dans ce texte les termes d'« éleveur » ou de « berger salarié » pour distinguer le statut des individus observés, mais ceux-ci seront globalement considérés comme étant des « bergers ».

i.2 De la confrontation à l'intériorisation des *normes publiques* ?

Mon parcours de recherche a été fortement influencé par la phrase énigmatique de Martin comme quoi « les primes, ça fausse tout ! ». Depuis une quinzaine d'années, j'ai

cherché à comprendre comment les politiques mises en place depuis les quarante dernières années, qui avaient provoqué cette inflation importante de *normes publiques*, déstabilisaient et recomposaient l'*ethos* professionnel des bergers. Au milieu des années 2000, j'observais au quotidien cette confrontation entre ces *normes publiques* à respecter et la volonté des éleveurs à respecter leur *ethos* professionnel. Avant d'aborder la méthodologie adoptée dans cette recherche pour tenter d'élucider l'énigme de Martin, voyons plus en détail l'itinéraire de recherche suivi.

i.2.1 Itinéraire de recherche

Mes observations dans le milieu pastoral ont débuté en 2004, lorsque j'ai commencé à exercer le métier de bergère en Provence de manière saisonnière pour subventionner mes études. J'étais inscrite dans un échange universitaire à l'Institut Études Politiques d'Aix-en-Provence, comme étudiante canadienne, affiliée à l'Université de Montréal. J'ai rencontré, par hasard durant cet échange, une Québécoise qui venait d'exercer le métier de bergère. Plus elle décrivait son expérience et plus j'étais charmée à l'idée de tenter ma chance. Au mois de juin suivant, grâce à l'obtention des coordonnées des endroits où elle avait travaillé, j'ai décidé de m'embaucher pour la première fois comme bergère pendant quatre mois en Savoie, pour un éleveur de Crau, ayant à ma charge 1500 moutons. Je n'avais pas encore en tête, à cette époque, d'étudier ce milieu que j'allais intégrer non sans quelques difficultés⁹.

J'effectuais alors un parcours universitaire spécialisé sur la recherche en sciences politiques. Cette année d'échange s'avéra donc décisive dans le prolongement de mes réflexions académiques. Ces expériences salariales comme bergère m'ont amenée à rapprocher progressivement ces deux centres d'intérêt, soit la recherche scientifique et l'agriculture, en souhaitant de plus en plus faire de la recherche sur le monde agricole.

Une première démarche de recherche a été entreprise en 2006, en jumelant ces deux thématiques, dans le cadre d'un documentaire vidéo sur les nouveaux arrivants dans le métier de berger salarié¹⁰. Dans le cadre de ce tournage, j'ai pu récolter trente-sept heures de matériel. J'ai filmé des entretiens avec ces jeunes bergers salariés, des éleveurs, des discussions dans des familles de bergers lors de transhumances. J'ai filmé aussi en étant embauchée comme bergère. Différents sujets étaient abordés dans le cadre de ces entretiens ouverts sur le métier, mais celui des papiers et des contraintes liées aux primes commençait à devenir récurrent dans certains entretiens avec des éleveurs.

Par la suite, en 2007-2008, j'ai réalisé un documentaire radiophonique de trois heures, financé par un Fonds à la création radiophonique belge¹¹. Pour ces émissions, j'ai effectué une dizaine d'entretiens ouverts avec des bergers et des éleveurs de la région PACA

⁹ Pour plus d'informations concernant cette première année d'insertion dans le milieu pastoral provençal, voir le récit dans *D'où viens-tu, berger ?* de Mathyas Lefebure publié aux éditions Leméac au Québec en 2006. J'ai collaboré comme conjointe au récit écrit par Mathyas Lefebure, qui raconte notre première année d'insertion dans le milieu professionnel des bergers. Il se base entre autres sur des entrées de blogue tenu à jour entre 2003 et 2005.

¹⁰ Ce matériel sera utilisé dans le cadre de cette recherche, pour situer les discours dans le temps, lorsque les thématiques abordées s'y prêtent.

¹¹ Ces émissions avaient pour titre les *Cinphonies pastorales*. Elles ont été diffusées sur la station Radio Air Libre de Bruxelles en 2009.

« élargie ». Je les questionnais notamment sur leur métier, leur parcours, sur ce qui avait du « sens » pour eux, et sur la notion de « système », de « papiers » ou de « paperasse », des termes souvent utilisés par les éleveurs pour décrire leurs réalités administratives. Certains de ces entretiens, comme celui de Martin, décrivaient un climat très difficile et problématique dans la réalisation du métier.

Un troisième projet, jumelant ces deux intérêts, a débuté aussi en 2008, lorsque j'ai entrepris de réaliser un mémoire en études européennes comparées en Roumanie. Je m'interrogeais alors sur l'adaptation ou non du modèle agricole roumain, au passé communiste, aux exigences communautaires de l'Union européenne pour rendre ce secteur plus productif et compétitif. Je commençais alors à m'interroger plus spécifiquement sur l'impact des systèmes politiques et des idées sur les pratiques et les représentations des agriculteurs.

J'ai donc débuté une autre démarche de recherche sur le monde agricole en 2009, lorsque j'ai entrepris une maîtrise (Master 2)¹² en sciences politiques à l'Université de Sherbrooke au Québec ayant pour titre : « *L'évolution d'un paradigme politique : analyse de la politique agricole française de 1980 à 2010* ». J'y analysais les idées présentes dans les différents textes de loi français traitant de la politique agricole pour cette période. Le but était d'étudier la façon dont était présentée l'agriculture sous forme de paradigme (Kuhn 1962). Je m'interrogeais sur l'évolution des modèles de développement agricole français, préconisés par une analyse des « idées » suivant une approche cognitive des politiques publiques.

Suite à ce parcours, il me semblait donc nécessaire d'aller sur le terrain, et d'acquérir un mode de recherche plus qualitatif afin d'observer l'influence des politiques publiques concrètement dans le milieu agricole. J'ai alors complété une formation de Master 2, en 2010-2011, en anthropologie, à l'Université d'Aix-Marseille, en France, pour observer « par le bas » l'impact des mesures politiques mises en place. Le milieu des bergers de moutons transhumants de la région PACA « élargie », que je connaissais déjà en étant bergère, était particulièrement intéressant à étudier dans ce contexte de réformes politiques. Qui plus est, une énigme s'était déjà présentée à moi quelques années passées, dans l'entretien de Martin et je me devais d'aller tenter de la résoudre.

i.2.2 D'une énigme à l'autre

En fait, les propos de Martin guideront toutes mes recherches jusqu'à ce jour. En réalisant mes recherches de Master 2, je me rends compte que les phrases de Martin sont récurrentes dans les discours des bergers. Entre 2004 et 2010, j'entends régulièrement ces phrases qui expriment un malaise concernant les normes croissantes à respecter. Les éleveurs se plaignent du changement de leurs pratiques dû aux primes et d'un stress vécu en lien avec les contrôles. Chaque erreur dans les papiers, dans l'identification des bêtes ou un troupeau

¹² Les termes de « maîtrise » et de « master » sont différents dans les systèmes universitaires canadien et français. Je vais utiliser les termes adéquats selon les pays où j'ai réalisé mes études. Disons simplement qu'une maîtrise au Canada comprend deux années de formation incluant des cours, des séminaires et la rédaction d'un mémoire. Un Master en France a deux années de formation que l'on nomme le Master 1 et le Master 2, comprenant deux mémoires, où des exigences différentes sont à remplir selon les années.

au mauvais endroit au mauvais moment selon les déclarations, peut avoir des conséquences économiques importantes lors d'un contrôle.

Je constate que le terme des « primes », qu'utilisent Martin et les autres éleveurs, est flou et semble englober plus d'éléments contraignants que simplement les subventions reçues. Les éleveurs parlent des « papiers », des normes étatiques en général (Direction des Services Vétérinaires (DSV), transport des bêtes, traçabilité...) lorsqu'ils utilisent le terme de « primes ». Ils en parlent comme étant un « tout », qu'ils nomment parfois en disant « tout ça », une sorte de « système » cohérent et complexe qui nuit à la réalisation « adéquate » du travail. Tout semble lié et amalgamé.

Les conclusions de ces recherches de Master 2 font état d'une confrontation importante, voire violente, dans le métier, puisque les bergers doivent gérer des contraintes en croissance. Celles-ci sont souvent liées aux demandes de subventions. En plus de cela, ils doivent gérer des normes professionnelles ainsi qu'un *ethos* du métier qui propose d'autres manières d'agir et de se représenter celui-ci. J'observe des injonctions paradoxales fortes chez les éleveurs dans la mesure où toute décision, action ou inaction peut potentiellement entraîner des sentiments de doubles contraintes importantes. De plus, ces contraintes modifient leurs pratiques et complexifient le travail. La reconnaissance professionnelle du travail « bien fait » n'est plus uniquement gérée par les membres de ce groupe. Le nouveau rôle de l'administration au sein du groupe vient déstabiliser ces membres et les normes professionnelles majoritaires. Trop de choses ont changé trop vite, aux dires des bergers, en quête de repères.

Cependant, une deuxième énigme se présente à moi. J'observe en 2011 ce qui semble être un début de basculement des normes professionnelles majoritaires. Je relève cette perception de basculement en cours, mais non achevé, car le poids des anciennes normes professionnelles dominantes persistait dans un contexte en évolution. Or, j'observe de grandes négociations à l'intérieur du groupe sur ce qui est était permis, encouragé et sanctionné. En fait, l'*ethos* professionnel présent à mon arrivée dans le monde pastoral en 2004 était encore présent en 2011, mais tendait progressivement à diminuer en importance ou en adhésion dans le groupe. Il semblait donc nécessaire, après la rédaction de ce mémoire, de poursuivre mes recherches, car plusieurs constats méritaient d'être approfondis dans ce contexte de changement de structuration sociale à l'aube de nouvelles réformes de la PAC prévues pour 2014-2015.

i.2.3 Une problématique en évolution : et si la situation conflictuelle était résolue ?

Je suis donc repartie en 2011 sur un terrain que je n'avais pas vraiment quitté, cette fois dans le cadre d'une thèse doctorale, dans le but de poursuivre ces réflexions. Il me semblait important de comprendre et d'observer si les pratiques du métier allaient changer dans le long terme et, si oui, comment. Je souhaitais analyser comment les éleveurs allaient gérer toutes ces normes, ces papiers et cette bureaucratisation du métier de 2004 à 2020.

Comment feraient-ils pour donner du sens à leur travail avec tous ces changements de repères ? L'ethos professionnel allait-il changer avec le temps ? La rencontre conflictuelle avec les normes publiques resterait-elle aussi problématique ?

Lorsque j'entrepris cette recherche, en anticipant la réforme de la PAC 2014-2015, mon objectif consistait à analyser, entre autres, l'impact de celle-ci (avant sa mise en place, pendant et après) et d'analyser comment les éleveurs jongleraient ou pas avec elle dans ce contexte perçu de basculement d'ethos professionnel. Le questionnement général et vaste qui guidait mes nouvelles recherches s'intéressait toujours à la compréhension de l'impact des normes publiques et du phénomène de bureaucratisation sur la transformation du métier de berger. Mais il s'agissait aussi d'analyser chez les individus cette rencontre entre les normes publiques, un ethos et des normes professionnelles dans la poursuite d'un métier. Je souhaitais observer ce jonglage normatif et son évolution dans ce processus de développement et de changement de la profession. La question centrale de cette recherche portait sur les processus d'intériorisation des normes externes et les recompositions qu'ils induisent dans le groupe professionnel. Quelles stratégies auraient été mises en place par les bergers pour gérer cette situation de rencontres problématiques de normes conflictuelles ? Sous la contrainte et de façon volontaire, comment et par quels processus les éleveurs auraient-ils adapté leurs pratiques et fait évoluer leurs représentations du métier, leur définition de ce qu'est un berger et un bon berger ?

C'est par une approche subjectiviste que j'ai tenté d'analyser et de comprendre les représentations des bergers. Il s'agissait de partir des éleveurs, de leur exploitation, de leur quotidien et de leurs relations sociales avec les autres éleveurs et les bergers salariés.

Cependant, dans le cadre de ces nouvelles recherches, il m'est apparu nécessaire d'élargir la problématique de base du Master 2, me basant sur la phrase de Martin comme quoi « les primes, ça fausse tout ! ». En fait, l'expression des « primes » qu'utilise Martin, devait être considérée plus largement comme un « tout ça » extérieur, qui inclut « les papiers », « la paperasse », et des normes multiples qui influencent la pratique du métier. Comme je le formulais précédemment, je nomme cet élément des *normes publiques* en m'inspirant des perceptions des bergers et aussi de certaines recherches contemporaines sur la « bureaucratisation néolibérale » (Hibou 2012), ou les caractéristiques de la « gouvernance » contemporaine (Simoulin 2003) entraînant une inflation de normes venant de diverses instances publiques étatiques, mais aussi d'instances privées (par exemple les certifications biologiques). Elles couvrent différents secteurs à plusieurs niveaux de gouvernance et viennent de différents types de structures qui ne sont pas toujours issus de l'État ou d'instances publiques.

En repartant sur le terrain en 2011, j'avais un *a priori* quelque peu naïf. Je croyais que mes nouvelles observations seraient sûrement similaires à celles précédemment présentées dans le cadre du Master 2, car tout semblait laisser croire que la tension vécue par les bergers resterait intacte avec les années tant elle était importante. Le sens commun laissait présupposer ce qui avait été mis à jour dans mon mémoire, c'est-à-dire l'existence d'une confrontation culturelle entre les bergers et le « système », et la bureaucratie, et un sentiment de perte du « sens » du travail.

Or, troisième énigme, la tension ou le problème initial formulé par Martin a changé durant mes premières années de doctorat. Le problème semblait être en voie de résolution ou du moins était décrit comme étant moins problématique par les éleveurs. Certes ceux-ci manifestaient violemment en 2015-2016, comme d'autres agriculteurs contre l'inflation des normes et de la paperasse. Bien sûr, ceux-ci étaient toujours dépendants des primes et devaient encore remplir « des papiers » et répondre aux conditionnalités pour obtenir ces aides. Mais, dans ces dernières années, j'ai constaté une évolution de la situation observée dans le cadre de ce Master 2. Un relatif ajustement des éleveurs et du « système » avait eu lieu. Dans certains contextes, cette tension semblait revenir, mais globalement elle semblait diminuer en intensité par rapport à la phase initiale de recherche.

Que s'était-il passé ? Les éleveurs étaient-ils majoritairement passés d'une attitude de refus de l'intégration des *normes publiques* à une relative acceptation de celles-ci ? Pourquoi et comment ? Les dimensions sous-jacentes à l'*ethos*, soit les pratiques, les représentations, les identités, les critères de reconnaissance du travail « bien fait », la symbolique du métier et le « sens » donné au travail avaient-elles changé durant cette période d'observation de 2004 à 2020 ?

i.2.4 Le but de cette recherche

Le but de cette recherche doctorale est donc d'identifier et de décrire les changements perçus dans le monde pastoral dans ce temps long entre le début des années 2000 et 2020, avec une entrée sur le terrain en 2004. Je souhaite comprendre les processus d'adaptation ou de résistance mis en place par les éleveurs pour faire face au changement imposé par les normes publiques. Je cherche à répondre à de nombreuses questions ou énigmes. Premièrement qu'est-ce qui rendait si problématique la situation que décrit Martin ? Deuxièmement, face à cette situation conflictuelle, comment les éleveurs ont-ils réagi dans la pratique de leur métier ? Quelles stratégies ont-ils mises en place pour s'adapter, négocier ou refuser le changement en cours selon les périodes ? Pourquoi ces stratégies ont-elles été adoptées, et que signifient-elles pour les bergers ? Troisièmement, qu'est-ce qui explique cette diversité de stratégies dans le temps ? Et est-ce que l'*ethos* professionnel s'est effectivement transformé ? Toutes ces questions ont guidé mon itinéraire de recherche dans le but de comprendre l'évolution de ce métier dans ce contexte de bureaucratisation de la profession.

Il est à noter que mon intention dans cette recherche de thèse n'est pas de faire un inventaire de toutes les raisons ayant potentiellement influencé le changement de la profession des bergers. Cette démarche serait beaucoup trop importante et complexe vu la multitude de facteurs à considérer (économiques, techniques, sociaux, politique, préférence personnelle, attente familiale, météo, climat...). Mon intention est d'identifier les causes les plus probables et les plus significatives pour comprendre et expliquer ce changement, des facteurs qui pèsent sur l'ensemble du groupe des bergers. Pour ce faire, j'analyserai entre autres l'évolution de l'*ethos* professionnel, et les transformations des normes professionnelles majoritaires perçues. Je décortiquerai ce qui constitue cet *ethos* et ces normes. J'étudierai la gestion des *normes publiques* chez les bergers en lien avec ces évolutions du métier. Je vais

donc me concentrer sur la transformation du métier et non pas sur l'ensemble des changements dans la vie des bergers que les *normes publiques* peuvent influencer. Pour réaliser cette recherche, j'ai choisi d'adopter une méthodologie de recherche fondée sur une participation observante de longue durée, en étant incluse dans le groupe, exerçant le métier de bergère salariée chaque été depuis plus de 15 ans.

i.3 Une recherche de longue durée en immersion

Pour répondre à ces interrogations, j'ai adopté différentes méthodologies de recherche¹³. Cette recherche a été réalisée en grande majorité en étant en immersion dans le milieu pastoral en étant embauchée ou en ayant la posture de bergère. Mais, j'ai aussi souvent eu un double statut ou une double posture durant cette recherche, étant à la fois bergère et chercheuse. J'ai aussi parfois été seulement chercheuse pour tenter d'élargir mes observations vers d'autres bergers ou d'autres instances. Voyons maintenant plus en détail les étapes de cette méthodologie de recherche.

i.3.1 Méthodologie de recherche

Comme je l'ai expliqué précédemment, j'ai débuté la pratique du métier de berger à l'été 2004. Durant mes premières années dans le milieu pastoral, je ne réalisais pas à proprement parler des recherches sur celui-ci, mais plusieurs éléments m'intriguaient. De plus, du fait que j'étais impliquée dans un projet littéraire¹⁴, je réfléchissais beaucoup à ce milieu et à comment le faire comprendre à d'autres. Je me suis aussi impliquée dans deux projets radiophoniques et documentaires qui m'ont permis entre 2006 et 2008 de réaliser des entretiens avec des éleveurs et des bergers salariés sur différents sujets concernant le métier. Donc, en plus de mes observations comme bergère au sein du groupe et ma démarche d'intégration à celui-ci, je récoltais des matériaux écrits, sonores et visuels à cette époque qui m'ont permis dans cette recherche d'avoir des données étendues dans un temps long. J'ai donc pu, dans le cadre de mes analyses, confronter mes souvenirs de cette période d'insertion dans le milieu pastoral, notamment les normes majoritaires et l'*ethos* professionnel existant à cette époque, en les comparant avec ces matériaux de l'époque et avec les constats écrits d'autres chercheurs présents sur le terrain au début des années 2000.

J'ai adopté une démarche de recherche plus assidue lorsque j'ai débuté mes recherches de Master 2 en 2010. J'ai alors entrepris de tenir un journal de terrain. Je notais mes interactions avec des bergers, souvent des amis ou des anciens employeurs. Je logeais à ce moment-là dans un logement de fonction, sur une énorme ferme où j'avais travaillé comme

¹³ La méthodologie sera expliquée tout au long de cette recherche, mais elle est ici synthétisée pour permettre au lecteur de mieux comprendre la démarche de recherche.

¹⁴ Mathyas Lefébure, *D'où viens-tu, berger ?* publié chez Leméac en 2006.

bergère, avec Jiji et Jacques, couple de bergers dans la soixantaine. Je faisais des observations au quotidien sur cette ferme en donnant des coups de main et en socialisant avec ce couple de bergers. Je participais aussi à différents chantiers de tontes, de vaccination, de prise de sang avec les vétérinaires sur cette ferme et chez des éleveurs voisins. Pour élargir mes observations à différents profils de bergers, j'ai aussi contacté certains anciens employeurs en leur expliquant mes recherches et en leur proposant de les accompagner dans leurs voyages à l'abattoir ou dans l'achat ou la vente de moutons. Ces moments étaient d'ailleurs privilégiés pour observer la gestion des « papiers », les normes publiques ambiantes, et pour pouvoir discuter du métier pendant la durée du trajet. Je réalisais aussi des entretiens avec des bergers connus et inconnus sur les primes et les formalités administratives. J'ai notamment pu obtenir certains contacts avec ces bergers inconnus grâce à ceux qui me connaissaient et grâce aux techniciens des chambres d'Agriculture que j'ai rencontrés pour faire des entretiens. Durant cette année de recherche de Master, j'ai réalisé plus d'une dizaine d'entretiens avec des techniciens et des éleveurs inconnus en plus de l'observation en immersion comme bergère et lors de nombreux entretiens avec des bergers salariés et éleveurs connus.

En commençant mes recherches doctorales, en septembre 2011, j'étais toujours sur le terrain. Je continuais à fréquenter mon cercle social de bergers (amis, anciens employeurs, connaissances). Je socialisais encore de manière plus ciblée pour réaliser mes recherches, mais je maintenais aussi des habitudes acquises dans le passé avant de faire des recherches. Par exemple, tout comme dans le passé, je participais comme salariée ou aidante à des transhumances réalisées sur plusieurs jours. J'allais sur des foires agricoles. J'aidais lors de chantiers collectifs (par exemple pour la fête de l'Aïd el-Kébir). Je participais à des manifestations contre le loup ou d'autres contre le puçage électronique qui duraient une semaine. Je continuais à suivre des amis éleveurs dans leurs trajets en bétailière à l'abattoir ou dans des rencontres de vente et d'achat de bêtes.

J'effectuais aussi des observations intensives sur le terrain en logeant sur différentes fermes en élevage ovin en échange de services rendus ou de loyer. J'ai notamment installé mon Mobil-home pendant trois ans, sur la ferme d'une jeune éleveuse en processus d'installation. J'ai aussi vécu la fin de mon doctorat chez un berger à la retraite, qui accueille sur ses terres les moutons de son fils nouvellement installé. Enfin, je travaillais en montagne comme bergère l'été et quelques saisons d'hiver-printemps. Mon milieu de vie se trouvait donc tout au long de cette recherche dans le milieu pastoral.

i.3.2 Une anthropologie de proximité et de « chez soi »

Le terme d'anthropologie « chez soi » ou « de chez moi » semble donc se prêter relativement bien au type d'observations et aux relations entre observateurs et observés effectuées dans le cadre de cette recherche. Comme le souligne l'anthropologue Fatoumata Ouattara, l'« ethnographie chez soi ou l'endo-ethnologie, sont autant d'expressions utilisées dans la littérature anthropologique pour indiquer la proximité, l'implication, voire l'appartenance (culturelle, linguistique, sociale ou professionnelle) du chercheur à son terrain d'étude » (Ouattara, 2004: 635). Ces proximités et appartenances au groupe pastoral sont

des éléments bien présents et à prendre en compte dans cette étude. Or, contrairement aux recherches d'Ouattara effectuées dans sa « société d'origine », mes recherches ont plutôt été réalisées dans ma société d'adoption. Car « ma société d'origine » serait plutôt considérée comme étant au Québec, plus particulièrement à Montréal dans un milieu urbain universitaire de classe moyenne.

Cette recherche s'effectue donc dans un contexte de proximité, d'expérience partagée et d'appartenance : étant incluse dans le groupe à l'étude, ayant une identité, une réputation à maintenir, une histoire au sein de celui-ci. J'utiliserai le terme d'immersion pour décrire cette réalité de proximité et d'observation sur un terrain proche.

Cette implication double de chercheuse et de bergère crée des avantages, mais entraîne aussi certaines difficultés (Richard-Frève 2017). Cette position m'a permis de comprendre certains aspects du métier peut-être moins accessibles à un observateur extérieur. Un avantage certain est d'avoir vécu, senti et intégré ce que c'est que d'être berger. Mon corps s'est transformé. Mes gestes se sont adaptés au travail. J'ai dû me plier aux attentes du groupe pour être intégrée et considérée comme une bergère et idéalement une « bonne bergère ». J'ai ressenti la passion du métier. Je me suis oubliée pour le troupeau. J'ai pris des risques pour celui-ci. On peut aussi percevoir dans certains entretiens que je tutoie le berger interviewé et qu'une dynamique amicale ou de l'ordre d'une discussion entre bergers a lieu plutôt qu'un entretien dans un cadre plus formel de recherche (chercheur/informateur).

Cependant, cette position de bergère force aussi à l'action, au respect de certaines normes, et ne permet pas toujours de s'extraire, de se distancer dans l'observation, du moins au moment présent. L'exercice de distance s'opère souvent *a posteriori* dans une certaine forme d'auto-analyse continue pour tenter de comprendre : « mais pourquoi diable ai-je fait cela ? », « que voulait dire cette action, cette phrase, ce commentaire ? », « pourquoi ai-je réagi de la sorte ou ressenti telle émotion ? ». J'ai dû procéder à de l'observation dans l'action, à l'intérieur de la toile dont j'étais déjà un personnage. Comme le souligne Ouattara, sur son terrain en Afrique, il s'agit souvent d'un va-et-vient constant entre la recherche et la participation : « Tantôt, je me suis tenue près du sacrificateur pour pouvoir enregistrer ce qu'il disait ou prendre une photographie, tantôt je prenais place au côté des chanteuses ou des enfants s'activant à griller les volailles qui venaient d'être égorgées » (Ouattara, 2004 :637). La distance nécessaire du chercheur face à son terrain y devient donc très ténue et élastique du fait des nombreux allers-retours qu'il doit faire, devant à la fois répondre aux attentes comportementales attendues par les pairs observés sur ce même terrain, et répondre à ses attentes personnelles de chercheur souhaitant se distancer et se rapprocher de ce terrain familial. D'ailleurs, comme je le mentionnais dans un article de 2017, cette proximité et cette distance sont toutes relatives lorsque les sentiments d'appartenance du chercheur-pratiquant impliqué s'alternent et s'emmêlent.

i.3.3 Double posture et double identité d'appartenance

Cette double posture de bergère et de chercheuse implique d'être encore plus à l'écoute des normes professionnelles majoritaires pastorales auxquelles je devais minimalement me

conformer pour à la fois poursuivre mon travail de bergère et mes recherches. Le berger-chercheur doit en quelque sorte démontrer davantage ses compétences de berger, dans le fait par exemple d'être « passionné », pour être reconnu comme étant légitime pour réaliser des recherches sur le métier (Richard-Frève 2011, 2017). J'écrivais dans un article sur cette double identité que :

« Pour un chercheur étranger au groupe pastoral, la question de la maîtrise du métier ne se pose pas. L'on ne demande pas à un chercheur étranger de savoir attraper une brebis pour être crédible dans le cadre de ses recherches. Par contre, pour quelqu'un du milieu, ne pas maîtriser les savoir-faire ou avoir une mauvaise réputation peut remettre en cause la légitimité de ce chercheur-berger et ses recherches. En effet, comment cette personne peut-elle analyser correctement le milieu si elle a mal assimilé les savoir-faire et le « savoir-être » au métier ? Je vais donc tenter, tout au long de mes recherches de terrain, de montrer mes qualités de bergère, de faire « bonne figure » pour ne pas « perdre la face » comme bergère et comme chercheuse (Goffman 1974). Je vais chercher à préserver ma réputation au sein du groupe pour rendre davantage légitime mon statut de chercheuse » (Richard-Frève 2017).

Cette prise en compte des normes est donc double dans le cadre de cette recherche dans la mesure où s'il y a un non-respect de celles-ci, l'exclusion du groupe peut remettre en cause ma pratique du métier de bergère et la poursuite de mes recherches comme ethnologue. De plus, comme je l'explique dans cet article, mon identité de bergère n'est pas qu'utilitaire, une identité d'emprunt visant à réaliser des recherches sur ce métier. Cette identité de bergère est tout aussi importante que celle de chercheuse.

« L'emmêlement de ces sentiments d'appartenance tient aussi du fait que ces deux identités ont un niveau hiérarchique équivalent dans mon échelle de priorité. Ils sont similaires en importance et/ou s'alternent selon le découragement vécu dans les recherches (qui entraîne une valorisation de l'identité de bergère) ou inversement un découragement du milieu pastoral (qui m'amène à valoriser de mon statut de chercheuse). Dans les deux cas, comme chez beaucoup de praticiens-chercheurs, ces deux identités sont à conserver et elles créent du sens » (Richard-Frève 2017).

Je me suis d'ailleurs embauchée comme bergère à la fois par plaisir, parce que j'aime ce métier, et aussi pour approfondir mes recherches sur le terrain. Cependant, certaines années, cette embauche devenait aussi nécessaire pour financer ces mêmes recherches. J'ai pu, sur une période de trois ans, *choisir* mes périodes de travail comme bergère dans la mesure où j'ai obtenu une bourse de recherche du gouvernement du Québec qui m'a permis de financer mes recherches. Cependant, le reste des recherches a été financé par ce travail *obligatoire* comme bergère. Un travail qui, s'il n'avait pas été réalisé, aurait pu m'amener à abandonner la thèse faute de revenu. Je me suis donc embauchée pendant plusieurs années, plus de quatre mois par an, pour ainsi financer les périodes de recherche à temps plein réalisées le reste de l'année. Il était donc important pour de nombreuses raisons de préserver ces deux identités.

i.3.4 Comment faire de la recherche sur un terrain proche ?

Pour réaliser cette recherche, pour tenter de répondre à mes nombreuses interrogations, je n'ai pas tenté de me faire embaucher par une multitude d'éleveurs avec des profils diversifiés. Je me suis embauchée à certains endroits où je suis restée plusieurs années. Je suis davantage allée chercher de la diversité, dans les profils de bergers à observer, dans d'autres contextes explicités plus loin. J'ai choisi de procéder de la sorte pour deux raisons. Premièrement, parce qu'il me semblait plus facile d'avoir des observations pertinentes en restant longtemps chez les mêmes employeurs. Ainsi, je pouvais observer une évolution de leurs discours et de leurs pratiques. De plus, en restant plusieurs années chez ces éleveurs, il était plus facile de créer une relation de confiance. Pour aborder des sujets sensibles comme les tracasseries administratives, la gestion des normes, les primes ou l'évolution de la ferme, cette relation de confiance était, me semble-t-il, essentielle. De plus, les conditions de travail comme bergère ne sont pas toujours agréables et faciles. Souvent, les bergers mettent du temps avant de trouver de « bonnes places » avec de bonnes conditions de travail. Il semblait donc plus judicieux de préserver ces conditions de travail acquises que de tenter plusieurs lieux d'embauches potentiellement désagréables où les relations avec les employeurs auraient pu être conflictuelles et moins propices aux recherches.

Dans le cadre de mes observations en immersion comme bergère, je portais une attention à une multitude d'éléments : aux préoccupations des bergers, à l'évolution de leurs pratiques, à leurs savoir-faire, aux changements des facteurs de reconnaissance du travail « bien fait », à la nature des relations sociales, à leurs représentations du métier et à leurs discours concernant les réformes de l'agriculture. Mes observations pouvaient porter sur l'impact des *normes publiques*, des primes ou de la bureaucratisation dans le métier. J'ai aussi porté attention à la gestion des papiers, à la perception de la paperasse ou sur l'importance de l'usage de l'écrit et de l'oral au sein du groupe. Mes questionnements de recherche variaient au gré des observations effectuées. J'analysais aussi ces rencontres de normes, le choix des éleveurs et la présence d'injonctions paradoxales. Je tentais d'identifier un potentiel changement des normes professionnelles et de l'*ethos*.

Dans un premier temps, je notais des observations ou des réflexions tirées du terrain en étant dans l'action, un peu grossièrement, sur des bouts de papier ou sur un petit calepin. Je prenais parfois des notes rapides lors d'entretiens improvisés ou en situation de participation observante. Mais le plus régulièrement, je prenais des notes une fois seule à l'abri de regards extérieurs. Ces notes pouvaient se faire à la fin d'une journée de travail ou suite à un événement. Mon téléphone portable a aussi été un outil précieux. Grâce à lui, j'ai pu par exemple noter des informations incognito, souvent des mots clés, faisant mine de répondre à un message téléphonique. Une fois seule, je pouvais retranscrire les éléments importants de mes observations grâce à ces mots clés. J'ai aussi pu m'enregistrer vocalement grâce au téléphone lorsque rien ne se trouvait à ma portée pour écrire convenablement ou enregistrer des conversations pour mieux retranscrire par la suite les propos tenus.

Je retranscrivais ensuite ces notes sous forme de brouillon dans un journal de terrain informatif, que je complétais de mes souvenirs. Je procédais en quelque sorte à une préanalyse des données une fois seule derrière mon ordinateur. Je notais à cette étape des

questions, des raisonnements ou des pistes théoriques en lien avec des lectures faites en parallèle.

Après cela, je tentais de vérifier ces préanalyses ou ces premières intuitions sur le terrain chez d'autres bergers pour tenter d'affiner mes premiers constats. Je pouvais recontacter un éleveur pour vérifier mes observations ou ses propos. Je vérifiais aussi parfois ces premières observations faites chez l'éleveur A chez un second éleveur B pour voir s'il y avait des récurrences. Cette vérification faite me permettait de poursuivre l'écriture de la thèse en essayant d'avoir une analyse plus nuancée.

i.3.5 Jongler avec ces postures et ces identités pour diversifier les sources de la recherche

Dans le cadre de cette recherche, j'ai aussi dû m'adapter à mes diverses identités, postures, ou sentiments d'appartenance. Parfois, ces postures pouvaient même s'alterner lors d'un même terrain. En immersion, je pouvais n'avoir que le statut de bergère. En effet, dans certaines situations d'observation, les bergers observés me connaissaient peu ou me percevaient uniquement comme une bergère.

Les bergers qui m'étaient connus, comme des amis ou d'anciens employeurs, eux, connaissaient l'existence de mes travaux de recherche. Cependant, cette information leur semblait souvent secondaire, leur appréciation tenant principalement à mes compétences comme bergère. D'ailleurs, j'ai pu remarquer, comme l'ethnologue Philippe Rosini, qu'à de nombreuses reprises lorsque j'annonçais à des bergers le fait que j'étais aussi chercheure, qu'une certaine forme d'« indifférence » ou de « curiosité polie » était exprimée (Rosini, 2013 :73). Dans d'autres cas, mes recherches intéressaient les bergers qui me formulaient leur quotidien et leurs problèmes avec les primes et les *normes publiques*. Certains émettaient des critiques virulentes en pensant que j'allais avoir un rôle de porte-parole auprès d'instances ministérielles importantes. Je devais souvent expliciter la portée d'une thèse.

J'ai aussi fait de la recherche en n'étant parfois que dans la posture de chercheure, sans être connue des bergers interrogés, et sans mentionner nécessairement à mes interlocuteurs que j'exerçais aussi le métier. En fait, j'ai choisi pour élargir mes sources d'observations, de réaliser plus d'une vingtaine d'entretiens ouverts compréhensifs (Kaufmann 1996 ; Olivier de Sardan 2008) et semi-dirigés (en ayant quelques questions en tête), majoritairement auprès d'éleveurs et de quelques bergers salariés qui m'étaient inconnus. Dans cette posture de chercheure, je contactais les bergers en expliquant mes recherches et en proposant un rendez-vous pour faire un entretien. J'ai tenté, dans le cadre de ces rencontres avec des inconnus, de sélectionner des éleveurs avec des profils différents (âges, parcours de vie, provenance, taille du troupeau et de l'exploitation, modèle d'élevage...) et dans des régions géographiques diversifiées à l'intérieur du GPL¹⁵. Lors de ces entretiens qui étaient enregistrés, j'ai pu questionner et observer pendant quelques heures les pratiques des éleveurs interviewés. Suite

¹⁵ Je ne propose pas de carte géographique au lecteur pour illustrer les lieux des entretiens et des observations effectuées pour préserver l'anonymat de mes interlocuteurs. Par ailleurs, les noms et les lieux ont été transformés pour complexifier l'identification des personnes observées.

à ces entretiens, j'ai retranscrit toutes ces rencontres enregistrées pour avoir des textes fidèles aux entretiens. J'ai ensuite pu faire ressortir de toutes ces rencontres des récurrences, des divergences, ou des éléments intéressants à approfondir.

Pour diversifier davantage mes observations, j'ai aussi suivi des techniciens des chambres d'Agriculture de deux départements de cette région de transhumance pendant plus de trois ans entre 2013 et 2016. Je suivais ces techniciens un peu dans leur bureau, mais surtout dans leurs déplacements chez les éleveurs à la maison. Ces déplacements faisaient suite à la demande de conseils venant des éleveurs afin de mieux gérer leurs « papiers » et « les primes ». Une vingtaine de rencontres, chacune d'une durée d'environ deux heures, ont été observées dans ce cadre privilégié technicien-éleveur. L'observation lors de ces rencontres m'a permis d'étudier les préoccupations des éleveurs et le rôle des techniciens dans ce contexte (traducteur, médiateur, informateur, formateur...). Mon statut vis-à-vis des techniciens était double : je leur avais mentionné que j'étais bergère et chercheuse. Mais souvent, ceux-ci me présentaient aux éleveurs à rencontrer comme étant uniquement chercheuse ou étudiante-stagiaire à la chambre d'Agriculture. Le fait de n'avoir qu'un statut de chercheuse était, me semble-t-il, plus simple pour observer ce type de rencontres où de nombreuses informations étaient échangées concernant la tenue de la ferme et la comptabilité de l'exploitation. Ces informations auraient pu être plus complexes à recueillir en ayant aussi le statut de bergère, considérée comme un autre membre du groupe professionnel et dans un statut inférieur de salariée.

Pour élargir encore davantage mes sources d'informations, j'ai aussi observé et filmé des journées de formations données par la Direction Départementale des Territoires (DDT) et les chambres d'Agriculture de la région. Encore une fois, les techniciens me présentaient comme étant chercheuse. Ces formations réunissaient une trentaine d'éleveurs et des techniciens sur plusieurs journées. Le but de ces journées était soit d'informer les éleveurs concernant la nouvelle PAC 2014, soit de les aider à remplir leur « dossier PAC ». J'ai aussi fait de l'observation lors de plusieurs « journées de permanence », organisées par les chambres d'Agriculture sur trois années au printemps. Lors de ces journées, les éleveurs venaient rencontrer un technicien à la chambre d'Agriculture et ensemble, ils complétaient leur « dossier PAC » à remettre en respectant certains délais pour obtenir les primes pour l'année suivante.

Des entretiens ont aussi été réalisés avec d'autres techniciens d'autres chambres d'Agriculture de la région et avec des techniciens ayant démissionné. J'ai aussi réalisé des entretiens avec des intervenants appartenant à d'autres instances officielles¹⁶. Ces entretiens ont aussi permis de compléter les observations faites en immersion. Ils visaient à mieux comprendre le rôle de ces diverses instances et de leurs employés. Ces entretiens permettaient aussi de mettre en perspective le discours ou les impressions des éleveurs en lien avec des directives mises en place, des changements institutionnels et politiques. Ils ont

¹⁶ Par exemple, j'ai rencontré des employés de l'Institut de l'élevage, de la Maison régionale de l'élevage, de la Maison de la transhumance, des représentants des abattoirs, de la Confédération Paysanne, de la Fédération Départementale Ovine (FDO), des représentants de la Direction départementale des Territoires (DDT), de Solidarité Paysans, des représentants syndicaux, des anciens employés des instances de contrôle comme l'Agence de Service de Paiement (ASP), ou des employés du Centre d'Études et de Réalisations Pastorales Alpes-Méditerranée (CERPAM)...

complété certains faits observés en immersion dans un plus petit échantillon d'élèves, pour ensuite vérifier si ces observations étaient perceptibles dans les zones de compétences de ces intervenants souvent plus vastes.

De plus, pour mieux comprendre l'évolution du changement en cours, j'ai réalisé des entretiens et des observations répartis sur un peu plus de dix ans avec les mêmes élèves. Par exemple, des familles d'élèves, comme les Bourget, qui m'ont embauchée pendant plusieurs années, ont été suivies sur près de dix ans. Je dispose aussi d'entretiens enregistrés ou filmés avec ces élèves, comme ceux de Martin, qui sont étalés sur toute cette période d'observation, et qui reprennent souvent les mêmes thématiques dans le temps.

Je me suis aussi inscrite à divers groupes pastoraux sur Internet : par exemple des forums et des groupes sur Facebook. J'ai pu alors observer dans l'anonymat les discussions et les questions des élèves concernant différents sujets : les exigences administratives, la gestion des primes, l'organisation de manifestation, les savoir-faire, les soins. J'ai réussi à immortaliser ces discussions en saisissant des captures d'écran qui seront parfois utilisées dans cette recherche. Certains de ces groupes représentaient à peu près les élèves de la région à l'étude, tandis que d'autres groupes avaient comme membres des élèves de différentes régions de France. Dans l'analyse de ces données, j'ai dû prendre en compte ce facteur.

J'ai aussi été membre d'associations consacrées aux problématiques pastorales (par exemple comme bergère à l'Association des bergères et des bergers des Alpes du Sud (ABBAS), et comme chercheuse et trésorière de l'Association de Soutien aux Projets d'Interprétations et de Recherches sur les activités pastorales - ASPIR). J'ai aussi été présente, dans les dernières années, lors de rencontres organisées par des groupes de recherches spécialisées sur l'étude du pastoralisme ou les transformations des mondes agricoles (notamment L'Unité Mixte Technologique « Élevages pastoraux en territoires méditerranéens » (UMT Pasto), le Projet PASTRES, et les rencontres du Groupe d'Expérimentation et de Recherche : Développement et Actions Localisées (GERDAL...))¹⁷. Ainsi, j'ai pu prendre connaissance des recherches en cours et des problématiques qui retenaient l'attention des chercheurs et des bergers.

Je dispose donc, pour cette recherche d'une diversité de données tirées du terrain, et ce, sur une longue période d'observation, de 2004 à 2020. La méthodologie sera présentée tout au long du texte pour contextualiser les analyses.

¹⁷ L'UMT Pasto est un groupe de recherche qui s'associe à l'INRA, à l'Institut de l'Élevage et à Montpellier SupAgro. Le projet PASTRES se définit ainsi sur leur site Internet : « PASTRES (*Pastoralism, Uncertainty and Resilience: Global Lessons from the Margins*) is a research project which aims to learn from the ways that pastoralists respond to uncertainty, applying such 'lessons from the margins' to global challenges ».

i.4 Originalité de cette recherche

Cette section ne vise pas à faire une revue exhaustive et fidèle de la littérature existante en science sociale traitant des sujets de recherche relativement similaires à cette recherche. Cette démarche pourrait être en soi une thèse de doctorat vu le nombre de publications et de recherches qui se produisent sur des sujets similaires chaque année, et ce depuis des décennies. Je souhaite uniquement ici situer cette recherche, sa pertinence et son originalité.

En fait, l'originalité de cette recherche ne tient pas de son sujet. Les recherches anthropologiques, souvent des études de cas sur des faits de développement, foisonnent. Les recherches sur le pastoralisme sont aussi très populaires dans la littérature en France, comme ailleurs. Les recherches sur l'agriculture, les « papiers » et les contraintes administratives, et la rationalisation du travail semblent aussi depuis les années 1980 prendre de plus en plus de place dans la littérature spécialisée (Dufour et Dedieu 2011). Les recherches sur des phénomènes bureaucratiques, comme l'impact de la gestion administrative, la gestion de la paperasse ou des *red tapes* (dans la littérature anglaise), les rôles de ces agents de bureau tout comme le sort réservé aux usagés, et l'analyse des politiques publiques « par le bas » sont aussi de plus en plus présents dans la littérature en sciences sociales.

Par exemple, plusieurs chercheurs en anthropologie, en sociologie ou en sciences politiques ont abordé dans leurs études des thématiques proches du sujet de cette thèse : la bureaucratie, la « paperasse », l'écriture et le pouvoir, les changements d'*ethos* professionnel agricole ou de l'impact des politiques publiques sur la transformation des métiers. Souvent, ces thématiques sont traitées isolément. Pour ne nommer que quelques recherches, on peut penser aux recherches de Jack Goody, anthropologue, sur la relation particulière entre la connaissance, l'écriture, le pouvoir et l'État (Goody 1977, 2000); les recherches de Jean-Marc Weller, sociologue, sur la gestion des papiers et le rôle des bureaucrates dans l'agriculture (Weller 2009, 2012a, 2012b); les recherches de Michael Lipsky (1980), politologue, sur le rôle des bureaucrates et leurs relations avec les usagers; ou encore celles de Vincent Dubois (1999), sur l'incarnation de l'action publique chez les gestionnaires de guichets ou à la résistance des acteurs aux instruments politiques (Le Bourhis et Lascoumes 2014). Plusieurs chercheurs s'identifiant à l'approche de la socio-anthropologie du développement (Olivier de Sardan 1995) se questionnent sur l'interprétation d'un programme ou d'une politique chez un public cible, et se demandent, pour reprendre une interrogation classique de Norman Long et Ann Long, comment un programme perçu comme exogène est « internalisé » ou « réinterprété » ou pas par les individus (Long et Long 1992).

Plus près de la psychodynamique du travail, ou la sociologie du travail, d'autres travaux intéressants font état de mal-être au travail ou de perte de sens du travail en lien avec des normes contradictoires à gérer par le travailleur (De Gaulejac et Hanique 2015 ; Clot 2010 ; Dejours 2006 ; Lhuillier 2006). Les travaux de Michèle Salmona (1994), anthropologue, abordaient d'ailleurs déjà les impacts de la PAC sur les pratiques et les représentations des agriculteurs dans les années 1990, les risques psychologiques vécus par les éleveurs, et comment les politiques entraînaient une perte de repères dans les pratiques du métier. Yvan Droz et ses collègues ont aussi fait dans les dernières années une étude comparative pour tenter de comprendre l'impact chez les agriculteurs des politiques publiques agricoles sur

trois territoires politiques différents (au Québec, en France et en Suisse). Ces chercheurs constataient des résultats relativement similaires sur les trois territoires, notamment un mal-être au travail, et ce, malgré les différentes mesures politiques mises en place (Droz et Coll. 2014). L'analyse des *red tapes* dans certains régimes politiques et l'étude de l'impact de cette forme d'administration excessive sur les populations sont aussi des éléments présents dans la littérature (Gupta 2012 ; Kaufman 1977 ; Hibou 2012 ; Græber 2015). De plus, de nombreuses recherches existent sur l'évolution des mondes agricoles et paysans dans les pratiques, les mœurs, les cultures, les identités et la manière de les étudier (Hervieu et Purseigle 2014 ; Mendras 1984, Kearney 1996 ; Van Der Pløeg 2014). En fait, c'est de regrouper toutes ces thématiques qui fait l'originalité de cette thèse.

i.4.1 L'angle original de la gestion individuelle et collective des normes publiques dans le temps long

Cette recherche est aussi originale, singulière et pertinente dans le contexte actuel, car elle vient combler certains manques dans la recherche. Par exemple, certains chercheurs semblent avoir privilégié dans leurs études sur les agriculteurs des ancrages théoriques plus près de la subjectivité de l'individu au travail en laissant de côté l'influence du groupe social professionnel dans leurs choix pratiques.

En effet, plusieurs recherches sur des sujets similaires considèrent l'agriculteur comme un individu plutôt autonome, réalisant une activité privée, devant gérer seul (ou dans un cadre familial restreint), « la paperasse », les primes et les *normes publiques*, et ce, sans prendre compte des normes professionnelles qui forment aussi ce groupe et ses membres. Par exemple, plusieurs chercheurs se sont penchés sur l'analyse de la « paperasse » et de l'écriture dans le secteur agricole français. On peut penser à Nathalie Joly et Jean-Marc Gauthier (2006) qui se sont interrogés sur l'aspect du travail administratif, la place de l'écrit dans les milieux agricoles français et la gestion des papiers. Les recherches de Nathalie Joly et de Jean-Marc Weller (2009) interrogent les normes de traçabilité en agriculture, le rôle des contrôleurs et la place de l'écriture dans les tâches agricoles. Cependant, ces chercheurs abordent davantage ces questions d'un point de vue individuel : l'agriculteur (et potentiellement son capital social familial). Ces auteurs ont tenté d'évaluer les ressources dont disposent les agriculteurs, leur lien à l'écrit dans le fait de devoir s'adapter « à cette progressive « mise en bureau » de l'activité agricole » (Joly et Gauthier, 2006 :188). Cette thèse se démarque dans le fait de considérer la gestion des *normes publiques* sur le travail de l'éleveur de manière individuelle, mais aussi de manière collective à l'intérieur d'un groupe professionnel. Elle est originale dans le fait d'étudier cette rencontre ou cette confrontation entre les *normes publiques*, les normes professionnelles, l'*ethos* et les intérêts personnels de l'éleveur.

L'originalité de cette recherche tient aussi au fait qu'elle étudie les *normes publiques* et une forme de « bureaucratisation » du métier de berger en suivant une approche contemporaine de « la gouvernance » (Simoulin 2003). En fait, cette thèse aurait pu se concentrer uniquement sur les mesures présentes dans la PAC. Elle aurait pu aussi ne traiter que d'une seule norme, prime, ou politique : par exemple les normes liées à l'identification

des bêtes, les normes environnementales, la réforme de l'Agenda 2000 ou les Mesures agro-environnementales (MAE)... Et chacun de ces sujets aurait pu justifier une thèse à lui seul. Certains chercheurs rencontrés dans le cadre de cette recherche suggéraient d'ailleurs, pour me simplifier la tâche, d'adopter comme méthode de recherche l'étude d'un territoire administratif petit, précis et bien délimité (un département, un Parc National ou le camp militaire de Canjuers) ainsi que de cibler une politique particulière à analyser (par exemple les MAE) ou l'impact d'une seule prime (par exemple l'ICHN) sur les changements des pratiques des bergers. Ces suggestions suivaient une approche plutôt classique de recherche dans l'analyse des politiques publiques.

Or, cette approche classique ne permet pas, à mon sens, de comprendre l'ampleur du phénomène de normalisation de l'agriculture en cours. Cette approche n'est pas heuristique pour comprendre le phénomène de bureaucratisation actuel que traverse le métier de berger. Comme je le mentionnais précédemment, les bergers observés parlent, en 2011, d'un « tout » englobant où tout est interrelié (les normes de transports, les normes sanitaires, les normes vétérinaires, les conditionnalités liées aux primes, les papiers...) dans ce qu'ils perçoivent comme un « système » relativement contraignant, cohérent et flou. J'ai donc choisi d'aborder mon sujet de recherche sous cet angle en m'inspirant du terrain et d'autres recherches innovantes sur des sujets similaires comme la « bureaucratisation néolibérale » (Hibou 2012). L'originalité de cette recherche tient donc du fait que c'est sous une forme holistique, de « tout ça », de « système », de normification¹⁸, de bureaucratisation et de gouvernance moderne que sont examinés ces normes publiques et les changements en cours. Béatrice Hibou souligne d'ailleurs que peu d'études ont été faites sur cette « abstraction bureaucratique » qu'elle décrit dans ses recherches (Hibou 2017).

Cette recherche innove aussi, comme nous l'avons abordé, dans la mesure où elle étudie un groupe professionnel de bergers qui est hors normes par rapport aux groupes considérés dans la recherche sur les agriculteurs. Ce groupe d'interconnaissance est plus vaste incluant plus d'individus et de statuts différents (éleveurs et bergers salariés), en plus d'être sur un vaste territoire et en mouvement du fait de la transhumance. Les études sur les groupes d'agriculteurs ont plutôt tendance à les décrire soit — comme les anciennes recherches en sociologie rurale — comme des groupes locaux d'interconnaissance partageant des pratiques en commun souvent à l'échelle de village, d'une vallée ou d'une commune (Darré 1985a ; Maget 1955)¹⁹. Soit selon des territoires administratifs plus vastes (un parc national, un département, un pays...) notamment dans le cas de recherches comparatives. Or, en ne prenant pas la mesure de l'interconnaissance comme critère pour percevoir un groupe d'agriculteur, on risque fort d'arriver à des analyses dépourvues de sentiments d'appartenance ou de normes professionnelles en partage (Taunay, 2006 :66). Soit les chercheurs perçoivent les agriculteurs comme un réseau professionnel d'individus plus vaste que les anciennes échelles locales (Le Guen 2011 ; Ruault et Soulard 2015), travaillant plutôt de manière autonome et moins dans un cadre uniquement familial et n'ayant pas

¹⁸ J'entends par normification le fait qu'une activité ou que la vie en société devient de plus en plus normée, encadrée par des *normes publiques* multiples, qui demandent d'entreprendre des procédures administratives et bureaucratiques diverses.

¹⁹ Voir à ce sujet les nombreuses études monographiques de villages ou de vallées réalisées en sociologie rurale dans les années soixante et soixante-dix en France, mais aussi dans les décennies qui ont suivi.

nécessairement d'attaches (de normes, de sentiments d'appartenance forts ou d'*ethos* en partage) avec les autres agriculteurs (Hervieu et Purseigle 2014). Or, chez les bergers, c'est ce que je défendrai dans cette recherche, le territoire dépasse la zone administrative de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et implique le partage d'un *ethos* influençant fortement sur les façons de faire et d'*être* des bergers qui se connaissent. Observer les éleveurs de moutons transhumants en les cadrant sur un territoire qui ne correspond pas à l'étendue de l'interconnaissance et des interactions sociales, comme ce qui se fait beaucoup dans la recherche actuelle sur le pastoralisme, ne permet pas de comprendre adéquatement leurs réalités mouvantes ou leurs identités changeantes sur ce vaste territoire.

Cette recherche analyse aussi un phénomène d'internalisation des normes imposées, un phénomène qui n'est pas si commun dans la recherche, surtout sur une période si longue, permettant de voir l'évolution des stratégies adoptées par les bergers. Les chercheurs suivant l'approche de la socio-anthropologie du développement (SAD) proposent souvent des études sur des sujets similaires, mais en étudiant parfois le processus du développement comme objet (relations développeurs/développés) selon les intérêts des acteurs et peut-être moins par l'angle intime et subjectif de l'acteur « à développer » inclus dans un groupe d'appartenance particulier, comme pour les bergers. Ils étudient l'arène mettant en scène différents groupes stratégiques, leurs interactions et l'enchevêtrement des logiques sociales. Souvent, les stratégies décrites dans ces recherches, par exemple celles de Valéry Ridde (2011), ne correspondent pas à ce qui a été observé sur le terrain pastoral. Certaines stratégies décrites dans ces recherches proches de la logique de l'acteur suivant une approche interactionniste, sont souvent près de l'analyse de choix rationnels identifiants des intérêts et des relations de pouvoirs (corruption, clientélisme, accaparement...) sans mettre assez en avant la logique intime de l'acteur, son identité, ce qui le motive, ses déchirements personnels. Ma thèse innove dans le fait d'aborder les stratégies d'adaptation, de refus ou de négociations des normes adoptées par les éleveurs, sur la longue période de 15 ans, en se basant sur la compréhension de leurs actions, leurs représentations et de leurs émotions. Elle interroge les mécanismes du changement technique et social chez les bergers, sujet encore peu abordé. Marcel Jollivet soulignait d'ailleurs que « c'est une sociologie des « transitions » ou du changement social qui est requise et cela suppose des analyses fines, fouillées et circonstanciées permettant de saisir les continuités et les transformations dans les processus de reproduction de la sociabilité et du sens de l'être-ensemble, c'est-à-dire en fin de compte du lien social. L'heure est donc à un retour massif et méthodique sur le terrain » (Jollivet, 1997 :9). Cette recherche utilise une approche inductive basée sur l'analyse de données qualitatives, un type de démarche souvent absente dans les autres recherches consultées sur des sujets similaires.

i.4.2 Une analyse ne visant ni le développement ni sa critique

Cette recherche n'avait pas pour objectif de comprendre les mécanismes d'adaptation en percevant cette dernière comme une fin en soi. Un survol des études réalisées par des chercheurs de différents centres de recherche semble avoir un biais d'analyse que l'on pourrait qualifier de « moderniste ». Malgré les changements qu'ont connus les approches en

sociologies rurales, depuis les dernières décennies, ce biais « moderniste » semble parfois encore présent de manière presque inconsciente chez certains chercheurs²⁰. Dans beaucoup d'études, venant de sources diverses, le « développement », « l'innovation », le « progrès » ou « l'action » sont dans les intitulés des recherches et semblent être le but à atteindre, ou du moins l'élément à comprendre²¹. Les questions mobilisées dans ces recherches tentent de comprendre pourquoi les éleveurs ne changent pas ou changent telles pratiques selon tels types de profils. La recherche-action peut-elle permettre de trouver des solutions et en quoi les techniciens peuvent-ils contribuer à ces transformations ? Le « développement » semble le principe présumé à atteindre et l'adaptation des agriculteurs est visée.

Un rapport déposé au Sénat en 2016, visant la simplification des normes en agriculture, critique d'ailleurs cette idée aussi répandue au niveau politique. Ce texte parle de la nécessité de changer de paradigme dans la conception des *normes publiques* agricoles en laissant supposer un biais d'analyse possible : « On ne peut pas se satisfaire d'évaluations imprécises ou absentes, qui amènent à considérer que les effets négatifs pour les agriculteurs des nouvelles normes pourront en tout état de cause être absorbés par la profession, qui « s'adaptera » » (Rapport 733, 2016 : 52). D'ailleurs, plusieurs textes gouvernementaux dressent un portrait éclairant du sujet à l'étude sur les agriculteurs en général. Mais, les chercheurs en sciences sociales ne semblent pas s'être emparés de ce sujet à la juste mesure de l'ampleur du problème présenté dans ces nombreux rapports.

Par contre, d'autres textes ou films plus militants ont mieux cerné l'ampleur de ce problème, mais suivent un autre biais cette fois plus près de la critique du développement, du militantisme ou du « populisme idéologique » comme l'identifiait Jean-Pierre Olivier de Sardan (2001). Les auteurs de ces œuvres mettent en forme leurs arguments en s'aidant de témoignages ou d'analyses autobiographiques pour décrire la réalité du quotidien des agriculteurs en lien avec les formalités administratives, les normes et les pressions économiques favorisant l'adoption de modèles productivistes²². Suivant ce biais d'analyse,

²⁰ Salvador Juan dans la préface de la thèse de Maxime Prével, publiée en 2007, constate un élément similaire : « La grande majorité des travaux de sociologie (rurale ou non), très descriptifs ou spécialisés, sont souvent inadaptés, voire trompeurs, car ils cèdent à une normativité qu'ils sont censés analyser, et se trouvent pénétrés par une idéologie productiviste et évolutionniste qui aveugle bien souvent les auteurs au point de les empêcher de voir ce que cherche précisément à montrer le texte » (Juan dans Prével 2007). Jacques Rémy faisant une revue de cette thèse salue d'ailleurs cet élément critique que met en lumière Maxime Prével : « Les scientifiques savent construire des protocoles de recherche rigoureux, mais il leur arrive aussi de glisser eux-mêmes, de leur plein gré ou à leur insu, du statut de manipulateur à celui de manipulé. Il n'était pas mauvais de le leur rappeler » (Rémy 2008).

²¹ Par exemple, pour le laboratoire de l'INRA des Sciences pour l'Action et le Développement (SAD), les recherches « sont centrées sur l'innovation, en agriculture », « cela suppose aussi de faciliter les transitions », « pour cela, nous nous intéressons de près aux processus qui entourent l'innovation, aux démarches qui la favorisent, et à ses conséquences sociales, organisationnelles et économiques » Le groupe de recherche le GERDAL, pour sa part, mentionne dans un dépliant explicatif de la démarche de ce regroupement de chercheurs qu'il vise à « comprendre la façon dont les agriculteurs, les praticiens, prennent leur part dans la conception et l'évolution de leurs activités », le tout dans un « processus d'innovation » (Plaquette du GERDAL). Le projet Trans qui réunit des chercheurs de plusieurs centres de recherche (INRA, CIRAD, CEMAGRAF, Institut de l'élevage) comprend 22 chercheurs dont le 2/3 sont des agronomes et le 1/3 sont des chercheurs en sciences sociales. Ce projet de recherche comprenait deux axes : le premier visait à « renouveler les cadres d'analyse et de modélisation du fonctionnement et des transformations des exploitations d'élevage », et propose de « Développer des modèles pertinents des changements conjoints des activités d'élevage et des ressources naturelles au sein des territoires ». L'Unité Mixte Technologique "Élevages pastoraux en territoires méditerranéens" (UMT Pasto) définit aussi dans ses objectifs le développement, la formation et une transformation des techniques des éleveurs.

²² Dans ces ouvrages ou ces films, on trouve par exemple : Le ménage des champs (Noulhianne 2016), Le paysan impossible : récit de luttes (Ogor 2017), On achève bien les éleveurs : Résistances à l'industrialisation de l'élevage (Vidal 2017), Foutez-nous la paix (Saporta 2016), Moutons 2,0 : la puce à l'oreille (Costa et Pourchi, 2012, le film), Les petits gars de la campagne (Brugier 2015, le film). Le livre Le sacrifice des paysans : Une catastrophe sociale et anthropologique, est un essai sociologique critique de Pierre Bitoun et Yves Dupont (2016). Dans cet ouvrage intéressant, ces chercheurs s'interrogent de manière très critique sur l'idée d'un ethnocide paysan au cours du dernier siècle.

ces œuvres et ouvrages, visent à dépeindre le monde agricole ou paysan, la richesse de ses savoir-faire et de cette culture rurale, en perte de repère ou acculturé par des politiques de développement et des principes de progrès présents dans le monde moderne et amenant à les faire disparaître.

Ma recherche n'a pas d'a priori qui viserait à conserver des anciennes façons de faire des bergers ou à maintenir leur culture « traditionnelle ». Elle n'a ni pour objectif de trouver des façons d'amener ceux-ci à une forme d'adaptation aux changements vécus. Cette recherche vise uniquement à faire un état des lieux, un portrait de ce qui a été observé pendant 15 ans dans le monde pastoral dans ce contexte d'inflation des normes agricoles, de changement des normes professionnelles et de transformation d'un ethos pastoral partagé. Elle vise à couvrir le sujet de bureaucratisation des métiers agricoles qui est pour l'instant encore peu couvert en sciences sociales comme le décrivent et le soulignent de nombreux rapports gouvernementaux (dont le Rapport 733, 2016 et le Rapport Herviaux 2016).

i.4.3 Un pastoralisme peu étudié sous cet angle

L'originalité de cette recherche tient aussi que ce sujet de recherche n'a pas encore été abordé en profondeur comme unique objet de recherche sur le pastoralisme en Provence. Pendant de nombreuses années, les chercheurs se consacrant aux études sur le pastoralisme en France étudiaient les éléments considérés comme étant « traditionnels » à ces groupes de manière figée (la culture, les pratiques, les techniques, les mythes...). Ce n'est que plus récemment, depuis les années 80, que les chercheurs questionnent plutôt l'idée d'évolution et les transformations présentes dans ces groupes professionnels ; les changements de pratiques, de savoir-faire, les reconfigurations professionnelles et les capacités adaptatives des bergers dans ces contextes en mutation. On peut souvent distinguer deux types d'approches traitant du pastoralisme, une que l'on pourrait dire technicienne et une seconde plus près des sciences sociales. Mais suivant ces deux angles d'analyse, la thématique de cette thèse n'a pas été abordée frontalement.

En effet, beaucoup de chercheurs suivant une approche plus technicienne ou agronomique du pastoralisme traitent des enjeux actuels et des transformations du modèle d'élevage ovin. Ils ont souvent en trame de fond le discours politique visant à défendre une certaine « multifonctionnalité » de l'activité pastorale, identifiant les fonctions attribuées à cette activité (entretien de la biodiversité, du paysage, prévention des incendies...). Ces textes vantent les mérites de ce modèle d'élevage durable à préserver pour ses « externalités » et craignent sa potentielle disparition. D'autres études suivent une approche plus près des analyses agrotechniciennes, et proposent de nouvelles techniques à adopter, répertorient les techniques actuelles ou analysent les capacités d'adaptation des éleveurs face au changement (les études et publications du CERPAM et de l'Institut de l'élevage suivent souvent ces objectifs)²³. Mais aucune n'aborde la question de la gestion des normes multiples dans le pastoralisme.

²³ Voir les sites Internet de ces institutions pour y consulter les publications des dernières années.

Suivant l'angle des sciences sociales, aucune recherche ne s'est penchée en profondeur sur le sujet abordé ici. Certains chercheurs relèvent de manière secondaire cette problématique des « papiers », des primes, de la bureaucratisation, ou de la rationalisation du métier, mais sans approfondir cette thématique. C'est le cas par exemple des recherches de Frédérique Roy (2009), dans le cadre de ses études sur les herbassiers du Var, qui traitait des difficultés de ces bergers nomades à gérer les papiers et à correspondre aux critères des politiques. Dans ses recherches, Isabelle Baumont (2005) questionne aussi la « professionnalisation » du métier, son inscription progressive dans des registres administratifs et étatiques. Cédric Tolley (2004) aborde la considération, ou plutôt l'absence de considération « des bouts de papier » diplômants venant des formations scolaires dans le monde pastoral de la région PACA. Michel Meuret et Coll. (2010) consacre une partie d'un chapitre à l'étude du rapport des bergers aux politiques publiques. Dominique Bachelart (2002) s'interroge sur les impacts du développement dans le monde pastoral et son fonctionnement coutumier. Guillaume Lebaudy (2014) aborde la gestion des papiers et l'encadrement de la profession dans un sous-chapitre, mais sans élaborer sur ces sujets. Une recherche de Marc Vincent (2007) aborde cette notion d'interférence extérieure dans le milieu pastoral par la mise en place de nouvelles pratiques imposées. Or, cet auteur n'aborde cette problématique que par l'angle de la gestion du loup.

Pourtant, comme je le mentionnais précédemment, les bergers sont particulièrement intéressants à étudier dans ce contexte d'inflation des *normes publiques* puisque ce groupe est hors normes et qu'il semble avoir été épargné par les mesures de modernisation qui ont été mises en place dans les années cinquante et soixante. Il semble avoir préservé certains traits qu'identifie Henri Mendras concernant la socialisation et l'*ethos* qui étaient présents dans la paysannerie (Mendras 1984).

Cette recherche pourrait ainsi être classée dans l'anthropologie du contemporain, mais en ayant un sujet ancien et régulièrement couvert en anthropologie classique, tels les paysans ou le pastoralisme. Il en émerge une problématique novatrice traitant tant de la modernité, de la libéralisation, des réformes politiques que du monde agricole : des groupes souvent pris en étau entre cette volonté de se moderniser et celle de maintenir la « tradition » paysanne. Elle s'inscrit aussi dans les recherches classiques en anthropologie questionnant par exemple le changement vécu dans un groupe que certains qualifieraient de « traditionnel » (utilisant plutôt l'oralité que l'écrit, et n'ayant pas ou peu connu les effets de l'industrialisation dans ses techniques), dans un angle de thématique plus près de la modernité, suivant une démarche de recherche contemporaine en anthropologie du proche.

Ainsi, vu l'importance de cette inflation des *normes publiques* dans les sociétés contemporaines et les transformations qu'elles imposent aux professions et aux vies des citoyens (Hibou 2012), il semble primordial d'approfondir les connaissances sur ce sujet. Certains rapports déposés à l'Assemblée nationale ou au Sénat depuis 2016 mentionnent d'ailleurs l'ampleur d'une « crise » du secteur agricole, d'« overdose normative », d'« avalanche de normes », de « surabondance de réglementations » (Rapport du Sénat 733 de 2016 ; Rapport 258 de 2017 ; Rapport Herviaux de 2016). De plus, selon le rapport du Sénat n° 733 « il n'y a pas d'étude précise sur la charge de travail administrative dans les exploitations agricoles mais cette charge peut être lourde et représenter, d'après des

témoignages reçus, plus d'un tiers du temps des éleveurs» (Sénat 733, 2016 :67). Qui plus est, cette situation entraîne des conséquences importantes chez les agriculteurs. Le taux de suicide agricole, supérieur aux autres secteurs d'activité, est parfois attribué à un « mal-être », une « perte de sens » du travail qui découle en partie de cette inflation des normes, de cette gestion administrative importante, du fait de se sentir pris dans ce système normatif contraignant et trop en décalage avec le travail espéré (Deffontaines 2017). Du moins, certaines recherches font un parallèle entre le travail administratif et le *burnout* en agriculture (Droz et Coll. 2014 ; Deffontaines 2014 ; Jacques-Jouvenot 2014). Se pencher sur ces sujets est donc nécessaire dans ce processus de normification des sociétés qui en plus n'affecte pas que l'agriculture.

i.5. Structure de la thèse

J'ai brièvement abordé dans cette introduction, le contexte et la problématique de cette recherche. J'ai aussi présenté l'itinéraire et les questions fondamentales qui guident les réflexions de cette étude, en plus de la méthodologie utilisée et l'originalité de celle-ci. Dans les trois parties de cette recherche, je tenterai de répondre à ces interrogations et de combler certains des manques présents dans la recherche concernant la transformation des métiers agricoles dans ce contexte d'inflation des *normes publiques* et la bureaucratisation plus générale de la société.

La première partie de cette thèse sera consacrée à l'analyse de cette confrontation problématique observée chez les bergers au milieu et à la fin des années 2000, que décrit Martin : devant à la fois gérer des *normes publiques* en croissance et l'*ethos* professionnel de cette période. Dans les premiers chapitres, je procède à une mise en contexte du sujet et à la délimitation de cet objet de recherche. Dans cette partie je cherche à comprendre les propos de Martin à savoir pourquoi selon beaucoup de bergers à cette époque les primes semblent « fausser » le métier.

Pour bien comprendre le contexte, je présente brièvement dans le chapitre 1 l'évolution historique du métier de berger et du pastoralisme en Provence du néolithique au XIX^e siècle. Je traiterai des grands bouleversements du métier qui influencent encore aujourd'hui l'*ethos* professionnel. Je présenterai ensuite les différentes réformes politiques significatives ayant influencé le métier d'agriculteur et de berger des années 1950 aux années 2020. Exceptionnellement dans ce chapitre, j'analyserai les réformes jusqu'à la période contemporaine pour bien comprendre l'évolution de la bureaucratisation du métier dans un seul chapitre. J'exposerai différents événements qui ont engendré ce phénomène de bureaucratisation du métier et d'inflation des *normes publiques*. La lecture de ce chapitre permettra de mieux comprendre dans quel contexte de normification se trouvent Martin et beaucoup d'éleveurs au milieu des années 2000 et l'ampleur de cette bureaucratisation jusqu'en 2020.

Le chapitre 2 sera consacré à décrire qui est berger, qui sont les individus étudiés dans cette recherche et ce que signifie « être berger ». Je définirai le terme de berger de différentes façons. Je présenterai aussi les éléments symboliques de cette identité ainsi que les préjugés à son égard. Les facteurs identitaires seront questionnés, des éléments qui sont aussi constitutifs de l'*ethos* professionnel.

Dans le chapitre 3, je défendrai l'existence d'un groupe professionnel localisé (Darré 1985) « élargi » à la zone d'interconnaissance de la transhumance qui couvre un peu plus que la région administrative de la Provence-Alpes-Côte d'Azur. Je définirai les limites de ce groupe et ce qui fait que l'on peut considérer son existence hors normes en taille, en nombre, dans ses pratiques mouvantes, et impliquant divers profils.

Je présenterai dans le chapitre 4, ce qui fait groupe. Je décrirai l'*ethos* professionnel et les normes majoritaires observées à mon arrivée sur le terrain en 2004, qui sont restées majoritaires pendant les quelques années qui ont suivi, jusqu'au basculement des normes perçu en 2011 (Richard-Frève 2011). J'analyserai les modes de socialisation à l'intérieur de ce groupe. J'analyserai aussi ce qu'est un « bon berger », le fait d'être considéré dans le groupe comme « ayant la passion », et les facteurs de reconnaissance du travail « bien fait ». Ceci nous permettra de comprendre ce qui anime ce groupe dans le travail.

Dans le chapitre 5, je décrirai pourquoi pour Martin et beaucoup d'autres éleveurs en 2007, les primes « faussent » le métier. Je présenterai la confrontation violente entre les *normes publiques* et les normes professionnelles du moment. J'analyserai la déstabilisation de l'*ethos* professionnel chez les bergers contraints à changer de pratiques, de modes de socialisation, devant suivre d'autres directives et ayant affaire à différents médiateurs.

Dans la seconde partie de cette recherche, j'aborderai la recomposition du métier et d'une passion en trois temps. Je cherche à comprendre les stratégies adoptées par les éleveurs dans le temps pour faire face à cette problématique de bureaucratisation du métier. Cette partie se consacre aux principales stratégies adoptées par les bergers entre 2004 et 2020. Elle se divise en trois temps métaphoriquement marqués par des facteurs météorologiques : le calme avant la tempête, la tempête, et la tempête tournante. Dans le chapitre 6, on abordera la période du début des années 2000 où les *normes publiques* ne sont pas encore trop problématiques. Il s'agit du calme avant la tempête. Le chapitre 7 décrit une période où les *normes publiques* exigent de grands changements dans les pratiques du métier et bousculent l'*ethos* professionnel qui n'avait pas eu à changer fondamentalement depuis longtemps. Il s'agit de la période de tempête entre 2007 et 2013. Dans le chapitre 8, je décrirai une période où d'énormes changements et des perturbations ont eu lieu, mais ici certaines adaptations sont perceptibles et une accalmie est présente. Par contre, les vents sont tournants et laissent présager le retour d'un climat incertain de tempête et de réformes à venir. Il s'agit de la tempête tournante. Dans cette section, je m'aiderai entre autres comme apports complémentaires d'analyses des théories en psychologie sociale sur le « coping » et ses « stratégies d'ajustements ».

Dans la troisième partie de cette recherche, j'analyserai la recomposition du métier de berger à la période contemporaine et les transformations de l'*ethos* professionnel. Dans cette section, je tenterai de comprendre ce qui peut expliquer la variété des stratégies adoptées décrites dans la seconde partie en questionnant l'évolution de l'*ethos* professionnel. A-t-il changé ? Pour ce faire, je questionnerai, au chapitre 9, l'état des normes professionnelles contemporaines. J'étudierai dans le chapitre 10 les transformations des pratiques des bergers. Finalement, dans le chapitre 11, j'analyserai les identités contemporaines dans le monde pastoral et ce que cela implique par rapport à l'*ethos* professionnel et la gestion des *normes publiques*.

En conclusion, il sera possible de synthétiser l'évolution du métier de berger entre 2004 et 2020. Je reviendrai sur les différentes stratégies adoptées par les bergers durant cette période, dont les processus d'intériorisation des normes extérieures au métier. L'évolution de l'*ethos* professionnel sera aussi mise en perspective avec cette différence de gestion des *normes publiques* selon les époques. Il sera ainsi possible de comprendre pourquoi la situation problématique de départ l'est moins en fin de recherche et quels mécanismes semblent avoir eu un impact sur cette gestion différenciée des *normes publiques* en croissance.

S'il faut le préciser, la période initiale, qui sert de socle à cette recherche (de point de départ sur le terrain), n'était pas une période figée, stable, ou idéalisée, ni la période contemporaine d'ailleurs. Toute situation est en éternel changement. Cependant, pour faciliter l'analyse, j'ai dû stabiliser ces périodes, comme en prenant une photo de l'époque à l'étude. Ceci a permis de mieux comprendre l'évolution entre le début des observations et la fin, en comparant les éléments fondamentaux de ces portraits qui représentent, le temps d'un moment, une période arrêtée pour mieux la saisir.

Partie 1

Le pastoralisme, un métier-passion déstabilisée par les normes

INTRODUCTION DE LA PREMIÈRE PARTIE

Dans cette première partie, je décrirai le contexte dans lequel s'inscrivent les premières années d'observation dans le milieu pastoral. Comme nous l'avons dit en introduction, une majorité de bergers disent mal vivre le fait de dépendre économiquement des primes reçues de l'Union européenne et de la France et de devoir répondre aux nombreuses conditions qui y sont liées. Ils perçoivent une forme d'encadrement venant de l'extérieur du groupe professionnel qui s'impose dans la pratique du métier. Pour mieux comprendre ce contexte particulier et le point de vue des bergers, je décortiquerai dans cette première partie l'*ethos* professionnel dans les années 2000. Parallèlement, je décrirai aussi l'évolution du métier, celle des primes, et l'inflation des *normes publiques*. Ceci nous permettra de percevoir un processus d'encadrement et de bureaucratisation du métier en croissance.

Dans un premier temps, dans le chapitre 1, une analyse historique permettra de présenter l'évolution du métier de berger et les différentes réformes contemporaines qui l'influencent, et en particulier l'accumulation de mesures liées à la PAC et à ses réformes successives. Exceptionnellement, dans le chapitre 1, qui est inclut dans cette partie consacrée à l'analyse de l'*ethos* des années 2000, je couvrirai aussi la période plus contemporaine des réformes politiques mises en place pour éviter les redites et pour aborder dans un seul et même chapitre toutes les primes et les réformes importantes qui ont influé les représentations et les pratiques du métier.

Les chapitres suivants traitent plus particulièrement de l'*ethos* professionnel au début des années 2000, lors des premières observations faites sur le terrain. Je définirai dans le chapitre 2 qu'est-ce qu'un berger et ce que signifie d'être un berger à cette époque. Dans le chapitre 3, j'identifierai comment étudier les bergers, un vaste groupe professionnel « élargi » hors norme. Dans le chapitre 4, je définirai l'*ethos* et les normes professionnelles majoritaires qui influencent les bergers à cette époque. Ensuite, dans le chapitre 5, nous analyserons plus en détail cette rencontre entre normes professionnelles et *normes publiques*, perçue comme étant problématique au milieu des années 2000.

Cette première partie reprend des résultats d'analyses faites sur des observations réalisées entre 2004 et 2011. Ces résultats ont été présentés dans une recherche antérieure (Richard-Frève 2011), donc moins d'exemples tirés du terrain seront proposés ici aux lecteurs pour d'alléger la taille de cette recherche. Cependant, j'invite le lecteur à consulter ces résultats antérieurs qui recensent de nombreux exemples du terrain ayant mené aux conclusions présentées ici. Mais avant d'aborder toutes ces thématiques, tentons de mieux comprendre ce qu'est « un berger » historiquement et analysons la succession de réformes qui ont été mises en place après la Seconde Guerre mondiale, celles-ci proposant des primes et définissant des *normes publiques* à suivre, qui vont influencer la conduite du métier de berger jusqu'à ce jour en le bureaucratisant.

CHAPITRE 1

HISTOIRE DU PASTORALISME TRANSHUMANT EN RÉGION PACA « ÉLARGIE » ET DE SA NORMIFICATION RÉCENTE

Introduction

En France, le pastoralisme serait menacé de disparition. Plusieurs chercheurs émettent des craintes concernant la poursuite de cette activité. Pour Laurent Garde, Marc Dimanche et Jacques Lasseur, le futur du pastoralisme en Provence serait aujourd'hui plus incertain qu'hier (Garde et Coll., 2014 :2). D'autres perçoivent une crise du pastoralisme qui aurait lieu depuis les années 1980 (Aubron et Coll. 2015). Les auteurs d'un rapport déposé au Sénat français (no 723, 2018) mentionnent aussi leurs craintes concernant la disparition potentielle des pratiques pastorales en France dans le contexte actuel (Sénat 723, 2018). En fait, les causes de ces craintes sont multiples. Les arguments avancés pour justifier ce point de vue sont souvent qu'il y a une volonté politique de sédentariser la population et les pratiques agricoles, une position contraire au maintien de l'élevage extensif et pastoral. La forte compétition économique des produits ovins étrangers et l'adoption des techniques d'engraissement des agneaux en bergerie pour s'adapter aux demandes des consommateurs ne contribueraient pas non plus au maintien de pratiques pastorales. La présence du loup et d'autres prédateurs constitue une autre source d'inquiétude permettant de concevoir une possible disparition de cette pratique, tout comme les difficultés d'accès à la propriété foncière agricole. De plus, la normalisation et la dépendance aux « primes » conditionnelles au respect de nombreux critères, perpétuellement en changement, sont d'autres causes souvent avancées par les chercheurs pour douter de la poursuite possible du pastoralisme.

Pourtant, le métier de berger en Provence persiste à ce jour après avoir déjà surmonté de nombreuses périodes de grands bouleversements. Les trois auteurs précités mettent d'ailleurs en évidence dans un article «la permanence du pastoralisme ovin dans les Alpes du Sud » tout au long des multiples mutations que cette activité d'élevage a traversées dans les derniers siècles. Ils soutiennent que « la pratique du pastoralisme a toujours [su] trouver de nouvelles formes d'organisation » (Garde et Coll., 2014:2). Pourtant, ces chercheurs ajoutent qu'une « mutation majeure » est en cours depuis les années 1980, mutation dont l'évolution actuelle serait « difficilement prévisible », et dont « l'équilibre est fragile » à maintenir pour que le pastoralisme perdure. Ils identifient des caractéristiques similaires aux périodes antérieures de « mutation majeure » soit : une ouverture significative des marchés, des changements dans les modes de financement de l'activité pastorale, et des changements

idéologiques concernant la gestion du territoire et de l'activité pastorale. Mais, d'après eux, cette nouvelle « mutation majeure » contemporaine serait assez inquiétante pour mettre en péril la poursuite de l'activité pastorale dans le sud de la France. La dépendance des bergers aux subventions publiques et la remise en cause des enjeux agro-environnementaux qui les justifient seraient des facteurs importants, selon eux, pouvant nuire au maintien de cette activité (Garde et Coll., 2014:3-4). Qu'en est-il vraiment ?

Si plusieurs chercheurs identifient une période de crise post-années 1980, d'autres perçoivent plutôt la période antérieure comme étant à la source de ces grands changements dans le pastoralisme. Selon Laurent Rieutort, la « période qui s'étend de 1965 à 1980 marque une profonde rupture dans les conceptions et les méthodes de l'élevage ovin qui participent désormais au modèle dominant d'intensification de la production animale » (Rieutort, 1995:108). Michel Meuret et ses collègues mentionnent pour leur part une « rupture épistémique » affectant les savoir-faire agricoles, un changement considérable qui serait apparu dès l'après-guerre (Meuret et Coll. 2010). Selon les différentes hypothèses proposées par ces chercheurs, les soixante dernières années ont été une période particulièrement perturbante dans la poursuite du pastoralisme.

Dans ce chapitre, j'aborderai d'abord des périodes historiques plus lointaines de grands changements, où des « mutations majeures » ont eu lieu dans l'évolution du métier de berger. Analyser ces périodes historiques lointaines permettra de mieux comprendre la réalité contemporaine dans laquelle s'inscrivent les bergers : notamment pour interpréter leurs pratiques d'élevage, les marqueurs identitaires ou symboliques du métier, et les modes de socialisation ou de dépendance des uns et des autres sur le territoire. Je trouve pertinent d'analyser ces phénomènes lointains, car ceux-ci sont encore présents dans les mémoires et sont constitutifs de l'*ethos* professionnel du début des années 2000. Ensuite, nous analyserons les événements marquants de la période après-guerre, en portant une attention particulière à l'époque des années 1970 avec la mise en place des premières primes, puis la période post années 1980, suite à l'adoption de démarches politiques visant à libéraliser le marché des produits agricoles. Dans cette section plus contemporaine, je traiterai du phénomène de bureaucratisation de l'agriculture depuis l'après-guerre et plus particulièrement après les années 1980. Cette section permettra d'analyser plus en détail les réformes des politiques agricoles européennes et françaises dans un contexte de cycles de négociations internationales portant sur le secteur agricole. Le but de ce chapitre consiste donc à faire un bilan historique et politique des changements de modèles qu'a connu le métier de berger et d'identifier certaines des raisons qui mènent à sa bureaucratisation actuelle, un processus d'encadrement qui s'amplifie depuis 40 ans. Cette analyse nous permettra de mieux cerner la situation initiale des recherches, au début des années 2000, et les réalités des pratiques pastorales à cette époque.

1.1. L'histoire ancienne du pastoralisme entre la Provence et les Alpes

1.1.1 Genèse du pastoralisme dans cette région

Les pratiques pastorales existent depuis le néolithique, selon les découvertes archéologiques faites dans le sud de la France. Plusieurs datations sont proposées pour situer cette pratique qui serait vieille d'environ 6000 à 8000 ans (Duclos, 1998:180-181). L'on peut donc considérer qu'un mode d'élevage dit « extensif » et « pastoral » existe dans cette région depuis des millénaires, impliquant probablement de nombreux bergers pour gérer les troupeaux.

Ce mode d'élevage extensif est caractérisé par un petit nombre d'animaux sur des pâturages naturels de très grande superficie. Ceux-ci sont de grande taille parce que pauvres en qualité herbagère. Il faut donc de grandes superficies pour combler les besoins alimentaires des bêtes. Le sud de la France étant une région chaude et aride, elle est difficilement exploitable autrement que par ce type d'élevage. Ce modèle est aussi dit *pastoral*, car il nécessite le déplacement des troupeaux, sous mode de *transhumances*, à la recherche de la meilleure herbe disponible selon la météo et selon les saisons. Il faut distinguer ici deux acceptions au terme de transhumance. Il y a d'abord l'idée de *grande transhumance* au sens de déplacement de troupeau « au-delà du pays », suivant l'étymologie latine du mot « trans » signifiant de l'autre côté et « humus » de la terre ou du pays. Selon cette acception, les troupeaux transhument sur des distances importantes pour trouver de l'herbe. Celles-ci se font le plus souvent d'un pâturage de plaine à un pâturage de montagne, suivant les saisons hivernales ou estivales. Dans le passé, ces transhumances se faisaient à pied, mais plus récemment, les bergers ont aussi utilisé le bateau, le train et le camion comme mode de déplacement des troupeaux.

On peut aussi utiliser le terme de transhumance pour décrire de courtes migrations : des *remues**. Celles-ci sont plus courtes en termes de distance parcourue et elles ont lieu toute l'année sur des parcelles plus rapprochées les unes des autres. On peut donc considérer deux types de déplacement : soit un horizontalement (par exemple les *remues*), et un verticalement (par exemple les *grandes transhumances*). Précisons que le berger est la personne responsable d'un troupeau de ruminants, principalement des moutons, dont il prend soin et qu'il élève suivant un modèle extensif et pastoral, ce qui implique souvent des déplacements et l'activité de la *garde* des bêtes pour les nourrir.

Cependant, la datation de cette pratique de la transhumance reste incertaine. Même si l'usage du terme de « transhumance » n'apparaît que tardivement en France, en 1791 (Rendu, 2006 : 9 ; Duclos 2018)²⁴, cette pratique est en fait beaucoup plus ancienne sur le territoire (Duclos et Mallen, 1998: 90). Il suffit aussi de se remémorer, dans la mythologie grecque, la légende d'Héraclès qui transhume par La Crau et qui reçoit des galets de Zeus pour faire

²⁴ Le verbe « trashumar » est présent en Espagne au moyen-âge (Duclos,2018 :4), mais le terme de transhumance est plus tardif en France.

fuir les indigènes à ses trousses, pour admettre l'ancienneté présumée de cette pratique²⁵. Or, il est plus difficile qu'il n'y semble pour les scientifiques de retracer son histoire en se basant sur l'existence de drailles, de textes anciens, de bergeries ou la datation du fumier... Pendant longtemps, les chercheurs ont situé l'origine de cette pratique de la grande transhumance de la Provence vers les Alpes au XIII^e siècle. Cependant, de récentes découvertes archéologiques de bergeries gallo-romaines en Crau semblent suggérer une plus grande ancienneté à cette activité (Lebaudy, 2014:7 ; Leveau, 2004 :83). Mais les certitudes historiques manquent. Comme le souligne Pierre Coste : « l'histoire et l'archéologie de la transhumance provençale restent à faire » (Coste, 1995-96 :7).

1.1.2 Évolution du pastoralisme du XII^e jusqu'à la moitié du XX^e siècle

Considérant le manque de preuves historiques et archéologiques antérieures au Moyen Âge, dans cette recherche, je considère que le modèle dit d'élevage transhumant, avec montée (à la montagne) et descente (dans la plaine) des troupeaux, suivant les saisons, se pratique et gagne en popularité en France à partir du XII^e siècle (Duclos et Mallen, 1998: 90). Nous débuterons notre analyse historique à cette période, puisque certains des éléments qui caractérisent l'activité pastorale de cette époque sont encore d'actualité aujourd'hui et influencent l'*ethos* professionnel des bergers.

1.1.2.1 De la transhumance hivernale à la transhumance estivale

Les grandes transhumances, selon les preuves disponibles, auraient débuté au XII^e siècle, car les seigneurs et les ordres religieux dans des monastères des Alpes ont augmenté progressivement la taille de leurs troupeaux. Il devient alors nécessaire de transhumer les bêtes vers le sud (Lebaudy 2014) vu le manque de pâturage ou de fourrage pour couvrir la période hivernale en montagne. Cette pratique se généralisera au XIII^e siècle puisque « les éleveurs des villes et des villages amènent leurs bêtes en Provence et dans les plaines de Lombardie pour qu'elles y passent l'hiver » (Lebaudy, 2014:74). Ainsi, jusqu'au XIV^e siècle, la transhumance provençale est surtout inverse, soit une transhumance hivernale vers le sud (Vincent, 2011:94). En 1345, les registres des Pasquiers, étudiés par Pierre Coste, décrivent déjà une forme d'encadrement normatif du pastoralisme, dont la « taxe du Pasquier » qui conditionne les passages des troupeaux sur des voies publiques ou d'anciennes drailles (Coulet, 1995-96 : 50), des chemins encore utilisés à ce jour. Les indications de ces registres distinguent l'existence de deux transhumances : « celle qu'on appelle aujourd'hui « normale » [la transhumance estivale] et qui en 1345 est la cause de nombreux conflits, comme si elle n'était pas encore ancrée dans les mœurs, et [d'autre part l'hivernale] celle « inverse » qui a pour elle les lois et, sans doute, les siècles. Elle apparaît en 1345 comme la plus pratiquée » (Coste, 1972:69).

²⁵ Dans la mythologie, Héraclès ou Hercule dans ses douze travaux doit pour son dixième travail ramener le troupeau de Géryon. Ce faisant, il transhume par La Crau et reçoit des galets de Zeus (Coste, 1995-96:7).

Ce n'est qu'à partir du XIV^e siècle que la transhumance estivale devient plus populaire et le restera jusqu'à la période contemporaine. Ce changement s'explique par le fait que « des éleveurs sédentaires confient leurs troupeaux à des bergers qui acheminent ainsi en montagne les bêtes de plusieurs propriétaires » en vue d'une production de laine, un débouché commercial qui devient de plus en plus important (Lebaudy, 2014:75). Au XV^e siècle, la pratique de la transhumance estivale s'accroît encore à cause notamment de l'acquisition de terres de grands propriétaires et d'hommes d'Église dans le sud de la France qui doivent envoyer leurs bêtes en montagne durant l'été. C'est à partir de 1420 que « la transhumance d'été concerne désormais les éleveurs dans leur ensemble. L'estivage des moutons devient ainsi un phénomène de masse » (Coulet, 1995-96:51).



Itinéraires des troupeaux conduits par Noé de Barras en 1480. Source : Jourdain-Annequin C. (dir.), 2004 : 320.

Carte 2. Carte historique de la transhumance dans la région PACA de Noé Barras de 1480 (basée sur son journal)
 Source : Atlas Jourdain-Annequin (2004 :320)

1.1.2.2 Apogée de la laine et de la transhumance

Dans les siècles suivants, les pratiques pastorales changent considérablement de modèle. Notamment, la transhumance change de taille, devenant plus importante en nombre de bêtes et dans sa forme d'organisation (Lebaudy, 2014:76). De grandes transhumances de plusieurs milliers de bêtes parcourent maintenant le sol du sud de la France avec à leur tête des bergers et des *baïles**. Ceci est dû aussi à un important changement économique concernant le type de production à tirer des troupeaux.

À partir du XV^e siècle, la taille et l'usage des troupeaux se modifient pour répondre à la demande croissante en laine de l'industrie drapière. Les troupeaux deviennent des « cheptels de rente » (Baumont, 2005:17-18) détenus par des bourgeois des villes qui ont investi leur argent dans ces troupeaux à laine. Ceux-ci confient leur troupeau « à des éleveurs avec lesquels ils partageaient le produit » (Mendras, 1976:44). Selon Isabelle Baumont :

« l'élevage ovin devient [alors] une véritable entreprise et la pratique de la transhumance se renforce, avec des troupeaux pouvant atteindre 30 000 bêtes » (2005:17-18).

Les montagnards jouent un rôle important déjà à cette époque dans l'évolution du métier et des savoir-faire pastoraux. Comme le souligne Jean-Claude Duclos, « les chercheurs qui se sont souciés de l'origine des bergers transhumants du Moyen Âge n'ont pas manqué aussi d'observer qu'ils provenaient presque tous des lieux d'estivage » (1998:182). Car « c'est à eux, déjà au Moyen Âge, que les seigneurs et les ecclésiastiques confient leurs troupeaux. Descendus de leurs montagnes pour aller se louer sur les foires à l'automne, ces alpins savent très tôt faire reconnaître leur connaissance des itinéraires (les drailles), des étapes, des alpages, ainsi que leur capacité à savoir, comme personne, engraisser les bêtes qu'on leur confie » (Duclos et Mallen, 1998:90-91). Les alpins permettent aux gens du Sud de trouver des pâturages en montagne et ces derniers vont embaucher des montagnards pour s'acquitter de la garde et du déplacement des troupeaux dans le Sud. Ces montagnards possèdent un savoir-faire considérable « issu des rapports entre l'animal, les saisons et la pente » qui est transposé au secteur de la plaine (Duclos et Mallen, 1998:90-91). Souvent installés en Crau, ces montagnards influencent encore aujourd'hui le milieu des bergers et cette relation plaine/montagne est encore complémentaire.

C'est aussi à partir du XVIII^e siècle qu'un modèle plus spécialisé, suivant les bases du capitalisme et la logique de la rentabilité, est adopté comme modèle de gestion agricole (Leger et Hervieu, 1980:17). La bergerie de Rambouillet, créée par Louis XVI, témoigne de cette volonté d'organiser l'agriculture. Le Roi décide d'importer d'Espagne une race de moutons, le mérinos à fine laine, et procède à une sélection de la race, de l'alimentation et à une gestion du troupeau suivant une volonté de rentabilité (Leger et Hervieu, 1980:17). À la fin XVIII^e, comme le souligne Pierre Coste : c'est « dans un contexte d'amélioration de la production lainière, intérêt pour les races castillanes, et (en 1805) [que l'on assiste à la] naissance du Mérinos d'Arles, par croisement du mérinos espagnol et de la race cravenne » (Coste, 1995-96:9). Cette « mérinisation » de l'élevage du mouton, à la fin de l'ancien régime, « bénéficie à quelques gros propriétaires de Haute-Provence [et] laisse de côté la multitude des petits paysans » de montagne, éleveurs aux races bigarrées selon les régions (Fabre, 2009: 45). La race du Mérinos d'Arles devient alors dans le sud de France un marqueur identitaire et d'appartenance fort pour ce groupe professionnel des bergers, un marqueur qui formate encore aujourd'hui les passions et les échanges.

C'est dans ce contexte qu'au XVIII^e siècle, l'élevage transhumant connaît son apogée. D'énormes transhumances estivales parcourent le sud de la France, pouvant « déplacer jusqu'à 500 000 brebis de La Crau vers les Alpes » (Baumont, 2005:18). « Ces transhumances étaient organisées de manière quasi militaire, encadrées par un personnel nombreux et hiérarchisé » (Baumont, 2005:18). Selon Isabelle Baumont « [c'est d'ailleurs] à ce moment, [qu'] apparaît un groupe professionnel à part entière, marqué par une forte hiérarchie » (2005:18). Ce groupe professionnel localisé sur le territoire de la transhumance existe encore, comme nous l'aborderons au chapitre 4, comme un groupe porteur de savoir-faire spécifiques, avec une structure sociale et des interconnaissances basées sur le déplacement des Hommes et des bêtes.



Gravure au titre de « Mérinos mâles, nés à Rambouillet la 16^e année de l'importation faite en 1786 »
 d'après Nicolas Maréchal (1753-1802), peintre zoologiste du Muséum d'histoire naturelle gravées par De Wailly



Auguste Escoffier, président du syndicat, lors d'un concours spécial de la race mérinos d'Arles
 domaine du Merle, années 1950 (© Monnier, Archives Maison de la Transhumance).
 La famille Escoffier continue la sélection de la race du Mérinos d'Arles.

1.1.2.3 De la laine à la viande, et à la préservation de l'environnement

Entre 1750 et 1850, de grands changements ont lieu dans les activités pastorales. Au début de cette période, c'est la production de laine et de fumier qui est prioritaire et coexiste avec la production de la viande (Garde et Coll., 2014:2). Cette dernière est la dernière finalité de l'élevage, destinée à une consommation plutôt familiale ou locale (Fabre, 2009:45) de moutons souvent âgés de 3 ans (Musset, 1954:238). Mais cette triple finalité change drastiquement à la fin de cette période. Et après 1860, ce n'est plus la laine, mais la qualité bouchère qui est favorisée (Coste, 1995-96:9).

En effet, à la fin du XIX^e siècle, les sociétés pastorales vivent « un grand bouleversement » (Garde et Coll., 2014:2) et le commerce de la laine en France connaît une crise importante. Cette laine française, produit de qualité moyenne face à la concurrence anglaise, chute brusquement en 1860 avec l'ouverture des marchés entre la France et l'Angleterre (comprenant l'Empire colonial britannique). Comme le souligne Éric Fabre « le territoire national est envahi de laines de bonne qualité à faible coût et l'industrie locale paie le prix de l'incapacité de la production ovine à améliorer ses produits, inadaptation bien

souvent amplifiée par le refus de la mécanisation » (Fabre, 2009: 45). Selon Patrick Fabre, « la débâcle des cours qui suivit fit que la race du mérinos perdit 70% de son effectif en France, de nombreux éleveurs supprimant leurs troupeaux de moutons à laine sans les remplacer par des moutons à viande » (Fabre, 1997 :22-23).

Or, malgré ces difficultés, l'élevage pastoral s'ajuste au changement. Le nombre de bêtes mérinos reste important en Provence puisque des éleveurs font le choix de changer de finalité de production en passant de la laine à la viande. La race Mérinos est rustique, docile et se prête bien à la région. De plus, ceux qui choisissent d'abandonner l'élevage se font aussi racheter leur troupeau par d'autres bergers qui souhaitent s'installer. Guillaume Lebaudy et Patrick Fabre soulignent d'ailleurs à ce sujet qu'« en Basse-Provence, en cette fin de XIX^e siècle, on assiste alors à un transfert de propriété des troupeaux d'ovins. Les gros propriétaires, touchés par la crise et l'augmentation des coûts de production, se retirent du jeu, et de nombreux troupeaux passent alors aux mains de nouveaux éleveurs : d'anciens bailes-bergers et d'anciens bergers » (Fabre et Lebaudy, 2004:111). Les bergers sans terre, les herbassiers, sont apparus en plus grand nombre à cette période (Fabre, 1997 :23). Cette ascension sociale des bergers salariés, qui se construisent un avenir d'éleveur en partant « de rien » marque encore aujourd'hui l'imaginaire des bergers (Baumont 2005) comme étant le symbole de réussite par excellence, de savoir-faire et de débrouillardise.

De plus, un autre élément vient amplifier des transformations dans les pratiques pastorales de cette période : une remise en cause progressive des pratiques agricoles due à une dégradation de l'environnement en zone de montagne. Ainsi, c'est le début des reboisements et d'une disparition progressive du pastoralisme dans certaines régions montagnardes françaises (Charbonnier, 2012:25). Selon Laurent Garde, Marc Dimanche et Jacques Lasseur : « l'émergence d'un discours environnemental mettant en cause l'élevage a opportunément fourni un cadre idéologique adéquat au départ des paysans et accompagné un programme autoritaire de réaffectation du territoire pastoral à la forêt » (2014:3).

En fait, durant le Second Empire, la pratique de la transhumance est critiquée et considérée comme étant partiellement responsable de la déforestation et de la transformation du territoire (Lazaro, 2015 :45-46). Ainsi, un code forestier est édicté en 1827 pour renverser cette tendance et sera suivi d'un code rural à la fin du siècle pour mieux encadrer les pratiques rurales et agricoles. Selon les critiques formulées, le déboisement effectué par les paysans montagnards pour augmenter les espaces de pâturage et de fourrage aurait engendré de l'érosion, des avalanches et une transformation des écosystèmes. Suite à de fortes crues dans les années 1850, d'autres lois (1860, 1864, 1882 et 1884) sont promulguées pour modifier la gestion des espaces pastoraux et les transhumances « dénoncées comme une technique archaïque » (Coste, 1995-96:9). Celles-ci favorisent un reboisement des régions montagnardes (Charbonnier, 2012:23-24-25). La mise en place de ces mesures entraînera l'exode d'une population rurale montagnarde dès lors privée d'espace fermier. Ce mouvement s'intensifiera au cours du XX^e siècle, notamment suite à la mise en place de politiques de modernisation et d'intensification de l'agriculture, modifiant la gestion du territoire et la disponibilité des pâturages. Ainsi, pendant plus d'un siècle, les pratiques pastorales seront considérées comme néfastes à l'espace montagnard et seront réglementées par un régime forestier contraignant qui s'octroie le rôle de gestionnaire principal du territoire (Lazaro, 2015 :47, Eychenne 2006).

À la fin du XIX^e siècle, une autre rupture s'observe : l'élevage se fait maintenant pour la consommation de l'agneau plus jeune. Comme le souligne Éric Fabre : «il ne s'agit donc plus d'élever un mouton à l'usage triple [la laine, le fumier et la viande] [...] le but est maintenant de se spécialiser, de privilégier l'agneau plus savoureux et plus tendre et, surtout, de conquérir les marchés plus ou moins lointains qui s'ouvrent » (Fabre, 2009: 45). Pour s'adapter aux changements, les éleveurs alpins installés en Provence procèdent à des croisements de race plus bouchères, tout en souhaitant conserver les qualités du mérinos (docilité, rusticité, bon marcheur) permettant de poursuivre la transhumance (Lebaudy, 2009: 31-32). Comme la population ouvrière ne cesse de croître dans les villes, ces éleveurs vendent la viande d'agneau toujours plus en demande (Coste, 1995-96: 9). Cependant, il manque de bergers en cette fin de siècle puisque les conditions de vie sont très difficiles (Fabre, 1997 :103).

Cette première section historique nous a permis d'aborder brièvement l'histoire longue du pastoralisme en région PACA. Nous avons passé en revue un éventail de changements qu'a connus la pratique pastorale au cours des derniers siècles, dont le fait que l'élevage transhumant s'est modifié, passant de la transhumance hivernale à la transhumance estivale. La finalité de l'élevage a aussi changé, passant de production à usage diversifié (pour le fumier, pour la laine et pour la viande) à des usages plus spécialisés, suivant la demande du marché. La production, s'étant spécialisée en laine puis finalement en viande, est venue aussi transformer le type de troupeau à entretenir. De plus, l'organisation du travail s'est aussi modifiée, dans la mesure où les propriétaires des bêtes souvent issus de milieux nobles ou riches ont par la suite laissé leur place à des bergers salariés reprenant les troupeaux à leur compte. Le milieu professionnel s'est organisé et structuré avec l'accroissement de la taille des troupeaux. Nous avons aussi pu constater que les pratiques pastorales n'étaient pas toujours bien perçues, devant par exemple s'acquitter de taxes, et vivant des restrictions en montagne. Malgré tous ces changements, les pratiques pastorales se sont adaptées et cette activité reste toujours présente à ce jour en ayant gardé certains des traits du passé.

1.2. Histoire récente du pastoralisme en région PACA « élargie » et de son encadrement normatif progressif

Si la première moitié du XX^e siècle n'a pas apporté de bouleversements majeurs, la seconde moitié, et plus particulièrement les quarante dernières années, ont été une nouvelle période critique pour le secteur agricole et le pastoralisme. Les bergers ont vécu des changements significatifs et qui pourraient, selon plusieurs chercheurs cités en introduction, mettre en péril les pratiques pastorales actuelles et futures. Certains identifient comme facteurs potentiellement nuisibles au maintien du pastoralisme une forme d'encadrement du monde pastoral (Lebaudy 2016) ou une dépendance forte des bergers aux modèles de développement et aux primes encouragées suivant certains critères (Garde et Coll., 2014).

Pourtant, l'encadrement du pastoralisme en Provence, on vient de l'aborder, ne date pas d'hier. Selon les époques, les bergers ont connu et géré des pressions venant de pouvoirs structurants divers (seigneurs, clergé, État, compte, chevillards, marchés...) qui ont influencé les pratiques pastorales. Le droit de pulvérisage²⁶, le droit de passage des troupeaux, des taxes, des vexations sur la taille des *drailles** (Lebaudy, 2014:80) sont autant d'exemples lointains de formes d'encadrement. Dans un passé plus proche, depuis la naissance de l'État-nation²⁷ français, bon nombre de normes ou de politiques publiques codifient les pratiques pastorales. On peut penser au code forestier de 1827, qui intervient sur les droits de pâturage ou au Code rural de 1881 qui détermine les critères relatifs aux pratiques agricoles. Dans les années 1930 et 1940, le droit rural de 1938, les « procédures de remembrement » mises en place en 1941, ou les ordonnances de 1946 sur le statut de fermage sont d'autres exemples de formes d'encadrement (Sénat 733, 2016 :11).

Cependant, la période d'après-guerre semble charnière dans ce processus d'encadrement, car les mesures politiques entraînent des changements significatifs dans la pratique de l'agriculture et du pastoralisme. Voyons plus en détail cette période de grands changements et ce qui explique cette situation. Quelles évolutions ont connu les métiers d'agriculteur et de berger et comment s'est mis en place cet encadrement normatif croissant ? Pour tenter de répondre à cette interrogation, ces thématiques seront traitées en forme de chassé-croisé par périodes historiques de quelques décennies. Ainsi, afin de comprendre la situation actuelle, nous aborderons pour chaque période les événements importants pour comprendre l'évolution du métier d'agriculteur et de berger et son processus d'encadrement progressif.

1.2.1 De l'après-guerre aux années 1970 : reconstruction et professionnalisation de l'agriculture

La période des années 1950 aux années 1970 est marquée par différents événements significatifs dans l'évolution des métiers agricoles et dans ce processus d'encadrement que l'on peut résumer en trois grandes thématiques. D'une part, la reconstruction politique et économique de l'après-guerre française et européenne mettra en place des mesures d'encadrement à cette activité agricole. D'autre part, on assiste à une modernisation des techniques agricoles et à la professionnalisation de ces artisans. À partir de cette période, des critères plus restrictifs vont diminuer les possibilités d'exercer cette activité. Finalement, cette activité devient aussi cogérée par l'État et la profession, et celle-ci devient un secteur

²⁶ Le droit de pulvérisage consistait en une taxe sur la poussière destinée aux éleveurs transhumant, une forme de dédommagement lié au passage du troupeau sur les terres suite aux effets négatifs causés par les crottes et les poussières et par le passage du troupeau. Comme le mentionne l'Encyclopédie, première édition d'Argis Boucher : le pulvérisage « est un droit que certains seigneurs sont fondés à percevoir sur les troupeaux de moutons qui passent dans leurs terres, à cause de la poussière qu'ils excitent. Voyez Salvaing, *liv. I. des Droits seigneuriaux, ch. XXXIV. p. 143. (A)* » (1751 (Tome 13, p. 568).

²⁷ La notion d'« État » dans cette recherche doit être comprise comme un agrégat d'institutions en position de pouvoir ayant comme objectif l'activité de gouvernance sur un territoire et une population donnée. L'État n'est pas considéré comme une entité unique et homogène, une chose en soi. L'État est diversifié, en dynamique avec différentes structures intermédiaires formelles et informelles, où se tiennent de multiples débats susceptibles de modifier les politiques publiques auxquelles prennent part des individus et des acteurs divers.

économique à part entière. Ces transformations changeront fondamentalement les pratiques agricoles et pastorales.

Après la Seconde Guerre mondiale, les mesures de reconstruction mises en place dans les pays européens, aidés par le plan Marshall, visent à faire repartir l'économie et reconstruire les territoires impactés par la guerre. Une volonté politique d'autosuffisance alimentaire s'exprime en Europe et en France, et les dirigeants européens tentent d'intensifier leur production agricole pour assurer la sécurité alimentaire de la population. L'agriculture n'est plus perçue comme une activité d'autosubsistance exercée par des populations paysannes, mais devient progressivement un secteur économique à part entière.

Ce changement n'est pas sans conséquence. D'ailleurs, selon Pierre Muller, une certaine forme « d'abstraction » de l'agriculture débute alors pour ces pratiquants, car, en devenant un secteur économique, « l'agriculture perd sa capacité à (s'auto)gérer, [...] elle devient automatiquement dépendante d'un État qui se fait médiateur » (Muller, 1984:12).

« L'on assiste au cours de cette période à la transformation d'une agriculture formée jusque-là pour l'essentiel de communautés villageoises relativement autarciques et constituant une sorte de « monde » à part dans la société française, en un secteur économique intégré à l'économie nationale par de multiples réseaux : crédit, marchés, réseaux de commercialisation et d'approvisionnement, etc... [...] Cela signifie que l'activité de l'agriculture s'exerce de façon de moins en moins autonome, parce qu'elle dépend de plus en plus de ces réseaux économiques qui la dépassent complètement. La mise en cohérence des différentes fonctions de production tend de plus en plus à échapper à l'exploitant » (Muller, 1984:10).

Qui plus est, la modernisation de l'agriculture (Bergeron et Kayser, 1990: 221) entraîne une transformation importante des techniques, des tâches et des savoir-faire des anciens paysans devenant progressivement des agriculteurs. L'intégration de machineries comme le tracteur ou la moissonneuse-batteuse, l'adoption de nouvelles technologies comme l'engrais et les fertilisants, et l'accès au crédit influencent les pratiques agricoles qui deviennent plus productives, mais aussi plus dépendantes d'intrants de toutes sortes. Les agriculteurs adoptent de nouvelles techniques en étant plus souvent en contact avec des experts, des techniciens ou des ingénieurs agricoles qui visent à normaliser, et standardiser les processus de production. Ces nouvelles techniques vont remettre en cause une partie des savoir-faire paysans basés sur une compréhension particulière des territoires et des pratiques. Certains auteurs considèrent d'ailleurs, quelques années plus tard, que ce processus de modernisation signe la fin des paysans (Mendras 1984), car, un nouveau mandat est attribué à l'agriculture. Elle n'est plus perçue comme une activité vouée à l'autosubsistance, mais comme une activité plus productive et économiquement rentable.

Le processus de construction politique et économique qui a lieu en Europe à cette époque influence aussi l'évolution du modèle agricole en proposant des bases de développement très structurées. En fait, le traité de Rome de 1957 et la conférence de Stresa de 1958 vont fixer les principes de base de la Politique Agricole Commune (PAC). Les dirigeants politiques souhaitent créer une énorme zone d'échanges entre six pays européens qui deviendra en 1962 l'Organisation commune de Marché (OCM). Ce traité fixe les infrastructures de la Communauté économique européenne (la CEE), laquelle encadre le

commerce et les échanges. Ces deux mesures de 1957-1958 fournissent un cadre structurel et législatif encourageant le libre marché à l'intérieur des pays volontaires tout en créant pour les importations une frontière extérieure commune et l'obligation à la « préférence des produits communautaires » avant de procéder à l'importation. Fait important, cette zone de libre-échange dispose d'un espace de stockage pour gérer la surproduction, d'un portefeuille solidaire (constitué par tous les membres) qui sert à financer les prix garantis donnés aux agriculteurs et des aides à l'exportation des produits.

Ces principes seront appliqués plus concrètement en 1962 dans le cadre de La Politique Agricole Commune (la PAC) et la création d'un Fonds européen d'Orientation et de Garantie Agricole (FEOGA). Les principaux instruments d'intervention de la PAC à sa création sont des soutiens fournis par le maintien d'un prix garanti à l'intérieur de la communauté européenne, des prélèvements/restitutions aux frontières et un tarif douanier extérieur commun visant à taxer les produits d'importations « d'un montant égal à l'écart entre le prix mondial et le prix de soutien » (Fouilleux, 2003:14). Cette politique a plusieurs avantages, car elle permet de limiter l'entrée de produits étrangers sur le territoire et favorise l'exportation des produits européens sur les marchés internationaux. Or, ces mesures peuvent aussi être considérées comme étant protectionnistes, allant à l'encontre des accords de libre-échange adoptés au GATT (Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce). Si une trop grande production de produits agricoles a lieu, les frais pour subventionner leur vente dans les marchés internationaux augmentent. Cette politique devra d'ailleurs régulièrement être modifiée pour pallier ses effets négatifs.

En France, parallèlement à cette construction européenne, d'autres instruments politiques se mettent en place dans les années suivantes pour encourager la modernisation de l'agriculture. La loi française d'orientation agricole de 1960 et sa loi complémentaire de 1962 fixent des objectifs de « rattrapage » afin d'arriver à une « parité » du monde agricole avec le reste de la population active (Charbonnier 2012). Selon Pierre Muller : « C'est à cette époque en effet (1960-1962) qu'une politique va être mise en place, qui va se donner comme objectif d'adapter, de faire changer l'agriculture en agissant sur la structure de l'appareil productif : réduction du nombre d'exploitations, augmentation de leur taille, modernisation, etc. » (Muller, 1980:5). Comme l'explique Quentin Charbonnier : « une véritable politique agricole se met alors en place, la profession tournant le dos à l'image traditionnelle du « paysan » en entrant dans les Trente Glorieuses avec une posture « d'entrepreneur agricole » (Duby et Wallon 1976) » (Charbonnier, 2012: 26). Les politiques de 1960-1962 « ont aussi instauré la surface minimale d'installation (SMI) ou encore l'autorisation d'exploiter, délivrée au niveau départemental, afin de favoriser la professionnalisation des agriculteurs » (Sénat 733, 2016:12). Celle-ci s'accroîtra d'autant plus en 1966, avec l'adoption de la Loi sur l'élevage en France qui suit aussi des objectifs qui favorisent une certaine « industrialisation » de l'élevage. Edgar Pisani, ministre de l'Agriculture, préconise alors l'usage de techniques plus « industrielles » dans l'élevage (Journal officiel du 28 décembre 1966).

En fait, le monde agricole se professionnalise notamment sous la volonté d'un groupe professionnel de plus en plus structuré par la Jeunesse Agricole Catholique (JAC). Pour Pierre Muller : « Les jeunes agriculteurs vont jouer le rôle de médiateur dans la formulation d'un nouveau référentiel agricole s'accordant avec cette volonté [politique] de modernisation [de

l'agriculture] » (Richard-Frève, 2010:153). L'on assiste en fait à un « démembrement de l'État » (Muller 1980), qui va transférer ses responsabilités à la profession, phénomène souvent qualifié de « cogestion » (Degrange 2001, Muller 1984). Les dirigeants politiques et ceux de la profession commencent donc, de manière plus affirmée, à vouloir définir qui est agriculteur et à vouloir exclure les moins productifs. Ce processus de professionnalisation sera d'ailleurs renforcé dans les années suivantes. Parallèlement, une « normalisation technique et organisationnelle » est introduite par les organisations professionnelles agricoles (Sénat 733, 2016:12) grâce au travail des techniciens, à « l'intervention des chambres d'Agriculture » et au « regroupement d'agriculteurs autour de coopératives » (Sénat 733, 2016:12). Les pratiques agricoles deviennent davantage l'objet d'encadrements, de consultations et de rationalisations.

Parallèlement à ces mesures de développement agricole, dans les années 1950 et 1960, le milieu pastoral est en crise. Il y a une baisse du nombre de troupeaux de moutons. Cette diminution découle de plusieurs facteurs comme « la difficulté de trouver des bergers » dans les régions de petits troupeaux ou l'emploi d'engrais chimique dans les exploitations céréalières, qui ne laisse plus comme autrefois des zones en jachère servant de lieux de pâturage (Musset, 1954: 239). Des facteurs économiques influencent aussi grandement la gestion des troupeaux à cette époque, notamment une crise du prix de la laine en 1953. Le passage entre l'élevage pour la laine à l'élevage pour la viande s'intensifie, car la viande se vend à bon prix tandis que le marché de la laine fluctue énormément (Musset, 1954: 239).

Cependant, le pastoralisme dans cette région a échappé un certain temps à cette volonté politique et professionnelle de moderniser l'agriculture. Vu ses particularités, il attire moins l'attention dans la mesure où l'on considère cette activité comme étant « passéiste », « peu rentable », et donc peu propice à se transformer suivant les critères de modernisation préconisés (Charbonnier, 2012: 27). Dans cette démarche visant la modernisation, l'amélioration des techniques et des niveaux de vie, cette mise de côté du pastoralisme et de l'agriculture montagnarde aggrave d'une certaine façon l'exode rural, car les agriculteurs choisissent alors de partir vers des régions de plaines où l'exploitation et la mécanisation sont plus faciles. Les régions des plaines, plates et de grandes surfaces, sont clairement favorisées par ces mesures de « modernisation », amenant de nombreux montagnards à migrer. La législation française de 1960 et 1962 prend en compte pour la première fois les particularités de l'agriculture de montagne, mais ce n'est pas suffisant pour maintenir la population. Une dévitalisation de ces régions montagnardes s'observe et diminue l'entretien des zones pâturées (Charbonnier, 2012: 28). Tous ces éléments engendrent une crise pastorale importante, une déprime des éleveurs et des ruraux des régions de montagne (Charbonnier, 2012: 28). Ce n'est qu'après les années 1960 que le pastoralisme revivra une période plus faste grâce aux progrès techniques de la modernisation agricole, et bénéficiera d'un contexte économique favorable jusqu'en 1980 (Aubron et Coll. 2015).

Les politiques de modernisation ont finalement porté leurs fruits, mais ont aussi engendré un lot de conséquences économiques considérables. En 1966, une crise du secteur agricole éclate. Une production excédentaire de produits européens crée un déséquilibre entre les prix de production européens et ceux de vente sur le marché international. Ce manque à gagner a un coût. Il s'agit des premiers signes tangibles de la nécessité pressante

d'une réforme de la PAC (CVCE). C'est dans ce contexte que le Plan Mansholt de 1968 est proposé pour prévenir les déséquilibres du marché, et en réduisant le nombre de terres arables et le nombre d'agriculteurs. En fait, la commission souhaite réduire les dépenses de la PAC qui gonflent à mesure que des excédents de production surviennent, entraînant des dépenses pour maintenir les prix garantis (CVCE). Ce plan bouscule les perceptions, car il indique clairement les superficies et les seuils de production minimums à avoir comme agriculteur (Degrange, 2001:19). Selon Béatrice Degrange, c'est à partir de cette période que la profession agricole en France va « resserrer explicitement les conditions d'accès au métier d'agriculteur » (Degrange, 2001:19).

Pourtant, malgré ce resserrement de la profession, à la fin des années 1960, on assiste à un renouvellement de la population agricole que certains chercheurs vont qualifier de « renaissance du rural » (Kayser 1990). On perçoit un renversement des tendances migratoires, et une installation d'urbains en campagne, ces derniers étant souvent identifiés comme étant des « néoruraux » (Leger et Hervieu 1980). Cette repopulation des campagnes s'inscrit dans un contexte de grands débats d'idées. Ces jeunes remettent souvent en question la réussite professionnelle, l'avancement social dans le milieu du travail urbain et critiquent le modèle de réussite sociale. Dans le milieu pastoral, cette renaissance du rural permet de remédier à la pénurie de relève existante depuis les années cinquante. Cependant, leur accueil par l'ancienne génération sera mitigé : étant soulagée d'avoir de la relève, mais déçue qu'elle ne soit pas issue du monde agricole. Ces néoruraux seront souvent défenseurs de l'ancien mode de vie paysan, qui semble disparaître dans le paysage des revendications modernistes de la Jeunesse Catholique Agricole, et critiques concernant le processus d'encadrement qui augmentera dans les décennies suivantes.

1.2.2 Les années 1970 : le début des politiques structurelles et la prise en compte des territoires en montagne

Dans les années soixante-dix, de nouveaux événements influencent les pratiques agricoles et pastorales. On peut résumer ceux-ci par la mise en place de deux mesures très importantes qui vont transformer par la suite les politiques les décennies suivantes et qui vont entraîner un encadrement plus subtil du métier.

Dans un premier temps, on assiste à l'implantation de nouvelles politiques dites « structurelles » européennes et françaises qui servent à financer différemment les activités agricoles. Selon les documents de l'Union européenne, ces mesures correspondent à l'embryon de la politique de développement rural mise en place dans les années suivantes (Massot-Marti 2010). En fait, l'entrée du Royaume-Uni en 1973 modifie l'équilibre communautaire européen et influence les nouvelles politiques à mettre en place. Pour pallier son désavantage en termes de production agricole, vu le petit nombre d'agriculteurs et leurs particularités, le gouvernement anglais souhaite encourager ceux-ci financièrement dans leurs actions environnementales et sociales. Les gouvernants britanniques demandent donc des « politiques structurelles d'aides » aux régions défavorisées qui aboutiront quelques années plus tard, en 1975, à la création d'un Fonds européen de développement régional (le FEDER). Au cours de ces années, notamment en provenance du Royaume-Uni, un courant

d'idées remettant en question les notions de développement et de croissance économique devient plus populaire.

Cette époque marque le début de politiques agricoles visant à réformer son secteur de production, et à mettre en place des politiques suivant des finalités d'aides sociales aux agriculteurs (retraite, parité, assurance, installation, etc.) Avant, les aides économiques avaient pour objectif le maintien de prix garantis pour la production qui influençaient peu les pratiques des agriculteurs en ayant l'assurance d'obtenir un certain prix de vente. Cependant, avec les nouvelles mesures socio-structurelles, le financement de ce secteur d'activité suit d'autres objectifs. Celles-ci vont modifier de manière plus significative les façons de faire des agriculteurs, un phénomène qui sera perceptible dans les décennies suivantes.

Dans un second temps, une décentralisation des politiques territoriales permet une plus grande prise en compte du particularisme des territoires agricoles, dont celui en zone de montagne. Durant cette période, on assiste à l'établissement des premières politiques d'aides françaises et européennes visant à encourager et protéger l'agriculture en montagne, dont les pratiques pastorales. En fait, selon Gilles Bazin, « à partir du moment où la politique communautaire met en place un système de soutien des prix agricoles qui reflète les coûts moyens, elle condamne à terme la majorité des agriculteurs des régions où des handicaps spécifiques limitent la croissance de la productivité agricole » (Bazin, 1992:44). « Il fallut attendre les années 70 pour que les pouvoirs publics développent [...] un ensemble de mesures cherchant à atténuer l'impact des handicaps spécifiques des exploitations de montagne face aux nouvelles conditions de production et de marché » (Ministère, 1994:12).

En 1972, la « loi pastorale » et « la prime montagne » deviennent des outils utiles au maintien du pastoralisme. Selon Jean-Pierre Legeard et ses collègues : « la modernisation du pastoralisme en France a [d'ailleurs] débuté en janvier 1972 » suite à cette loi 72-12 (Legeard et Coll., 2010:51). En fait, après la survenance d'avalanches à l'hiver 1970-1971 et la mobilisation du monde agricole montagnard, les pressions pour la préservation de la pratique pastorale en montagne s'accroissent (Guérin, 1984:324-325). Le pastoralisme était en crise depuis les années 1950 et « l'ensemble du domaine pastoral n'était exploité qu'aux deux tiers » (Bossy, 1985:440). Cette situation s'expliquait notamment par un manque de relève, un morcellement du foncier, la concurrence alpage-forêt pour l'usage des sols et la précarité des locations, « les éleveurs locataires [n'ayant souvent] aucune sécurité foncière en l'absence la plupart du temps de documents écrits » (Bossy, 1985:441). Cette loi reconnaît un statut « défavorisé » à l'agriculture en montagne et permet la création de l'Indemnité Spéciale Montagne (ISM), une première « prime » versée selon le nombre de bêtes (UGB)²⁸ sur les territoires considérés comme affectés de « handicaps naturels ».

Cette loi prévoit aussi la création d'un cadre législatif spécifique aux zones de montagne. Celle-ci renverse les tendances politiques du passé, car elle reconnaît les effets positifs du pastoralisme en zone de montagne et les effets négatifs de son absence

²⁸ L'Unité de Gros Bétail (UGB), correspond à la quantité nutritionnelle ou alimentaire à chaque espèce d'élevage. Cette unité de calcul sert de base au montant de certaines primes: une valeur est attribuée à chaque espèce suivant la quantité de nourriture ingérée. Le nombre de bêtes par exploitant est multiplié par cette valeur de l'UGB, additionnée d'un montant forfaitaire de dédommagement.

(embroussaillement, incendie, avalanche...) (Charbonnier 2012). Premièrement, cette loi fournit un cadre institutionnel associatif pour gérer des surfaces de pâturage souvent dispersées et sans propriétaire identifié. Elle permet la création d'associations foncières pastorales (AFP), des Groupements pastoraux (GP), des conventions de pâturage pluriannuelles (CPP), et d'autres outils juridiques comme le bail pastoral qui favorisent une meilleure utilisation dans le temps des pâturages par des modes d'ententes contractuels. Deuxièmement, la « prime montagne » permet d'assurer des revenus décents à ces exploitants des zones de montagne considérées comme handicapées et moins compétitives en comparaison avec le centre de la France (Bazin et Coll., 1999). Cette première prime, que pourra obtenir les bergers, est aussi connue aussi comme étant la « prime à la vache tondeuse »²⁹.

Quelques années plus tard, en 1975 en Europe, une politique similaire est reprise. La Directive Montagne Européenne (la Directive 75/268/CEE) vient se superposer à celles existant déjà dans les différents États européens (Bazin, 1992:45). Gilles Bazin souligne qu'« à travers cette directive, la Communauté prend pour la première fois en compte des fonctions écologiques et sociales non directement marchandes, telles que la contribution des exploitations au maintien du tissu économique rural ou à l'entretien des paysages» (Bazin, 1992:45). Actuellement, ces éléments sont souvent identifiés comme étant « les externalités » du pastoralisme. Cette directive permet ainsi la création de l'aide dite l'« Indemnité Compensatoire de Handicap (ICH) » (Ministère, 1994 :14) qui vient s'ajouter aux subventions françaises. Ces deux dispositifs français et européen donnent un coup de pouce économique à l'élevage transhumant qui était en difficulté.

Malgré cette initiative montagnarde, les dirigeants français de cette époque gèrent plutôt le territoire de manière centralisée. Ce mode de gestion ne plaît pas à tous et durant ces années, on assiste à la « dénonciation d'une uniformisation du territoire » (Dubois, 2009a:16). En 1977, la Directive d'aménagement national relative à la protection et à l'amélioration de la montagne s'inscrit dans cette mouvance de décentralisation et devient la genèse de la Loi montagne de 1985. Ce projet embryonnaire vise à mieux organiser l'aménagement et le développement dans les zones de montagnes, à les rendre plus dynamiques économiquement et touristiquement, tout en protégeant l'environnement et la vie locale. Dans ce projet, la notion de « paysage » à protéger est prise en compte, une autre notion considérée comme une externalité du pastoralisme (Guérin, 1984:325).

1.2.3 Les années 1980 : libéralisation de l'agriculture, nouvelles primes et genèse du verdissement de la PAC

Une refonte importante des politiques agricoles françaises et européennes a lieu dans les années 1980 en lien avec les traumatismes économiques vécus dans les années 1970. Un

²⁹ Voir en annexe pour avoir plus de détails sur les différentes primes dont l'ISM. L'aide versée depuis 2001, n'est plus aujourd'hui liée à l'Unité de Gros Bétail (UGB), mais à l'hectare exploité (Chevalier et Coll., 2008 :133). Elle sera par la suite remplacée par l'ICHN (Indemnité Compensatrice des Handicaps Naturels) lors de la mise en place de « l'agenda 2000 ». Le territoire de cette aide va s'élargir avec les années pour couvrir d'autres zones considérées comme un handicap à la production en périphérie des territoires montagnards ou des régions arides du sud de la France.

changement de perspective politique est perceptible dû à la remise en cause de la légitimité et de l'efficacité de l'État-providence. De plus, les débuts d'une crise commerciale internationale des produits agricoles sont anticipés. En Europe, on observe une production excédentaire et on remet en question les bienfaits de l'interventionnisme étatique dans ce secteur d'activité. Cette crise des marchés agricoles de la fin des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt aura une incidence majeure sur l'évolution et l'évaluation des politiques publiques agricoles par la suite. La refonte politique qui débute au début des années 1980 s'accompagne cette fois de négociations mouvementées à l'international concernant la libéralisation du secteur agricole.

Mais, avant d'aller plus avant dans les années quatre-vingt, revenons quelques instants à la fin des années soixante-dix et à cette crise liée aux excédents de production des produits européens. On parle à cette époque de « rivières de lait » et de « montagnes de beurre » pour décrire l'immensité des excédents. On se souvient que depuis la création de la PAC, les mécanismes mis en place par les pays membres visaient à augmenter la productivité, à stocker une partie des surplus et à aider à l'exportation de ces surplus en versant « des restitutions ». Au début des années quatre-vingt, devant cette production excédentaire, les aides à l'exportation deviennent considérables. Ces interventions déstabilisent aussi les marchés agricoles mondiaux puisque les pays membres de la CEE ont liquidé une partie de la production excédentaire, ayant fait diminuer les prix sur les marchés. Les critiques fusent de toutes parts, notamment des États-Unis, et l'on accuse les pays européens de faire du protectionnisme ou du *dumping*.

Ainsi, au niveau des négociations internationales, des changements sont envisagés par différents dirigeants politiques afin de régler la crise du commerce agricole. C'est dans ce climat de récession économique, en 1982, que vingt-quatre ministres du Commerce de pays membres de l'OCDE mandatent le Secrétariat de l'organisation d'étudier la possibilité d'un lien causal potentiel entre les politiques nationales agricoles et la crise du commerce agricole. Ces ministres formulent comme problème à résoudre une « remise en ordre du commerce international des produits agricoles » devant passer « par une réduction des mesures protectionnistes des politiques agricoles » et « par une limitation des effets des politiques agricoles domestiques sur les échanges » (Fouilleux, 2003:292). En attribuant aux politiques publiques agricoles un lien possible avec le dérèglement du marché mondial, les conclusions des discussions ministérielles au sein de l'OCDE et du GATT, modifient la perception des effets produits par les politiques nationales sur le commerce international. En effet, suite à ces discussions, comme le souligne Ève Fouilleux, « la pertinence d'une politique domestique n'était plus regardée par rapport à ses effets sur le revenu des agriculteurs ou à un quelconque paramètre lié à l'activité agricole elle-même ou à l'économie interne du pays concerné comme cela était traditionnellement le cas, mais au regard d'un critère unique, relatif à ses effets sur le commerce international » (Fouilleux, 2000: 294). Elle ajoute, citant un entretien fait avec un économiste de l'OCDE : « il y a quinze ans vous auriez parlé de l'impact d'une politique sur le commerce, les gens vous auraient regardé comme si vous étiez fou! [...] La raison était souvent que les politiques [agricoles] elles-mêmes étaient si incroyablement compliquées que personne ne pouvait déchiffrer ce qu'elles pouvaient bien donner au bout du compte » (Fouilleux, 2003: 301). Dans les années suivantes, les chercheurs de l'OCDE

développent une série d'instruments économiques pour évaluer l'impact des politiques publiques nationales agricoles sur le marché international (Fouilleux, 2003: 294). On pourrait considérer qu'un changement de paradigme politique a eu lieu à cette époque et impacte encore sur la gestion du secteur agricole.

Une nécessité de changement s'inscrit alors officiellement à l'ordre du jour lors des cycles de négociation de l'Uruguay de 1986 à 1994³⁰. Des modifications se doivent donc d'être apportées aux politiques publiques des différents pays membres de l'OCDE pour répondre aux attentes énoncées lors des négociations, visant une plus grande transparence des subventions attribuées au secteur agricole³¹. Les dirigeants des pays membres commencent alors à repenser les aides et le modèle de production européen en s'inspirant notamment du modèle américain, axé sur des aides directes versées aux agriculteurs en fonction de prix de production équivalents à ceux du commerce international. La mise en place des quotas laitiers en 1983-1984 en Europe représente l'une des premières actions qui témoignent de la volonté d'adopter un autre modèle de gestion. Ainsi, de nouveaux mécanismes sont mis en place pour réduire la production, la quantité de stockage et les aides à l'exportation qui coûtent cher.

On assiste aussi à un autre changement de paradigme politique à cette époque, car la genèse d'un verdissement timide de la PAC s'opère. En effet, une autre étape charnière des transformations de la PAC a lieu en 1985 avec la sortie du Livre Vert de la commission de la communauté européenne. Dans la littérature, les termes de « tournant vert de la PAC » ou de « verdissement de la PAC » sont souvent utilisés pour décrire cette mesure. Comme bon nombre de mesures, un délai d'application est présent, et cette réforme ne sera réellement effective qu'à partir de 1992 (Bonnieux et Vermersch 1999). Cependant, en 1985, à un an de la rencontre du GATT et des négociations de l'Uruguay Round visant à libéraliser progressivement le secteur agricole, la sortie du Livre Vert propose de nouvelles mesures pour le secteur agricole. Ce livre élargit les tâches, les responsabilités et les activités des agriculteurs (Alphandéry et Bourliaud, 1996:23) et encourage ceux-ci à prendre toutes sortes d'engagements en contrepartie de revenus additionnels. Ce tournant vert de la PAC fait suite à la demande des Anglais qu'un article soit ajouté aux normes de la CEE pour financer les agriculteurs adoptant de bonnes pratiques environnementales (Deverre et de Sainte-Marie, 2008: 85-86). L'article 19 sera ajouté et prévoit sous la forme d'un contrat entre agriculteurs et l'État, une indemnisation pour compenser les pertes de revenu, des « subsides », à ceux souhaitant respecter certains principes environnementaux sur une durée habituellement de cinq ans (Alphandéry et Bourliaud, 1996:24). Le gouvernement français va mettre en place ces dispositifs permettant l'application de l'article 19 (prévu dans le Livre Vert de 1985), timidement à partir de 1989, mais réellement en fonction à partir de 1991 (Alphandry et Bourliaud, 1996: 28). Certains chercheurs parlent même du « retard » français dû aux

³⁰ Lors des cycles de négociation de l'Uruguay (Uruguay Round) de 1986 à 1994, les pays membres du GATT décident d'intégrer le secteur de l'agriculture aux cycles de négociation sur le commerce international.

³¹ Il n'existe pour le moment pas d'instance supra-étatique forçant l'adhésion ou non à cette entente sinon que par l'entremise de pénalités ou de contraintes collatérales dans les négociations et dans les liens commerciaux internationaux.

lenteurs administratives, à l'absence d'intérêt du ministère, et aux résistances de la profession (Alphandry et Bourliaud, 1996 :23).

Cet article 19 a des conséquences importantes dans la gestion de l'agriculture et une forme de bureaucratisation des procédures s'accroît dans les années suivantes.

« Le caractère vertical et bureaucratique de la mise en œuvre de cette mesure montre bien l'appartenance de celle-ci aux nouvelles formes de la PAC, basée de plus en plus sur l'aide individuelle aux revenus des agriculteurs. Elle impose à l'exploitant qui veut bénéficier de ce soutien la longue chaîne de décisions qui chemine du niveau européen jusqu'au niveau individuel à travers de multiples procédures. Ce changement de paradigme de la politique agricole européenne ne signifie pas l'absence d'instances de concertation ; bien au contraire, il en justifie la multiplication sur la chaîne verticale » (Alphandry et Bourliaud, 1996:29).

De nouveaux intermédiaires sont sollicités pour établir les clauses de ces contrats. Comme le mentionnent Pierre Alphandry et Jean-Paul Billaud, « En instaurant l'article 19, on demande aux agriculteurs d'accepter de discuter avec de nouveaux partenaires de leur manière de produire, aussi bien des aliments que le milieu physique » (Alphandry et Billaud, 1996: 11).

Les pratiques pastorales se transforment aussi durant cette période et sont la conséquence de changements structurels importants dont l'arrivée d'une nouvelle « prime ». En 1980, une seconde prime française devient accessible aux éleveurs de moutons transhumants : la Prime Compensatrice Ovine (PCO)³². Cette prime est créée dans le contexte de la mise en place d'une zone de libre-échange en Europe, l'Organisation Commune de Marché (l'OCM), concernant divers produits, dont la viande ovine. La PCO française de 1980 reprend les principes d'une mesure anglaise. Elle est déterminée en fonction de l'écart entre un prix de base fixé administrativement et le prix du marché. Cette aide est « destinée à compenser partiellement et forfaitairement la perte de revenu des producteurs, évaluée à la fin de la campagne, en procédant à la différence entre le prix de base affecté d'un stabilisateur et la moyenne arithmétique des prix de marché constatés dans l'UE pendant la campagne » (Ministère, 2006:3). Cette PCO est donc une prime liée au cours du marché, une compensation à la brebis, communément appelée une « aide à la brebis ». Au départ, les syndicats ne veulent pas de ce calcul et veulent plutôt un prix garanti sur la production d'agneaux. Or, comme le souligne un technicien, il était plus avantageux pour les éleveurs transhumants de recevoir cette aide à la brebis, vu la prolificité réduite dans cette région aride.

Avec l'ouverture des marchés, cette aide est importante pour les éleveurs transhumants en difficulté. Selon certains éleveurs, dont Jacques, cette prime a même été « miraculeuse »

³² La PCO entre dans le premier pilier de la PAC, le portefeuille plus axé sur des subventions liées à la production. La Prime Brebis-Chèvre (PBC) la remplace en 2000. Puis, la PCB devient la PB qui devient par la suite l'Aide Ovine. Actuellement la PCO se nomme l'Aide Ovine, comme nous le verrons plus loin dans la section consacrée à la PAC 2015. Cette aide est versée à la brebis, suivant certaines conditions à respecter (identification, période de détention, nombre d'agneaux vendus...). Cette PCO sera doublée d'une seconde prime dans les années 90, la prime au monde rural (PMR). Comme le mentionne un document du Ministère : «En 1991, un complément à la PCO a été mis en place : il s'agit de la prime « monde rural » (PMR). Son objectif est de compenser la baisse du prix de base consécutive à l'introduction du stabilisateur. Cette aide forfaitaire par brebis est accordée au titre des actions dans le monde rural pour les exploitations des zones défavorisées. La PMR constituant un complément à la PCO, les mêmes règles notamment en termes de seuils s'appliquent (minimum de 10 brebis et/ou chèvres et plafonnement par exemple)» (Ministère, 2006:4).

pour le pastoralisme. Elle aurait sauvé l'élevage ovin qui allait à la faillite selon lui. Pour les éleveurs, qui comme Jacques louaient leurs terres dans La Crau, la vente des agneaux ne permettait pas toujours de payer complètement les frais de location. Certains éleveurs, comme Alice, bergère néorurale à la retraite, considèrent que cette aide était perçue au début dans le milieu comme de « l'argent de poche ». Selon elle, les éleveurs n'ont pas bien compris pourquoi on leur donnait de l'argent. Ils l'ont considéré comme bienvenue, mais sans prévoir tous les changements qui en découleraient par la suite, devant toujours plus se plier à diverses conditions et *normes publiques* à suivre.

Selon Simon, technicien d'une chambre d'Agriculture, avec la PCO, il y a eu une relative augmentation du cheptel ovin déclaré, car, avant cette prime, beaucoup choisissaient de ne pas déclarer à l'État le nombre exact de leurs bêtes. Avec cette prime, les éleveurs ont commencé à déclarer plus de bêtes pour toucher le plus d'aide possible. Selon lui, avec ces premières aides, l'ISM et la PCO³³, toutes deux axées sur des aides versées à la brebis, il y a eu dans son département une augmentation du cheptel ovin.

Laurent Rieutort considère d'ailleurs l'idée d'une « rupture » dans les représentations et les pratiques d'élevage, pour décrire l'évolution entre les anciennes manières de faire et la pratique des années 1980 (Rieutort, 1995:108). Durant cette période de modernisation de l'agriculture de 1955 à 1980, « le cheptel de brebis passe de moins de 6 millions à plus de 8 millions de têtes et la production de viande progresse de 60% » (Rieutort, 1995:21). Le pastoralisme, qui était pourtant mis à l'écart de cette démarche modernisatrice de l'agriculture, est finalement influencé par les prémisses promues par le politique et les groupes professionnels. Mais cette influence restera tout de même timide pour bon nombre d'éleveurs, jusque dans les années 2000 environ, car le berger peut encore réaliser son travail à l'aide d'un bâton, comme le soulignait Alphonse en introduction.

Une autre mesure vient aider le pastoralisme à cette époque : le retour des troupeaux en forêt. Depuis les réformes napoléoniennes, abordées précédemment, les troupeaux étaient plutôt considérés comme nuisibles et exclus des zones de forêt. Cependant, au début des années 1980, alors que l'usage de pâturages en forêt existait, mais de manière plus limitée, une coopération des communes et de l'Office National des Forêts (ONF) s'accroît pour faire face aux feux de forêt fréquents et dévastateurs. Voyant les avantages du pastoralisme pour limiter la propagation des incendies, cet usage devient plus encouragé et des subventions seront versées aux éleveurs dans les années suivantes pour entretenir ces zones pare-incendie sous la forme des Mesures Agro-Environnementales (MAE) pour la Défense de la Forêt Contre les Incendies (DFCI).

La Loi Montagne (loi n°85-30) de 1985³⁴ vient aussi aider à protéger les pratiques pastorales. En continuité avec les lois consacrées à la montagne dans les années 1970, ce cadre législatif français a pour objectif à la fois de *développer* et de *protéger* la montagne, de reconnaître les particularités de ces régions, de valoriser et aider les pratiques de certaines activités pour diminuer les disparités entre les régions françaises. Comme le formule Lucie

³³ Un tableau des aides dédiées au pastoralisme est présenté en annexe.

³⁴ La loi sera modifiée par la loi Montagne II mise en place en 2016.

Lazaro, cette loi permet « la reconnaissance de la spécificité des espaces montagnards, qui bénéficient à ce titre d'une loi particulière d'aménagement reposant à la fois sur la transversalité des approches et sur la capacité des acteurs locaux à prendre en main leur avenir (principe d'auto-développement). [...] La loi montagne entérine surtout une approche de l'agriculture garante de l'entretien des territoires et nécessaire au développement des autres activités, plus particulièrement touristiques » (Lazaro, 2015:57). On change donc de mode opératoire de gestion du territoire, autrefois plus axé sur une approche de développement territorial, pour passer à une politique plus tournée vers l'aménagement des territoires. Cette loi tend à valoriser cet espace et ses habitants en fournissant des services adaptés à cette réalité. Elle prévoit aussi un dispositif d'aide lié à « la protection du patrimoine naturel et culturel » (Vie Publique) qui encadre et donne une certaine protection aux pratiques pastorales qui sont dans une situation incertaine face à cette volonté politique d'ouvrir davantage les marchés agricoles.

Par contre, parallèlement à ces mesures, somme toute bénéfiques au pastoralisme, un autre aspect important vient modifier plus négativement les pratiques des éleveurs, dont l'impact est encore perceptible aujourd'hui. Durant les années 1980 survient une fermeture massive des abattoirs locaux avec lesquels font affaire les éleveurs. Ces fermetures sont dues aux « [...] normes très strictes établies par la C.E.E. (au niveau sanitaire notamment) [qui] ont accéléré l'augmentation des frais, devenus trop lourds pour une même municipalité » (Barrué-Pastor et Lucbert, 1992:152). Pour les éleveurs, ces fermetures entraînent une augmentation de la distance pour trouver un lieu d'abattage, une diminution du nombre d'interlocuteurs en compétition pour acheter les agneaux, les éleveurs perdant une certaine marge de négociation pour obtenir de meilleurs prix. La disparition progressive des maquignons dans les années suivantes est due au fait que ceux-ci doivent répondre à davantage d'exigences normatives de transport, parfois coûteuses et complexes à respecter. Cette diminution du nombre de maquignons joue aussi sur les liens sociaux professionnels dans la mesure où ceux-ci servaient de relais d'information, de solidarité et de commerce. Les éleveurs perçoivent alors un renforcement de la position de l'abattoir de Sisteron et de ses affiliés, créant petit à petit l'équivalent d'un monopole commercial qui impose ses prix.



Visite de l'abattoir de Sisteron avec un éleveur

Les normes de transport se durcissent : « Le curage est obligatoire avant lavage » (cl. Émilie Richard-Frève, hiver 2015)

Pour comprendre cette période des années 1980 et leurs héritages dans les modèles agricoles actuels, abordons les derniers éléments français à prendre en compte. En fait, la perception que les dirigeants se font de l'agriculture change. Dans un premier temps, la loi française de 1980 attribue à l'agriculture une place considérable comme moteur économique de la France. L'activité agricole n'est plus considérée comme un fardeau pour le développement et les finances publiques, comme c'était le cas avec les lois précédentes (de 1960-1962), mais comme une potentielle base de croissance et de développement. L'agriculture devient d'ailleurs « le pétrole de la France » pour Valéry Giscard d'Estaing quelques années auparavant³⁵. Cette loi vise ainsi à « promouvoir une revalorisation du revenu des exploitants, tout en permettant à l'agriculture, d'une part, de renforcer sa contribution au développement économique du pays et, d'autre part, de relever le défi de la productivité lancé par certains partenaires européens » (Sénat 129, 1998). Or, avec l'arrivée des socialistes au pouvoir en 1981, ceux-ci encouragent le pluralisme syndical agricole et permettent notamment l'expression et la considération de nouvelles voix (Fouilleux, 2003:132). Celles-ci, dont celle de la Confédération paysanne créée en 1987, proposeront d'autres modèles de développement dans les années suivantes. À partir de cette période, deux modèles de développements agricoles vont commencer à être encouragés dans les politiques : un premier s'assimilant à une agriculture de petite production locale sous forme de ferme familiale qui entretient l'activité économique en milieu rural et le tourisme, et un second plus productiviste qui vise une agriculture à grande échelle en suivant un modèle de gestion d'entreprise permettant d'alimenter les stocks compétitifs de l'agro-industrie. De plus, sous ce gouvernement de gauche, on assiste aussi à une décentralisation des pouvoirs. Les lois de 1982-1983 permettent un transfert des compétences de l'État vers les collectivités locales. Ces mesures autorisent une prise en charge des budgets par les collectivités territoriales en contractualisant des projets de développement avec l'État. Progressivement, dans le but d'obtenir des subventions, la procédure de signature de contrat entre l'État et différentes instances (territoriales ou autres) devient la marche à suivre. On assiste au balbutiement de la « gouvernance par contrat » (Gaudin 2007). La gestion (y compris les subventions) passe d'une vision « top-down », l'État imposant des critères de subvention uniformes sur tout le territoire, à une vision « bottom-up », les subventions venant des instances (locales, territoriales ou autres) qui proposent les projets à subventionner.

1.2.4 Les années 1990 : construction de l'Union européenne et multifonctionnalité et aides directes plus vertes

Les années 1990 sont caractérisées par les réformes de la construction de l'Europe et le verdissement progressif de la PAC qui complexifiera les modes de financement de l'agriculture. Ces réformes se produisent dans le contexte particulier de fin de Guerre froide qui scindait depuis 1948 l'Europe en deux. Cette nouvelle conjoncture permet d'envisager un élargissement de la zone de libre-échange aux marchés des pays d'Europe de l'Est. Durant

³⁵ Phrase formulée par Valéry Giscard d'Estaing, lors du discours de Vassy en 1977, une perception de l'agriculture qui influencera les années suivantes les mesures politiques mises en place.

cette période, les outils de la PAC deviennent de plus en plus inacceptables pour de nombreux dirigeants impliqués dans les négociations internationales dans le cadre de l'Uruguay Round. À la chute du mur de Berlin, l'exceptionnalisme européen apparaît incongru alors que les difficiles négociations au sein du GATT tendent plutôt à éliminer, avant les années 2000, certaines aides à l'agriculture qui influencent trop le marché. Suite au « pré-accord de Blair House » entre Américains et Européens, en 1992, ces derniers obtiennent comme compromis l'espérance d'un répit jusqu'en 2003 pour organiser la transition de leurs différentes mesures d'aide et de soutien vers la libéralisation des marchés agricoles. Cette marge de manœuvre sera prise en compte, en 1992, lors de la mise en place des deux réformes politiques d'envergure en Europe : le traité de Maastricht qui crée l'Union européenne et la réforme de MacSharry qui transforme la PAC.

Cette dernière décrit pour la première fois les modalités d'application de la politique agricole, tant pour les pays membres et que pour les futurs membres. Les modalités d'adhésion à l'Union sont conditionnelles à : « la mise en œuvre de trois types de mesures visant à réduire le coût budgétaire de la PAC et à résorber les excédents de la production » (Sénat 50, 2006). Ces mesures sont : « la baisse des prix garantis à la production afin d'amoindrir les incitations à produire [...]; [deuxièmement] le mécanisme de mise en jachère et de gel des terres pour stériliser une fraction des capacités de production [...]; [et troisièmement] des aides directes aux agriculteurs, destinées à compenser les conséquences des baisses des prix sur leur revenu » (Sénat 50, 2006).

Cette réforme crée une cassure dans les dispositions traditionnellement prises par la PAC qui aidait les agriculteurs en maintenant un prix garanti sur les produits agricoles, des prix supérieurs aux prix disponibles sur les marchés internationaux. Après cette réforme, débute alors un processus visant à supprimer progressivement les prix garantis européens (aide indirecte qui coûte très cher au contribuable), afin de les ajuster aux prix disponibles sur le marché international, tout en convertissant les politiques d'aide en versements directs aux agriculteurs (Brossier, 2008:5). De plus, auparavant, la politique de la PAC reposait « sur une nette distinction entre politique des prix et des marchés et politique structurelle [...] ayant une finalité plus sociale » (Massot-Marti 2010). À partir de ce moment-là, les mesures structurelles sont conçues comme un complément aux dispositifs de garantie. Elles viennent donc s'inscrire de différentes façons dans les politiques liées à la production, mais suivant une finalité sociale ou environnementale. Ces réformes s'ajustent donc à la fois aux pressions de l'« opinion publique », de plus en plus défavorable aux « dispositifs de soutien à l'agriculture liés au volume de production » comme dans le passé (Urbano et Vollet, 2005:72), ainsi qu'aux revendications présentées lors des négociations internationales, en diminuant l'intervention des États européens sur les prix du marché et les droits de douane à la frontière de l'Union.

En réponse à ces nouveaux besoins, un autre outil est mis en place : la création des Mesures Agro-Environnementales (MAE)³⁶. Elles font suite au Livre Vert de 1985 et

³⁶ Les termes d'agri-environnemental et d'agro-environnemental sont utilisés au cours de l'évolution de cette réforme, le premier étant plus vieux et le second terme plus récent. Pour alléger le texte, le terme d'agro-environnement est utilisé sur l'ensemble du texte indépendamment de la période historique.

reprennent ses principes. Elles ont pour objectif de rémunérer les agriculteurs selon leurs actions en lien avec l'environnement. Ces aides gagnent en importance dans les années suivantes, sous forme de différents contrats (CTE, CAD...), pour subventionner les agriculteurs pour des tâches sans lien avec la production de biens agricoles (entretien, préservation de la biodiversité...). En 1992, l'Union instaure aussi « le principe de la subsidiarité », qui va contribuer à la fabrication de contrats environnementaux localisés puisque ce principe juridique vise à ce que la gestion d'un objet administratif donné relève toujours de l'instance publique compétente la plus proche de ceux qui sont concernés, donc généralement les instances inférieures (municipale, locale, régionale...).

À cette époque en France, ce jumelage des principes agricoles et environnementaux, sous forme de MAE, vient se matérialiser par la mise en place en 1993 de la prime au maintien des systèmes d'élevage extensif (PMSEE), communément appelée la « prime à l'herbe » (une MAE). Cette nouvelle prime vient aider les bergers à maintenir la pratique de l'élevage extensif en subventionnant certaines zones de pâturage par une prime à l'hectare, afin de veiller au maintien des surfaces en herbe, au potentiel écologique des zones herbagères et du paysage. Ces aides sont octroyées suite à un engagement de l'éleveur à conserver en prairie durant cinq ans certaines zones pâturables, selon un nombre possible de bêtes. On passe alors à des déclarations faites sur les bêtes possédées, aux déclarations de surface (à l'hectare) et à des notions de chargement. Ces changements des bases du financement agricole vont avoir des impacts sur les pratiques des éleveurs, tout particulièrement au début des années 2000 lors de la mise en application plus concrète de ces mesures agro-environnementales.

Selon deux techniciens de chambre d'Agriculture, ces nouvelles MAE n'avaient pas que des avantages pour les bergers. Selon Simon, ancien technicien, les éleveurs ne voulaient pas au départ des MAE, car elles modifiaient trop la conduite du troupeau. Selon lui, « la gestion de l'herbe devient différente suivant la prise ou non de certaines mesures. Elle devient incohérente d'une certaine façon à la gestion normale de la montagne ». Selon ses souvenirs, l'adoption de ces aides a demandé aux techniciens des années de travail et d'effort « pour tenter de convaincre tout le monde ».

Pour Paul, technicien d'une autre chambre d'Agriculture, c'est réellement en 1992-1993 qu'il observe une croissance des tâches administratives compliquées pour les éleveurs. Selon ses souvenirs, les demandes d'aide sont devenues plus complexes à préparer à cause de l'ajout de données brebis/surfaces. De plus, les contraintes environnementales augmentent. C'est aussi à partir de 1992 que les éleveurs commencent à remplir un « dossier PAC » pour obtenir les primes.

Un autre changement important a lieu en 1992, en matière de gestion du territoire et de cohabitation environnement-agriculture, qui va par la suite influencer les pratiques pastorales. On assiste en 1992 à un « tournant agri-environnemental » des politiques européennes (Alphandéry et Billaud, 1996). En fait, la Directive Habitats Faune Flore³⁷ instaure le jumelage de deux politiques de gestion du territoire aux idéaux plutôt en

³⁷ Les expressions de « directive habitats » ou « La directive Habitats Faune Flore » sont utilisées pour décrire la même directive dans la littérature.

opposition : la protection et l'exploitation du territoire. Comme le souligne Marc Vincent, « jusqu'alors, deux politiques s'appliquaient assez indépendamment : d'un côté, la politique agricole poussait à l'industrialisation de l'agriculture et, de l'autre, la politique de protection de la nature, considérant par principe toute activité humaine productive comme potentiellement nuisible, s'appliquait sur des espaces sanctuarisés (réserves naturelles et parcs nationaux)» (Vincent, 2010 :221). À partir de 1992, les pratiques de l'activité agricole et la préservation de l'environnement ne sont plus aux antipodes, mais des activités complémentaires. Selon Marc Vincent :

« C'est dans ce contexte que le pastoralisme, confirmé dans sa fonction productive de biens agricoles, se voit également reconnaître publiquement sa contribution à la qualité écologique des territoires qu'il exploite. La lutte contre les incendies de forêt et la fermeture des milieux menacés d'embroussaillage ainsi que la conservation de la diversité biologique d'espaces naturels sensibles sont désormais considérées comme des enjeux majeurs associés à ces pratiques pastorales » (Vincent, 2007:2).

Les éleveurs se retrouvent donc dans une position délicate en étant à la fois favorisés par cette mesure agro-environnementale, mais aussi limités dans leurs actions. Les éleveurs fréquentant ces territoires sont subventionnés afin de préserver la biodiversité par leurs activités pastorales, mais ils ne peuvent presque pas intervenir sur ses territoires. Comme le souligne Simon, ancien technicien, cette situation amène les éleveurs dans les années suivantes à se sentir souvent dépossédés de leur propriété, ne pouvant plus agir sur celle-ci, même dans des cas de rénovations mineures sur d'anciennes bergeries en Crau par exemple dans une zone classée Natura 2000.

La réforme de la PAC entraîne aussi un autre changement dans les pratiques des éleveurs : la disparition progressive des labours. Déjà dans les années 1950, les pratiques agricoles avaient modifié la disponibilité des terres à pâturer pour les bergers. L'usage des pesticides et la mécanisation dans les années 1970 ont aussi amplifié ce phénomène. Mais suite à la mise en place de cette nouvelle PAC, les pratiques d'échange de services entre agriculteurs (céréaliers) et berger-herbassier diminuent de manière significative, car cette réforme fournit une prime aux céréales. Suite à cette réforme, les céréaliers choisiront de semer des variétés plus subventionnées, pas toujours conciliables avec le pastoralisme, travaillent la terre plus vite et font disparaître certaines prairies naturelles (moins rentables). La collaboration entre céréaliers et bergers-herbassiers se complexifie et la recherche de pâturages devient plus ardue pour les bergers.

D'autres événements importants ont lieu, quelques années plus tard, et influenceront les pratiques des bergers. Premièrement, durant les cycles de négociations commerciales internationales, des mesures politiques sont proposées par les États membres et auront un impact significatif dans l'aide économique disponible au secteur agricole. Après des années de négociations ardues, « l'accord final de l'*Uruguay Round* (15 avril 1994) [se conclut et] prévoit la réduction des aides-internes à l'agriculture et des subventions aux exportations agricoles » (CVCE). Une volonté de libéraliser davantage les marchés est perceptible. Les accords du GATT prennent fin et l'Accord de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) se voit signé par 123 pays, communément appelé les Accords de Marrakech. Pourtant, cette

volonté ne va pas de soi pour tous les pays membres. Plusieurs pays, dont la France, tentent de convaincre les libéraux purs et durs (le groupe des CAIRNS)³⁸ de maintenir les subventions nationales, mais à certaines conditions. Quatre « boîtes » de subventions étatiques sont alors créées : (a) celles permises sans limites (les vertes); (b) celles tolérées, mais à réduire progressivement (les oranges); (c) celles tolérées (les bleus, les quotas) et (d) celles interdites (les rouges). Durant les années suivantes, dans les différentes réformes de la PAC et l'élaboration de la politique agricole française, les aides versés aux agriculteurs considérés comme interférant dans les échanges du marché (inscrite dans la boîte orange) se transforment pour passer progressivement dans des aides permises (dans la boîte verte) en subventionnant des activités sans lien avec la production qui seront identifiées comme étant « découplées »³⁹ de l'acte de produire. Le long cheminement qui sera entrepris les années suivantes pour mettre en forme ce processus de découplage des aides s'incarne dans l'idée de ces boîtes. Car comme l'explique Deverre et Sainte-Marie : « L'enjeu du découplage et des conditionnalités pour l'UE est ainsi de faire passer l'essentiel des aides du premier pilier (organisation des marchés) dans la fameuse « boîte verte ». Par ce biais, l'agrienvironnement se généralise au noyau dur de l'agriculture (Guyomard et Butault, 2004) » (Deverre et Sainte-Marie, 2008:87) et les bergers, adeptes ou non, seront avantagés par ces mesures payantes, mais contraignantes.

Deuxièmement, les accords obtenus à l'OMC, en juillet 1995, entraînent des changements importants pour les éleveurs ovins dans la mesure où ceux-ci donnent des avantages commerciaux à la Nouvelle-Zélande et à l'Australie en matière de commerce de viande ovine. En fait, depuis le début des années quatre-vingt et l'Accord Ovin, le marché de la viande ovine en Europe est de plus en plus envahi par l'agneau néo-zélandais. L'affaire du Rainbow Warrior en 1985 et les compensations qui en découlent rendront très difficiles aux dirigeants français de s'opposer ou limiter les importations néo-zélandaises et les accords passés avec la CEE. Après ce nouvel accord, ces deux pays peuvent exporter vers l'Union européenne avec un contingent tarifaire à droits nuls (pas de frais de douane) et le sous-plafond sur la quantité importée en Europe de viande est levé, avec la possibilité d'importer de la viande tant fraîche que congelée.

Cependant, dans un troisième temps, quelques années plus tard, des crises sanitaires remettent en cause certains avantages commerciaux. En effets, dans les années quatre-vingt-dix, des crises sanitaires importantes ont lieu. Bon nombre de reproches sont alors formulés à l'égard des agriculteurs concernant leurs pratiques, tant au niveau environnemental que sanitaire. La crise de la « vache folle », qui débute en 1996, puis celle de la fièvre aphteuse en 2001 viennent enfoncer dans l'opinion publique le clou de la responsabilité des agriculteurs en matière de préservation de la santé publique et de protection de l'environnement. En réponse

³⁸ Le groupe dit des CAIRNS correspond au regroupement de 19 pays exportateurs de produits de biens agricoles soutenant des positions plus libérales en ce qui concerne le marché agricole. Ces dirigeants critiquent les mesures protectionnistes mises en place en Europe et aux États-Unis.

³⁹ Comme nous le verrons plus en détail plus loin, ce découplage des aides est réellement appliqué en 2003. Ce principe de découplage correspond à la mise en place d'aide ou de politique qui n'interfère pas sur les marchés. Une aide « couplée » est liée au marché et à la production et interfère dans le commerce. Une aide « découplée » ne devrait pas, en théorie, être basée sur ces éléments ou les influencer. Mais, en pratique, les aides découplées influencent de manière différente le marché en soutenant une agriculture selon d'autres critères comme la multifonctionnalité.

à ces crises, un embargo sur les produits venant de Grande-Bretagne est imposé, entraînant du même coup une diminution des importations de viande ovine permettant aux éleveurs français de mieux tirer leur épingle du jeu. Suite à ces crises, les dirigeants européens vont aussi imposer plus de normes et un contrôle renforcé des activités agricoles. Comme le soulignent Armelle Maze et ses collègues (2004), « les agriculteurs [vont être] confrontés à une demande toujours croissante d'informations sur leurs façons de produire. Cela se traduit notamment par la floraison de cahiers des charges définis tant par la grande distribution (secteur de la viande en particulier) que par les industries agro-alimentaires, voire les organismes de collecte (céréales notamment)» (Maze et Coll., 2004:18). Ces crises sont traitées abondamment dans les médias et ceux-ci y dépeignent les agriculteurs de manière plutôt négative : dépassés par les événements, sous le choc, désemparés.

Un autre événement met aussi les agriculteurs et plus particulièrement les bergers à l'avant-plan de la scène médiatique durant ces années, et pas toujours à leur avantage. En effet, quatrième événement important, en 1992, « le Loup » réapparaît dans le paysage français⁴⁰. Ce retour provoque dans les médias des polémiques entre défenseurs du grand canidé et défenseurs des ongulés domestiques. Les dernières politiques mises en place renforçaient le rôle du pastoralisme dans les milieux autrefois protégés, mais le retour du Loup vient compromettre ce nouveau statut bonifié. S'ensuit un long débat médiatique, juridique et politique autour de ce retour, cherchant à établir si le Loup a été réintroduit ou s'il a migré naturellement, détail important qui détermine s'il est protégé ou non par la convention de Berne ratifiée par la France en 1979. Durant cette période, les éleveurs gagnent en visibilité dans les médias, mais souvent en étant confrontés aux militants « écologistes » défenseurs du Loup. Autant durant les années soixante-dix et les années quatre-vingt, leur image avait été rehaussée dans le grand public, notamment grâce à la publication de « beaux livres » sur le pastoralisme et la diffusion de documentaires folklorisants, autant à cette période on les renvoie à une image plutôt négative : de rustres, de fermé d'esprit se confrontant aux « écologistes », dont le message est plus apprécié chez une population urbaine. Ainsi, tous ces événements, crises sanitaires, mise en place des MAE et retour du Loup viennent placer, d'une certaine façon, les agriculteurs et éleveurs de moutons devant de nouvelles réalités ou de nouvelles responsabilités.

Ces responsabilités vont d'ailleurs croître quand, quelques années plus tard, un cinquième événement important a lieu, lorsqu'une réforme agricole française significative vient devancer les négociations européennes pour réformer la PAC. Fait important, celle-ci propose de nouveaux concepts de gestion de l'agriculture. En effet, la Loi d'orientation agricole française de 1999 : « prend en compte les fonctions économique, environnementale et sociale de l'agriculture et participe à l'aménagement du territoire, en vue d'un développement durable » (loi n° 99-574). Les principes de la « multifonctionnalité de

⁴⁰ Pour avoir plus d'informations sur la problématique du loup et de l'élevage ovin transhumant dans le sud de la France, j'invite le lecteur à consulter les travaux de Marc Vincent à ce sujet. Il est à noter que dans le milieu pastoral, on parle bien plus souvent « du Loup » et « le Loup » pour parler du grand prédateur que de personnages aux pluriels. C'est comme si le singulier démontrait sa puissance, une icône intouchable, mystérieuse et puissante. Voir aussi la revue *Terre Sauvage* qui titre « Bienvenue au Loup ». Je vais donc utiliser cette expression au singulier et avec une majuscule puisqu'elle représente mieux les expressions entendues sur le terrain.

l'agriculture »⁴¹ sont clairement énoncés dans ce texte, et seront repris par l'Union européenne lors de la prochaine réforme de la PAC. Un changement important d'idées politiques s'observe encore. Les concepts de qualité, de multifonctionnalité, de subsidiarité et de contractualisation sont mis de l'avant. Par exemple, la reconnaissance d'AOC, de savoir-faire, de territoire et de traditions sont de plus en plus encouragés plutôt que, comme dans le passé, la valorisation de la production de quantité à bas prix (qui provoquait des excédents et de potentielles crises sanitaires). Une des mesures importantes de cette loi française consiste aussi à la création des contrats territoriaux d'exploitation (CTE) qui s'inscrit dans les Mesures dites Agro-Environnementales (MAE). Ces contrats visent à établir :

« [...] un cadre contractuel innovant entre agriculteurs et pouvoirs publics, sur la base d'un projet global de développement pour l'exploitation, et de la territorialisation de l'action publique. Associant ainsi des composantes économiques, sociales, environnementales et territoriales, c'est l'outil d'une inflexion de la politique agricole exprimant, en réponse aux nouvelles attentes de la société, la promotion de la multifonctionnalité de l'agriculture et du développement durable. » (Urbano et Vollet, 2005:70)

Ce sera le point de départ d'autres mesures similaires dans les années suivantes (MAE : CTE, CAD, MAEC, MAET, Natura 2000). Des dossiers identifiés comme étant « article 19 » sont proposés localement pour permettre de mettre en œuvre les objectifs fixés par cette nouvelle mesure législative. Or, l'élaboration de ces mesures augmente les relations et la dépendance des agriculteurs vis-à-vis des ingénieurs et des concepteurs de ces contrats. Selon Alphandéry et Bourliaud, « bien souvent, ce ne sont pas les agriculteurs, mais les techniciens et animateurs d'institutions comme les chambres d'Agriculture ou les parcs naturels régionaux (PNR), qui ont été les plus aptes à élaborer des projets conformes aux orientations du CTNAE, du simple fait de leur connaissance et de leur maîtrise de la chaîne verticale de décision » (Alphandéry et Bourliaud, 1996:29). À partir de cette période, des comités d'experts et membres des ministères de l'Agriculture et de l'Environnement sont en étroite collaboration et travaillent à l'élaboration de projets à subventionner. Ces mesures ne sont pas simples à élaborer devant cette multiplication d'intermédiaires à différents niveaux de gouvernance. Les techniciens des chambres d'Agriculture deviennent souvent plus présents dans l'environnement des éleveurs tentant de leur expliquer les aides et comment les obtenir. Les CTE seront globalement un échec, car impopulaires et trop complexes.

⁴¹ La notion de multifonctionnalité apparaît au sommet de Rio en 1992 puis en 1997 lors du conseil de Luxembourg, celui-ci déclarant « que l'agriculture devait être « multifonctionnelle », durable et répartie sur le territoire d'une façon harmonieuse » (Bureau et Thoyer, 2014:26). Ce terme réapparaît ensuite au Comité ministériel de l'agriculture de l'OCDE en mars 1998, puis il est repris dans les discussions concernant l'agriculture et la recherche dans les années suivantes. Cette notion sera critiquée au début des années 2000 dans le cadre des négociations internationales et par de nombreux chercheurs comme étant souvent un prétexte à un protectionnisme déguisé (Swinbank 2001). Ce principe disparaît quelques années, suite à ces critiques, puis réapparaît dans les mesures politiques et les négociations internationales quelques années plus tard.

1.2.5 Les années 2000 : augmentation des fonctions attribuées à l'agriculture et éco-conditionnalité des aides

Un deuxième tournant significatif dans le processus d'encadrement de la profession agricole a lieu dans les années 2000. À cette période, les modes de versement des primes se complexifient grandement. En fait, depuis 1997, les dirigeants européens travaillent sur un dossier nommé « l'agenda 2000 ». Ceux-ci tentent d'établir un budget pour les années 2000 à 2006 et les procédures d'ajustement à adopter pour les nouveaux pays membres. Ils visent à réduire les subventions et les politiques de soutien, considérées comme altérant les cours du marché. En mai 1999, cette nouvelle réforme de la PAC est finalement adoptée en prévision des changements que doit traverser l'Union européenne (l'élargissement à 10 pays membres, la hausse des dépenses agricoles, les négociations à l'OMC...). On craint encore la surproduction alimentaire, et on propose de diminuer les formes d'incitations à la production (Bureau et Toyer, 2014:25). La notion de « multifonctionnalité » de l'agriculture s'inscrit à ces rencontres et devient populaire pour justifier le fait de subventionner les agriculteurs pour diverses fonctions (entretien du territoire, du paysage et de la biodiversité...). Deux autres concepts deviennent aussi importants, le « développement rural » et le « développement durable », qui permettent de soutenir l'agriculture par d'autres objectifs que celle de la production de biens agricoles.



Caricature par Bernard Nicolas (PNM)

publiée dans *le Journal du Mercantour - un territoire et des hommes*, hiver 2008-2009 n° 8 : *Gypaètes, la reconquête du ciel*.

C'est d'ailleurs à cette époque que le principe d'éco-conditionnalité, suivant 19 directives, est prévu dans le droit communautaire dont l'application se fait au niveau national. Avec la mise en place de ce principe, les agriculteurs ne sont plus simplement incités à respecter l'environnement sur une base volontaire en échange de rétributions sous forme de « subsides ». Ils devront, dans les années suivantes, respecter les conditions environnementales établies par leur État pour obtenir les primes. Ce principe contribuera largement à complexifier l'obtention des primes et l'encadrement de la profession.

Dans le milieu pastoral, deux changements importants ont lieu à cette époque. Premièrement, un plan ovin est mis en place ayant « pour objectif de redynamiser l'élevage ovin en France, dans un contexte de diminution constante du nombre des éleveurs » (Ministère, 2006:6). Il offre des aides ponctuelles pour améliorer les pratiques dans la conduite du troupeau, son alimentation, le suivi sanitaire ou l'identification des animaux (Journal Officiel Sénat du 28-12-2000). Et cette aide devance un deuxième changement important, le remaniement de l'organisation commune de marché (OCM) dans le secteur des viandes ovines et caprines prévu pour 2001 (Ministère, 2006:3). Ces nouvelles aide⁴² visent à stabiliser les revenus des éleveurs dans ce processus d'ouverture des marchés, mais entraînent un éloignement des prix réels de production ou des prix du marché. On a « substitué au principe des primes variables à la brebis un mécanisme de primes fixes par animal, déconnectées du marché. Dans le même temps, le prix de base a été supprimé » (Ministère, 2006:7). L'adoption de cette nouvelle mesure économique laisse présager le besoin rapide de réformer encore une fois la PAC.

C'est ainsi que quelques années plus tard, en 2003, les délais des accords de Blair-House prennent fin et qu'une nouvelle réforme de la PAC a lieu en juin, communément appelée les accords de Luxembourg. Elle accentue les éléments instaurés dans le cadre de l'Agenda 2000 et modifie encore plus les formes de versement des aides aux agriculteurs en prescrivant un « « paiement unique » par exploitation, découplé de la production, c'est-à-dire sans lien avec l'acte de production » (Ministère, 2006:8). Cette réforme prévoit un découplage total des aides. Or, le plan de Fischler visant à modifier la PAC (en découplant les aides) est grandement débattu par les pays membres (dont la France) qui souhaitent plutôt un découplage partiel. Ils obtiendront un délai de quelques années, jusqu'en 2007 pour adopter réellement des aides totalement découplées de la production. Pour arriver à ces objectifs, les dirigeants européens envisagent de renforcer davantage le budget des Fonds Structurels précédemment créés dans le cadre de l'agenda 2000, communément appelés le deuxième pilier de subventions de la PAC.

Tableau des piliers de subventions de la PAC⁴³

<p>Le premier pilier est un portefeuille de subventions qui concerne les produits inclus dans les organisations communes de marchés (OCM) des différentes filières. Ce pilier comprend surtout des aides couplées à la production (liées à l'activité de produire). Mais il fournit aussi, notamment avec la création des DPU, des aides découplées de la production (sans lien avec l'activité de produire) : une aide directe versée annuellement, calculée sur une base historique. Ce pilier garantit le revenu des agriculteurs en fournissant des aides directes.</p>	<p>Le second pilier est un second portefeuille de subventions ayant des objectifs de développement rural. Il permet de subventionner par exemple des actions agroenvironnementales, les zones agricoles défavorisées (montagne, zone sèche...), d'encourager l'amélioration du bien-être des animaux, des terres, le financement des préretraites agricoles, l'aide à l'installation des jeunes agriculteurs, des aides à la préservation de la forêt... Ce portefeuille est très diversifié. Il ne sera pas utilisé énormément à sa création. C'est plutôt à partir de 2003 et en 2008 que ce pilier prendra de l'importance (Bureau et Thoyer, 2014:28).</p>
--	---

C'est donc sur la base d'autres formes de soutien, qu'à partir de 2003, les droits à paiement unique (DPU) sont envisagés pour remplacer les anciens versements des aides. Ces

⁴² Ces aides viennent s'ajouter à la prime complémentaire à la brebis (PCB) et à la chèvre, qui vient remplacer la PCO à partir de janvier 2002 (Ministère, 2006:6-7). À cette même date, la PMR-Primes Monde rural se voit remplacée par la Prime supplémentaire - zones défavorisées (Ministère, 2006:7).

⁴³ Pour plus d'informations, voir les autres tableaux en annexes sur les primes et les réformes de la PAC.

aides compensatoires seront versées suivant des critères historiques (la moyenne des aides reçues en 2000-2001-2002, selon des coefficients de découplage), en fonction du nombre d'hectares déclarés « éligibles » sans nécessité de geste de production. En France, le découplage des aides devient effectif à partir de 2006, mais « il sera partiel afin d'éviter le risque d'un abandon de l'activité agricole dans les zones fragiles » (Ministère, 2006:8). C'est dans les années suivantes, en 2007 et 2008, année de l'entretien avec Martin présenté en introduction, que les éleveurs commencent à réellement sentir les effets de cette nouvelle prime et en comprennent le fonctionnement très complexe.

Selon les souvenirs de deux techniciens, cette réforme a été accueillie de manière confuse. Pour Simon, ces aides ne favorisent pas tous les éleveurs de la même manière. Les DPU semblent être mésadaptées à la situation de certains qui n'avaient pas anticipé cette mesure calculée à la surface déclarée. Ces primes nuisent notamment aux sans terres, à l'acquisition de nouvelles terres et desservent l'ensemble des exploitations agricoles en se répercutant sur la valeur foncière des terres sans prendre en compte l'acte de produire. Selon Paul : « ces transformations ont amené des drôles de changements. Certains céréaliers qui faisaient du blé dur, qui n'était plus primé, ont pris des bêtes pour toucher plus de DPU ». Des rumeurs circulent dans le milieu pastoral au sujet de certains éleveurs qui ne feraient plus d'agnelage, touchant assez d'argent venant de ces primes sans lien à la production. Durant la mise en place de cette réforme, Paul se souvient qu'il y a eu une panique générale chez les éleveurs « due à ces premières déclarations de surfaces ». Il raconte qu'il faisait des réunions à la chambre d'Agriculture et qu'« il y avait des files à l'extérieur de la salle et dans le hall » tellement il y avait d'éleveurs présents. Selon Paul, tout devient plus compliqué à partir de cette période pour faire les déclarations en respectant les obligations qui augmentent, et le cahier des charges.

Cette dernière observation de Paul fait référence à une autre complication importante liée à cette réforme de la PAC en 2003: l'application du principe de l'éco-conditionnalité des aides mise en place avec l'Agenda 2000, qui se concrétise en 2003 et dans la création des DPU après 2006. En France, ce principe s'incarne dans les « bonnes conditions agricoles et environnementales » (les BCAE) qui prend le nom de « bande enherbée ». Les BCAE sont des mesures visant à rendre ou à maintenir « naturelles » des zones d'exploitations agricoles travaillées et exploitées. Par exemple, « pour percevoir son droit à paiement unique [DPU], l'agriculteur doit consacrer 3 % de sa surface en céréales, oléagineux, protéagineux et jachères à l'implantation de couverts environnementaux ne recevant ni engrais ni traitements. Ces surfaces avec couvert environnemental (SCE) doivent être localisées de « façon pertinente », de préférence le long des cours d'eau et des haies » (Deverre et Sainte-Marie, 2008:87). Ainsi pour « activer » ses DPU (les hectares déclarés « admissibles »), il faut respecter certaines conditions agro-environnementales.

Pour les éleveurs, cette mesure vient complexifier la gestion de leurs terres. Ils ont du mal à respecter ces règles qui semblent parfois illogiques ou inadaptées à leurs pratiques. D'ailleurs, la nouvelle « prime à l'herbe », la PHAE de 2003, influencée par cette mesure, sera considérée comme contraignante. La suivante, la PHAE 2 mise en place en 2007, sera refusée par beaucoup d'éleveurs, étant devenue encore plus complexe. Ainsi, « les agriculteurs français entrent à reculons dans cette écologisation de leur activité » (Deverre

et de Sainte-Marie, 2008:87-88). Adapter les terres agricoles en fonction des « conditionnalités » n'est pas un exercice aisé. Selon les souvenirs de Paul, technicien d'une Chambre de la région : « les déclarations sont devenues très sophistiquées [...] C'est plus compliqué qu'une déclaration d'impôt très complexe, c'est dire ! » Celui-ci mentionne avoir lu le document qui explique les conditionnalités. « Ça fait une centaine de pages avec la description et des grilles de bonne pratique à respecter. Je n'ai rien compris ! Tout se croise et se superpose ! »

Durant ces années, plusieurs éléments modifient les tâches des éleveurs. Suite aux crises sanitaires des dernières années, l'Union européenne souhaite avoir un meilleur suivi des pratiques sur les fermes et impose par une directive ((CE) No 21-2004) et son application française en 2005 de nouvelles pratiques concernant la traçabilité, l'identification, la détention et le déplacement des bêtes. Ces dispositions entraînent pour l'éleveur de tenir un registre d'élevage plus complet et strict, de boucler autrement les bêtes, de remplir plus de papiers et d'avoir un meilleur suivi de ce qui naît et de ce qui meurt sur la ferme. De plus, les déclarations des surfaces ne se font plus par délimitations cadastrales, mais par des photos des parcelles à dessiner.

C'est d'ailleurs à partir de cette période que les critiques envers les primes, les normes et les papiers deviennent plus répandues. Dans certaines revues spécialisées, ou sur le site Internet du syndicat agricole de la FNSEA, des dessins humoristiques illustrent les problèmes vécus par les agriculteurs en lien avec « la paperasse », les contrôles et les aides complexes en agriculture (FNSEA). Lors des élections de 2007, dans les chambres d'Agriculture, on peut lire sur certains sites Internet les slogans du syndicat majoritaire : « Nous n'accepterons pas la suradministration grandissante de notre métier ». Les problèmes liés au fait « de remplir des papiers » et l'inflation des normes commencent à être plus largement dénoncés. Les agriculteurs disent craindre les contrôles et les pénalités si le contour déclaré de leurs terres n'est pas assez fidèle aux photos satellites, si le bouclage des bêtes n'est pas parfait, ou si le respect des « conditionnalités » n'est pas respecté.

Parallèlement à ces mesures, une autre forme d'encadrement s'observe au cours des mêmes années. Les éleveurs sont de plus en plus confrontés aux attaques de loups sur les troupeaux et des mesures sont prises, comme le Plan d'Action Loup (2004-2008) et les mesures « T », pour tenter de diminuer les impacts de cette cohabitation « forcée ». Des aides sont versées aux éleveurs afin de les dédommager des pertes lors des attaques et d'encourager la cohabitation moutons-loup en subventionnant différents dispositifs. On demande aux éleveurs d'appliquer au moins deux des trois formes de protection proposées : soit l'utilisation de chiens de protection ; soit l'usage de filets pour mettre le troupeau en parc la nuit ; soit l'embauche d'un aide-berger pour assurer une seconde surveillance du troupeau. Les premières années, les éleveurs considèrent qu'en acceptant ces mesures, c'est comme s'ils acceptaient inconditionnellement la présence du Loup comme étant protégée en France. Beaucoup hésitent à les mettre en place, ne souhaitant pas modifier leurs pratiques et céder aux positions politiques sur la sauvegarde du loup. Au départ, le dédommagement devait être conditionnel à l'adoption de ces mesures, mais finalement, des indemnités seront versées tout de même jusqu'en 2018 lors d'attaque, même en l'absence de mesures de

protection. Cette forme d'encadrement est difficile à accepter pour les éleveurs puisqu'elle implique que les brebis soient davantage mises en parc.



Manifestation contre le loup à Draguignan

(cl. Émilie Richard-Frève, 26 mars 2012)

Une autre forme d'encadrement est mal vécue par ceux-ci lorsqu'en 2006 et 2008, le monde pastoral fait face à une crise sanitaire d'importance. La fièvre catarrhale ovine (ou la FCO) ou « maladie de la langue bleue » fait des ravages et amène bon nombre d'éleveurs à aller manifester sur le Champ-de-Mars à Paris contre les mesures imposées. En fait, un vaccin devient obligatoire. Sauf que les bêtes considérées comme « positives », suite à une prise de sang, doivent être abattues. De nombreuses bêtes vont être tuées sans raison, selon les éleveurs, car le vaccin aurait pu rendre « positives » leurs bêtes sans qu'elles aient été malades. En outre, selon eux, les effets de cette maladie étaient moins graves que les conséquences de la vaccination. Le collectif « liberté de l'élevage » est créé en 2009 contre cette obligation et naissent à cette époque d'autres mouvements de contestation qui se déclineront par la suite par d'autres collectifs comme « faut pas puçer » et « contre la voie mâle » au début des années 2010.

Au niveau européen, c'est aussi dans un contexte de crise, mais économique cette fois, qu'une nouvelle mini-réforme de la PAC a lieu de 2007 à 2010. Mais cette réforme est de moindre envergure que la précédente. Elle s'inspire notamment d'un changement dans la Loi d'orientation agricole française de 2006 (la Loi n° 2006-11) qui encourage la notion d'entreprise ou d'entrepreneuriat agricole. D'ailleurs, en France, « la notion d'entreprise agricole se substitue à celle d'exploitation familiale » (Hervieu et Coll., 2010:444). Cette réforme européenne, communément appelée le « Bilan de Santé », est adoptée en prévision des changements formulés dans le cadre des négociations internationales prévues pour 2013-2014. Le second pilier de la PAC se voit encore renforcé économiquement pour répondre à de nouveaux défis. Ainsi, les dirigeants politiques ont pour objectif de transformer davantage les subventions destinées aux agriculteurs en utilisant des fonds de développement rural inscrits dans le second pilier de la PAC.

1.2.6 Les années 2010 : incertitude sur l'avenir de la PAC et accentuation des normes en agriculture

Durant les années 2010, des incertitudes sont perceptibles quant au modèle de développement à adopter pour le secteur agricole en Europe et dans les négociations internationales. Une nouvelle PAC, couvrant la période de 2014 à 2020, est mise en place en 2015 malgré les incertitudes sur la poursuite de celle-ci et sur son budget suite à la crise économique de 2008. Les négociations internationales sont aussi en suspens durant cette période, puisque les accords généraux se font plus rares que les ententes bilatérales. Mais, un autre élément important retiendra notre attention : la remise en cause professionnelle et politique des normes dans le secteur agricole qui sera entre autres accentuée par la mise en place de cette PAC encore plus complexe.

En fait, les bergers ont vu leurs obligations administratives croître depuis le milieu des années 2000, notamment suite à la mise en place de la directive européenne de 2004 ((CE) No 21-2004) et son adaptation française. De plus, les conditions prévues dans cette directive ont parfois été remaniées à plusieurs reprises les années suivantes (au niveau européen et national), rendant les procédures à suivre très confuses. Par exemple, concernant la traçabilité et le bouclage des bêtes, les éleveurs ont vécu plusieurs réformes changeantes qui imposaient de nouveaux modes d'identification des animaux. Le bouclage des agneaux avant sept jours a été obligatoire, pour finalement être abandonné. Il y a eu le double bouclage, puis ensuite l'imposition de poser une boucle électronique de type Radio Frequency Identification (RFID) sans attendre le renouvellement naturel du troupeau. Les éleveurs ont dû remplir des cahiers d'élevage plus pointilleux, et gérer plus de papiers notamment dans le suivi des bêtes et les bons de transport qui ont aussi changé durant ces années. Ils ont aussi dû s'ajuster aux transformations des normes de transport des animaux vivants ou sous forme de viande (demandant des véhicules aménagés, de nouveaux permis de conduire, des zones frigorifiques...). Les normes vétérinaires sont aussi devenues plus complexes avec le décret de 2007 (n° 2007-596) qui complexifie les conditions de délivrance des médicaments faite par les vétérinaires et l'accès aux produits pour les éleveurs.

Selon les propos de Julien (en 2020), ancien technicien interrogé sur cette période :

« Cette recrudescence d'obligations « administratives » [était] directement liée à la PAC : pour éviter une inflation du budget et le versement d'aides indues, il fallait renforcer les moyens de contrôle. Or, embaucher plus de contrôleurs coûte cher, et, sans documents de traçabilité, ceux-ci ne peuvent avoir d'indices fiables d'éventuelles tricheries. Ces mesures (identification électronique, registre d'élevage...), incluses dans la conditionnalité des aides, permettent à la fois d'exercer un pouvoir de contrôle « technique » en vue de veiller à la « bonne distribution » des aides, et à la fois d'exercer un pouvoir plus « psychologique » sur le monde de l'élevage, lui imposant un cadre très strict restreignant drastiquement sa liberté d'avoir plus ou moins de brebis, de pâturer ce qui lui semble le plus adapté sur le moment, de produire et/ou vendre plus ou moins d'agneaux dans l'année civile... Bref, de mettre au pas une population plutôt en marge de la société et bien plus libertaire. »



Slogans pendant la Résistranshumance

Une semaine de transhumance-manifestation organisée par le collectif contre le puçage électronique des brebis le 25 mai 2013. Slogan « Brebis pucées, béliers certifiés, bergers fliqués », « Notre travail est utile, vos obligations inutiles » et « Les lois européennes ne sont pas les lois de la nature ! » (cl. Emilie Richard-Frève)

Les éleveurs se sentent parfois à la merci des réformes modifiées sans préavis. Par exemple, la prime PHAE2 (2007-2013) qui devait être sur cinq ans a été rallongée de deux années, en raison du retard important des réformes de la nouvelle PAC 2014. Mais les cahiers des charges signés pour cette période de cinq ans seront modifiés pour les années suivantes : beaucoup d'agriculteurs seront en tort lors des nombreux contrôles ayant lieu à cette époque. Ce contexte engendre donc du stress et des incertitudes concernant la prochaine PAC.

En fait, en juin 2013, après trois ans de discussion, les ministres européens arrivent enfin à un accord sur la PAC 2014. Suite à la crise économique de 2008, certains États de l'Union souhaitent diminuer leurs contributions à la PAC. D'ailleurs, depuis des années, des rumeurs semblent laisser présager un très court avenir à celle-ci, une fin ou une diminution drastique du budget étant attendue. Cependant, la crise alimentaire de 2008 change la donne dans la mesure où les dirigeants se rendent compte du fait que s'il n'y avait pas eu de sécurité alimentaire en Europe, sans ces excédents et cette production diversifiée, la population européenne aurait pu vivre des difficultés. C'est dans ce contexte que les pays membres choisissent, contre toute attente, de reconduire le budget de la PAC jusqu'en 2020 à importance équivalente. Le budget de cette PAC 2014 à 2020 correspond finalement à 362,8 milliards d'euros, dont le premier pilier implique un budget de 278 milliards tandis que le second pilier représente « 40% du budget européen » (Senat 733, 2016:32).

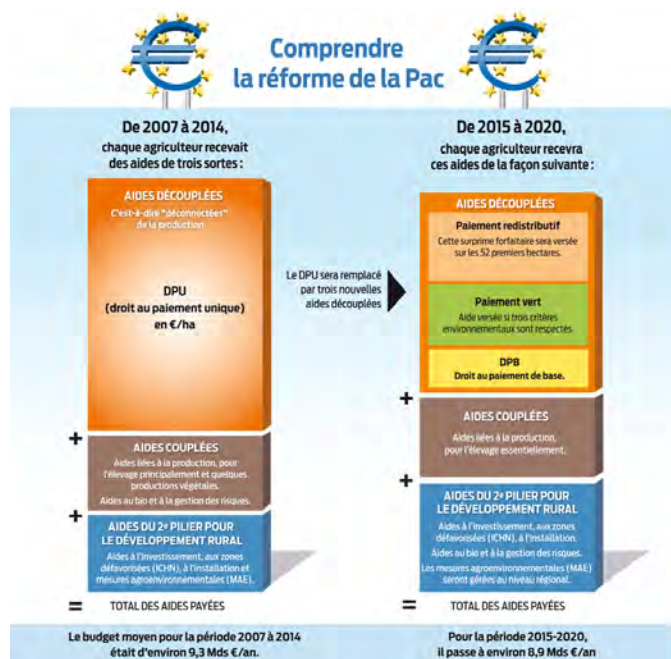


Illustration du changement de la PAC en 2015-2020 proposée par *La France Agricole* (18-06-2014)

Cette politique entraîne encore des changements significatifs dans les modes de versement des aides. En effet, les DPU (droit à paiement unique), aide directe à l'hectare, suivant des critères historiques, deviennent les DPB (droit à paiement de base). Les DPB se déclinent maintenant en trois formes de versement. Il y a d'abord le « paiement vert », des aides versées sous réserve du respect des règles de verdissement (prairie permanente, diversité des assolements, surface d'intérêt écologique). On parle d'ailleurs d'un « verdissement des aides directes », une part qui représente 30% du budget (Sénat 733, 2016:32). Cependant, le plus gros changement présent dans cette politique, notamment pour les éleveurs transhumants, concerne les aides à la surface et la façon de déclarer ces terres. En effet, grande nouveauté, la réglementation européenne pour la PAC 2014-2020 redéfinit ce qui est considéré comme étant une « surface agricole ». Pour être éligible aux aides, une terre doit avoir soit une production agricole, soit procurer du fourrage ou soit être en jachère. Les cultures déclarées se déclinent ensuite en trois autres types : les terres arables, les terres en cultures permanentes et les terres considérées comme étant des prairies et des pâturages permanents. Les terres déclarées doivent avoir de l'herbe verte visible et consommable pour pouvoir justifier avoir des aides.

Les dirigeants français proposeront quelques aménagements à cette nouvelle PAC pour avantager leurs agriculteurs. Cette mesure française est plus complexe qu'ailleurs dans l'Union, mais permet de déclarer des terres autrement exclues dans les autres pays. Pour obtenir plus de subventions, ils décident de proratiser⁴⁴ les terres de pâturages permanents

⁴⁴ Depuis 2015, les surfaces en prairies ou en pâturages permanents admissibles aux subventions sont évaluées selon un prorata. Il s'agit d'un taux, un pourcentage d'admissibilité attribué aux terres déclarées et qui se base sur l'évaluation de différents critères comme la présence d'herbe verte. Plus il y a d'arbres, de ronces, de pierres visibles sur une terre, plus le pourcentage d'éléments non admissibles acceptés sur cette terre sera élevé. Plus ce pourcentage est élevé et moins cette terre sera subventionnée. Ce calcul ne prend pas en compte la valeur fourragère des terres pouvant rendre par exemple inadmissible une terre dans la forêt de chênes du Var, une terre riche en glands et très nutritive pour les bêtes. En 2018, les critères ont légèrement changé concernant les éléments à prendre en compte.

où l'herbe n'est pas prépondérante, pour qu'elles restent éligibles aux subventions selon un pourcentage d'éléments considérés comme non admissibles (roches, routes, pierrier, arbuste, forêts denses...). Ainsi, une action de proratisation des terres doit maintenant être faite par l'agriculteur pour obtenir des aides en indiquant un pourcentage pour chacune de ses parcelles déclarées. Cette mesure ne prend pas en compte la valeur fourragère des parcelles, un élément pourtant fondamental pour les éleveurs pastoraux. Une bonne terre pour la PAC ne représente pas nécessairement une bonne terre pour les bêtes. Certains vont parler de « course à l'hectare » (L'humanité, Masson 2019) pour décrire la surenchère qui s'observe dans ces années sur les terres agricoles, les grandes fermes céréalières étant favorisées par ce mode de subvention à la surface agricole.

Dans le milieu pastoral, cette nouvelle PAC s'adapte difficilement au modèle transhumant du sud de la France. En effet, cette politique privilégie dans ses critères de subvention des champs dits « propres » ou « carrés », selon les propos de techniciens, avec des prairies permanentes n'ayant que de l'herbe. Selon les critères des fonctionnaires, les terres des agriculteurs devraient être groupées, adjacentes à l'exploitation et appartenant aux propriétaires des bêtes. Le mouvement des bêtes sur les terres devrait aussi être prévisible et facile à déclarer. Cependant, le modèle transhumant est antinomique avec ces critères. Les bêtes vont sur des parcelles très diversifiées souvent non exploitables autrement que comme pâturage extensif (parcours, bois, montagne...). Ces parcelles sont souvent dispersées, « sales » et loin de l'exploitation principale. Ces parcelles changent parfois d'année en année, sont pâturées selon la météo et la maturité de l'herbe, des éléments complexifiant les déclarations de présence du troupeau selon des dates précises.

Si l'on veut résumer quelques éléments de cette réforme qui affecte les pratiques pastorales, on peut retenir que la prime à l'herbe (la PHAE), qui encourageait l'élevage extensif, disparaît et devient intégrée dans l'ICHN, une prime plus appréciée et simple. Les critères de l'ICHN changent aussi légèrement (nombre d'hectares éligibles, montant à l'hectare) et notamment les critères d'âge de l'exploitant, qui peut recevoir des aides au-delà de l'âge de la retraite. De nouvelles MAE sont mises en place. De plus, pour l'Aide Ovine, la considération de la productivité ne se base plus sur le nombre d'agneaux nés, mais sur le nombre d'agneaux vendus (la vente « au black » devient plus difficile à pratiquer avec ce critère). Donc, globalement, cette nouvelle PAC a été reçue par les éleveurs avec méfiance et soulagement. Ils étaient soulagés du fait que les subventions restent effectives, malgré le fait que les normes et les modalités à respecter restent toujours complexes. Cependant, ils étaient aussi méfiants, car les nouvelles normes et les conditions à respecter sont difficiles à comprendre, tout comme les calculs à réaliser. Le fait qu'une bonne majorité des terres pâturées ne soient pas reconnues par la PAC ou mal payées amène aussi certains éleveurs à contester la cohérence de ces primes qui les encouragent aussi à la préservation du territoire.

Beaucoup avaient des attentes concernant cette nouvelle PAC qui devait être plus simple, mieux distribuée, plus juste. Or, celle-ci occasionne beaucoup de mécontentement. En fait, cette réforme de la PAC ne la rendra pas plus simple. Cette mesure est d'ailleurs identifiée par Blandine Mesnel comme étant un « nouveau stade de bureaucratisation de la PAC », devenant encore plus complexe que ses versions précédentes (Mesnel 2017). De nombreuses manifestations d'agriculteurs ont lieu entre 2014 et 2016 et leurs slogans

illustrent bien la grogne et la tension vécue par ceux-ci liée à l'accumulation de normes et de contraintes qui seront encore amplifiées par cette réforme.



Manifestation à Quimper le 12-02-2016 : « Trop de règlements, de contrôles, de normes, d'administration »
(site Internet de Révolution Permanente)

En fait, cette nouvelle PAC s'inscrit dans un contexte particulier. Comme les agriculteurs ne sont plus rémunérés selon leur niveau de production, mais par un paiement unique sur des surfaces déclarées, basées sur des références de revenus du passé, de grandes disparités existent dans leurs revenus. Depuis 2013, la Commission européenne prévoit un mécanisme de « convergence » des aides afin de redistribuer l'enveloppe de la PAC entre les agriculteurs pour arriver à plus de parité d'ici 2020. Or, ce principe signifie aussi que les sommes à redistribuer seront « prises dans les poches des uns pour les mettre dans les poches des autres », comme le dira un éleveur en entretien. Ainsi, les céréaliers qui avaient été avantagés dans les années 2000 le seront moins pour transférer une part de l'enveloppe de la PAC aux éleveurs moins favorisés. De plus, le montant des enveloppes sous-estime souvent le nombre de personnes éligibles aux réformes mises en place. De ce fait, selon certains techniciens, les contrôles sont renforcés pour diminuer le nombre de demandeurs ou les montants sont versés en retard ou selon des pourcentages moins élevés. Cette démarche n'est pas simple à faire accepter.

De plus, la profession agricole et les politiques, au niveau national et européen, constatent depuis des années le fardeau croissant des normes. Les critiques débutent, à la fin des années 1990 et le début des années 2000, avec la mise en place de primes qui cumulent les objectifs et les cahiers de charges. En France, en 2003, le ministre de l'Agriculture Hervé Gaymard mentionnait d'ailleurs le problème des normes liées aux principes de l'« éco-conditionnalité » lors des négociations houleuses de la PAC de cette époque qui visaient à découpler totalement les aides (La France Agricole 2003). Des mesures avaient, semble-t-il, été adoptées pour simplifier les procédures et accompagner les agriculteurs. Or, les résultats ne seront pas probants. De plus, ce problème des normes n'est pas exclusif à l'agriculture et s'étend aussi à d'autres secteurs d'activités. En 2005, un «

chantier de la simplification des normes » débute à la demande du Premier ministre français et donne lieu à la création de « la mission « Simplifions ! » » (Ministère 2017). Un rapport du député Yves Simon de 2007 mentionne aussi la volonté d'une « simplification administrative » (Rapport Simon 2007).

Mais un changement plus significatif advient, lors des débats à l'Assemblée nationale concernant la Loi de modernisation agricole française, en 2010. La question du nombre trop important de normes en agriculture est soulevée (Sénat 733, 2016: 5), et cette loi identifie clairement un *problème* normatif (Rapport Simon 2007).

Quelques années plus tard, en 2013, le président de la République mentionne d'ailleurs vouloir un « choc de simplification » des normes affectant divers secteurs économiques en ayant pour objectif une « modernisation de l'action publique » (Sénat 733, 2016:43). En fait, l'inflation des normes et des procédures administratives croît sans qu'il semble possible de renverser ce processus. Dans les années suivantes, cette volonté de simplifier les normes revient encore plus régulièrement à l'agenda politique sans arriver à de grands succès.

En 2014, dans le cadre de la Loi avenir de l'agriculture, de l'alimentation et la forêt, la question de la surcharge des normes est encore abordée par les élus. Lors des états généraux sur l'agriculture, les responsables de la profession demandent une simplification des normes et des procédures administratives (Sénat 733, 2016 : 6). On peut aussi lire cette même année, sur un site Internet du syndicat de la Coordination Rurale, que « seule une vraie et solide réforme de la PAC, basée sur des prix rémunérateurs et non des aides génératrices de paperasse et de contrôles récurrents, permettra de rendre espoir aux agriculteurs. Ni la PAC 2015-2020, ni la loi d'Avenir ne semblent hélas aller dans ce sens » (Coordination Rurale). Effectivement, cette loi ne donnera pas « lieu à des modifications législatives majeures [allant] dans le sens de la simplification » (Sénat 733, 2016:5)



Manifestation contre le projet de loi d'Avenir examinée en commission le 24-06-2014

« Stop aux contraintes, produisons français, JA10 » (cl. France 3)

Mais après 2015, la croissance est telle que lors de la « proposition de la loi Lenoir », un nouveau constat économique émerge : les normes nuisent à la compétitivité agricole (Sénat 733, 2016: 5). Dans cette proposition de loi, un principe de simplification est posé : « l'adoption d'une nouvelle norme agricole » doit être conditionnelle « à la suppression d'une

norme antérieure » (Sénat 733, 2016: 57). De plus, pour répondre à ces objectifs, un comité pour la simplification de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (COSAA) est créé en mai 2014 et sera mandaté de faire de la surveillance (Senat 733, 2016: 44).

Au même moment, une prise de conscience a aussi lieu chez certains dirigeants européens. Le commissaire à l'agriculture et au développement rural, Phil Hogan, mentionne que « la PAC est trop compliquée ; c'est pourquoi j'ai mis la simplification au cœur de mon action, pour que les agriculteurs puissent développer tout leur potentiel sans le fardeau de procédures trop lourdes » (Senat 733, 2016: 42). Mais, la nouvelle PAC de 2014-2020 est encore « plus complexe que la version précédente [et] les conditions de distribution des aides directes aux agriculteurs [font] l'objet d'un encadrement plus strict » (Sénat 733, 2016: 42).

Or, malgré de multiples initiatives politiques (création de commissions, d'un groupe de travail...), les contestations professionnelles s'intensifient. Quelques mois plus tard, les agriculteurs manifestent largement « contre « la paperasse » » (Actu.fr 2016), les contraintes et l'inflation des normes. Un article des Échos de 2016 (présenté en entier en annexe) décrit quelques cas d'école en matière de normes contradictoires et en croissances qui provoquent de graves inondations puisque les obligations à curer les fossés par l'agriculteur stipulent aussi une interdiction de le faire s'il y a un cours d'eau dans le fossé.



Manifestation en février 2016 à Paris

(cl. Agence France Presse publié par le journal *La Croix*, 2016)

Cette complexification des normes engendre des contestations, mais aussi de nombreux problèmes de gestion. D'ailleurs, toujours en 2015, la France se fait sanctionner par l'Union européenne pour « ses défaillances à vérifier le bien-fondé des aides versées aux agriculteurs » (AFP, Le point, 2015). Stéphane Le Foll, ministre de l'Agriculture, mentionne alors que l'État assumera cette dette (de plus d'un milliard d'euros) qui aurait été versée à tort à des agriculteurs qui auraient fraudé ou fait des erreurs dans leurs déclarations. Selon l'Union européenne, l'administration française n'aurait pas été assez vigilante face à ces

déclarations, tout comme d'autres États européens sanctionnés. La question de la complexité des normes est donc soulevée une nouvelle fois.

C'est finalement dans les années suivantes que plusieurs rapports critiques sont déposés au Sénat et au Parlement pour décrire l'ampleur du problème. Un rapport important est déposé en juin 2016 au Sénat (no 733) par un groupe de travail s'exprimant sous la plume de Daniel Dubois. Dans ce rapport, les auteurs mentionnent que « l'avalanche de normes, la surabondance des réglementations, qui, en France peut-être plus encore que chez nos voisins, pénalise nos campagnes, pèse négativement sur la compétitivité des exploitations, et, au final, décourage les paysans » (Sénat 733, 2016). Ce rapport parle d'une « overdose normative » (Sénat 733, 2016: 5) ou d'« agriculteur noyé sous les normes » (Sénat 733, 2016: 63). Selon les auteurs : « il y a quelques années, lorsqu'on évoquait ce sujet, on n'était pas pris au sérieux : au mieux, on nous indiquait que la « sur-réglementation » constituait un phénomène ponctuel et non massif. Au pire, on nous faisait comprendre qu'il s'agissait d'une lubie d'agriculteurs rétifs aux contrôles ce qui n'est pas le cas » (Sénat 733, 2016: 64). Selon eux, les constats du passé décrivent mal l'ampleur du problème normatif affectant ce secteur et les mesures appliquées n'ont pas été assez efficaces pour le réduire. Ils suggèrent de décrire les difficultés observées en 16 propositions.

Par exemple, selon ce rapport, les normes qui régissent le secteur agricole sont multiples. Elles découlent à la fois du droit rural, de la régulation économique, d'un contrôle des structures, d'une normalisation technique, d'exigences sanitaires et environnementales, de protection du consommateur, du respect du bien-être animal, de l'embauche d'un salarié, du transport animal, ou de la gestion des sols... De plus, cette prolifération de normes entraîne une prolifération de contrôles qui rend les agriculteurs vulnérables moralement et économiquement (Sénat 733, 2016:38). Ceux-ci sont souvent mal acceptés, car il semble y avoir un manque de pédagogie des contrôleurs, laissant planer un flou dans l'esprit des agriculteurs sur leur sort. La difficulté à comprendre la réglementation complexe n'incite pas non plus les agriculteurs à accepter ces contrôles, se sentant souvent en position d'infériorité face au contrôleur-technicien. Et comme les normes changent régulièrement, les agriculteurs ne se sentent pas non plus au fait des dernières réformes (Sénat 733, 2016:38). Qui plus est, les exploitations agricoles sont de petites entreprises qui n'ont pas les moyens suffisants en interne pour comprendre et gérer tous ces dispositifs administratifs. Dans ce milieu qui demande stabilité et prévoyance, ces changements rapides entraînent parfois des problèmes de rentabilité eu égard aux investissements déjà faits à long terme, basés sur d'autres normes et d'autres pratiques encouragées. Les différentes instances politiques responsables (préfecture, commune, région, mairie...) semblent aussi traiter de façon arbitraire les dossiers des agriculteurs. Cet excès de normes complique donc les tâches des agriculteurs, selon ces auteurs, et a des conséquences économiques vu le temps consacré à cette gestion des normes (Sénat 733, 2016: 39). Les normes environnementales sont aussi de plus en plus complexes et contraignantes et les zonages environnementaux se superposent parfois : « chaque zonage

entraînant son lot de règles et contraintes, qui se chevauchent, et peuvent parfois entrer en concurrence voire en contradiction » (Sénat 733, 2016: 26)⁴⁵.

Les auteurs de ce rapport mentionnent d'ailleurs le problème de la « sur-transposition » ou l'aggravation des normes européennes pour s'adapter au contexte français. Selon eux, cette réalité entraîne des disparités entre les agriculteurs européens, certains étant considérés comme étant plus normés que d'autres. Les syndicats considèrent aussi que les autorités françaises ont tendance à « alourdir les obligations européennes » (Sénat 733, 2016: 34) une situation qui semble niée par les autorités administratives françaises.

Un autre rapport important est déposé en novembre 2016, par la mission parlementaire menée par Odette Herviaux. Celui-ci décrit les recherches du groupe de travail du rapport 733, et, fait important, il donne une définition intéressante de ce qui est envisagé comme étant « une norme ». En fait, celle-ci est considérée comme étant une forme de contrainte extérieure à la pratique du métier d'agriculteur (Rapport Herviaux, 2016:19). Cette définition sera d'ailleurs utilisée au chapitre 5 pour mieux comprendre le phénomène normatif observé dans cette recherche.

Dans les années qui vont suivre, des comités sont créés (dont le CORENA en 2016), une feuille de route de « simplification du MAAF » est mise en place (depuis 2015), un Conseil supérieur d'orientation et de coordination de l'économie agricole et alimentaire (CSO) et un Observatoire des normes voient le jour. Des textes de loi sont déposés, ainsi que de nombreux rapports faisant écho de ces problèmes normatifs (dont le rapport no 733, le no 258, et la circulaire du 26 juillet 2017).

Pourtant, début 2019, des problèmes existent toujours au sujet des normes et des complications administratives. Des critiques sont d'ailleurs énoncées lors de la séance de questions au gouvernement concernant la mauvaise gestion française des aides au développement rural européennes. « Est-il exact que 4 % seulement des 700 millions accordés par l'Europe dans le cadre du programme Leader pour la période 2014 à 2020 ont été versés à ce jour? » interroge la sénatrice des Hautes-Pyrénées, Maryse Carrère » (La Croix, D'Abbundo, 2019). Les sources de ce cafouillage ou « grippage » dans le versement des fonds européens seraient liées à un problème de gestion politique des budgets et à une double gouvernance confuse. L'efficacité d'un logiciel et la complexité administrative française seraient à la source d'une perte colossale du budget européen faute d'avoir respecté les délais imposés (La Croix, D'Abbundo, 2019).

Ainsi, malgré certaines améliorations et certaines simplifications dans les procédures administratives, les normes affectant le secteur agricole restent un sujet d'actualité et un sujet de préoccupations important pour la profession. Le projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique (ASAP), en discussion au Sénat au début des années 2020, décrit encore les nombreuses procédures à mettre en place notamment pour simplifier le travail des agriculteurs fortement encadré par diverses sources normatives.

⁴⁵ Entre les zones en Natura 2000, les trames vertes ou bleues, les zones naturelles d'intérêt écologique faunistique et floristique (ZNIEFF), les Parcs Nationaux, les arrêtés préfectoraux de protection de biotope (APPB) et les autres normes en urbanisme, il devient souvent compliqué de s'y retrouver pour l'agriculteur.

La PAC 2014-2020, est toujours en vigueur lors de la rédaction de ce texte, mais tire à sa fin. La PAC prévue pour 2020 n'est pas traitée dans cette recherche puisque les négociations sont toujours en cours. Toutefois, on peut mentionner que les négociations de cette nouvelle PAC sont complexes, vu les incertitudes concernant la sortie du Royaume-Uni de l'Union (Le Monde, Ducourtieux, 2019) et la crise sanitaire de la Covid-19 qui laisse supposer une crise économique importante. Il reste à voir si elle suivra ou pas la tangente d'inflation normative des dernières PAC.

Tableau résumé de l'historique récent du traitement politique relatif à l'importance des normes agricoles en France ⁴⁶

Périodes	Contexte
2010 Loi de modernisation de l'agriculture et de la pêche	Lors des débats à l'assemblée.
2014 États généraux de l'agriculture	La profession demande une simplification des procédures.
2014 Loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt	Lors des débats, mais sans modification législative majeure.
2015 Mise en place d'un groupe de travail créé par la commission des affaires économiques du Sénat	Visé à évaluer la situation et proposer des solutions législatives pour améliorer la situation.
2015 Proposition de la Loi Lenoir	Identifie l'enjeu des normes mis en lien avec les difficultés de compétitivité agricole dans ce contexte.
2016 Rapport Sénat 733	Texte d'informations pour évaluer la sur-normalisation de l'agriculture, proposer des solutions pour « orienter l'action publique », « redonner une marge de manœuvre aux agriculteurs » et « leur redonner confiance dans les décisions publiques » (Sénat 733, 2016:6).
2016 Création du Comité de rénovation des normes en agriculture (CORENA)	Groupe piloté par Pierre-Étienne Bisch qui regroupe quatre ministères (Agriculture, Environnement, Santé et Travail) et les quatre syndicats agricoles.
2016 Rapport de la mission parlementaire conduite par Odette Herviaux <i>La simplification des normes en agriculture</i>	Présente les résultats d'une enquête permettant de comprendre l'état de la situation. Une enquête en partie présentée dans le rapport 733.
2017 Circulaire du 26 juillet	Mise en place de la nouvelle règle dite du « deux pour un ». Elle « prévoit que, hors les décrets d'application des lois, chaque fois qu'un nouveau décret pose une norme nouvelle contraignante ou crée une nouvelle formalité administrative, les ministères doivent dans le même temps supprimer ou simplifier deux normes existantes » (Conseil des ministres 12-01-2018).
2017 Rapport 258 à l'Assemblée Nationale	Reprend les thématiques du rapport du sénat 733 et de la circulaire du 26 juillet 2017.
2019 Critique en séance de questions au gouvernement du 7 mars	Critique sur la perte potentielle de budget européen de développement rural à cause de la mauvaise gestion administrative française.

⁴⁶ Tirée du Rapport du Sénat no 733 cité plus haut (Sénat 733, 2016:5-6)

1.2.7 Le pastoralisme en région PACA aujourd'hui en quelques chiffres

En fait, le pastoralisme est particulièrement impacté par ces mesures d'encadrement des professions agricoles. Afin de bien comprendre la situation du pastoralisme, voici quelques chiffres contemporains pour décrire brièvement ce modèle⁴⁷.

La région PACA occupe la deuxième place pour la production de viande ovine en France et 63% des éleveurs y exercent en ovin (PACA Chambre). La filière ovine est la filière agricole la plus importante en région PACA (CERPAM). Elle comptait près de 817 609 ovins en 2014, dont 261 227 dans les Hautes-Alpes et 226 541 dans les Bouches-du-Rhône, les deux départements de la région les plus productifs (Agreste PACA memento 2015). La grande majorité des éleveurs ovins allaitants⁴⁸ de cette région pratiquent un mode d'élevage dit « extensif » et « pastoral ». D'ailleurs, en 1997, on comptabilisait environ 500 000 moutons qui auraient transhumé dans les Alpes du Sud et 120 000 dans les Alpes du Nord (Vincent, 2011 : 90). Dans cette région aride « 750 000 hectares [sont] pâturés, dont 83% de parcours, landes et alpages » (MRE et INTERBREV chiffres clés 2012). Les troupeaux pâturent rarement à l'année en mode extensif sur des prairies naturelles. Dans une grande majorité des cas, les éleveurs complètent l'alimentation avec des pâturages gérés en mode extensif et des terres semées en plaine. L'Institut de l'élevage décrit d'ailleurs entre 10 et 15 cas types d'élevage ovin pour la viande à composantes pastorales comportant des transhumances en région PACA. Ceci est présenté plus en détail au chapitre 2 (MRE et INTERBREV 2018).

Les éleveurs de cette région choisissent souvent des races rustiques pour s'adapter au climat dont les trois principales sont : les mérinos (environ 300 000 brebis), les Préalpes du Sud (environ 200 000 brebis) et les Mourérous (environ 36 000 brebis) (MRE et INTERBREV chiffres clés 2012). Ce choix de races rustiques et de lieux de pâturage pauvres en qualité herbagère influence aussi le bas taux de reproduction des brebis (0,9 agneau/brebis).

Le nombre moyen de brebis par troupeau est d'environ 342 brebis, ce qui correspond au double du niveau national (MRE et INTERBREV chiffres clés 2012). Cependant, les éleveurs rencontrés possédaient plutôt entre 70 et 8000 brebis, mais la moyenne était plutôt entre 400 et 800 brebis. Cette région est aussi caractérisée par la présence d'énormes troupeaux, souvent en Crau, pouvant atteindre plus de 10 000 bêtes (brebis et agneaux confondus). Mais le nombre de brebis « viande » diminue depuis dix ans ainsi que le nombre d'exploitations et de troupeaux. Par contre, la région PACA est la région française « qui résiste le mieux à la baisse chronique du cheptel ovin viande » entre 2000 et 2010 (MRE et INTERBREV chiffres clés 2012).

Autre caractéristique présente dans cette région, la production ne couvre pas ses besoins en viande d'agneau qui est deux fois plus importante que la moyenne nationale. « La production locale ne représente que 17% de la consommation et se retrouve donc sur un

⁴⁷ Par contre, il faut mettre quelques bémols à ces chiffres. Beaucoup de chiffres donnés par les sources officielles prennent en compte un territoire administratif départemental ou régional qui ne correspond pas aux chiffres exacts pour ce groupe à l'étude décrit au chapitre 3. De plus, beaucoup de chiffres sont donnés selon des années de références différentes. Ces chiffres sont donc fournis au lecteur pour permettre d'avoir une meilleure vue d'ensemble de la situation du pastoralisme, mais ils ne représentent pas des chiffres actuels et réels de la situation de ce groupe en entier.

⁴⁸ Le terme d'« allaitant » est un terme relativement récent, utilisé surtout dans le milieu scientifique, agronomique et technicien pour décrire les troupeaux élevés pour la viande dont les femelles allaitent.

marché fortement concurrentiel » (MRE et INTERBREV chiffres clés 2012). L'entrée de viande importée comble la demande des consommateurs, or, cette concurrence des prix fragilise les éleveurs, les rendant encore plus dépendants des primes (MRE et INTERBREV). Paradoxalement, dans plusieurs circulaires incitant les jeunes à s'installer dans l'élevage ovin, les auteurs y mentionnent ce manque à gagner entre ce qui est produit en France et les besoins de la consommation. Les auteurs soulignent les fortes subventions que perçoivent les éleveurs ovins et qui leur permettent de bien vivre (Formulaire Demain). Selon ces circulaires, l'installation en élevage ovin viande est une bonne opportunité d'avenir. D'ailleurs, 63% des éleveurs ovins viande nationaux ont plus de 50 ans en 2013 (SSP enquête structure 2013) et un renouvellement est donc à espérer.

Les éleveurs ovins transhumants en région PACA reçoivent des sommes d'argent importantes venant des primes, qui représentent environ entre 50 à 80% de leur revenu global. Les revenus tirés de la vente des agneaux représentent entre 10 et 30% du revenu. L'aide la plus importante correspond souvent à celle des Droits à Paiement de Base (DPB). La seconde est versée pour compenser les handicaps liés à l'exploitation agricole en zone défavorisée (ICHN). Une autre aide est importante : l'Aide Ovine (aide couplée à la production) qui représente entre 19 euros et 29 euros selon les années par animal admissible (Web-Agri 2015). Les Mesures Agro-environnementales sont aussi des aides conséquentes sous forme de contrat sur 5 ans. À ces aides s'ajoutent des compensations ou des dédommagements causés par les attaques de loup. D'autres aides existent aussi comme la dotation jeune agriculteur, l'aide à la construction de bâtiments, l'aide aux céréales... Et toutes ces aides impliquent le respect de certaines conditions, de remplir des demandes, de rentrer dans les codes. J'ai pu constater que les revenus des éleveurs fluctuaient énormément d'une exploitation à l'autre en fonction d'une multitude de facteurs. Certains ménages, comprenant deux exploitants, peuvent obtenir près de 90 000 euros en primes pour une année, tandis que d'autres ont entre 15 000 et 40 000 euros de primes.

Tableau des aides inspiré d'un cas réel dans les Alpes-de-Haute-Provence en 2014

Tableau fictif des revenus et des aides pour un troupeau de 300 brebis dans un GAEC comprenant deux exploitants, agneaux vendus en vente directe	Montant en euros
Agneaux vendus (revenus de la production)	14 500 euros
Aide Ovine	6 200 euros
DPB	50 250 euros
Aide aux végétaux	0
ICHN	35 000 euros
MAEC	0
Aide à la construction rénovation de bâtiment	0
Aide jeune agriculteur	0
Total d'aides venant des primes pour une année	91 450 euros

Ce type d'élevage transhumant est particulier dans la mesure où il est flexible, pouvant s'adapter à divers contextes (changement de clientèle, de territoire, de climat...). Il peut aussi être rentable, demandant peu d'intrants et recevant beaucoup d'aide des primes. Cependant, il s'inscrit peu dans le modèle agricole populaire considéré comme productiviste et sédentaire et ne permet pas de fournir des prix inférieurs à la viande d'agneaux importés qui récupère une partie de la clientèle. La pratique de ce type d'élevage demande donc de s'adapter régulièrement à différents éléments de son environnement (météo, clientèle, rusticité...) pour tenter de se maintenir.

Conclusion : changement de paradigmes politiques et encadrement agricole

Plusieurs éléments ont été abordés dans ce chapitre, sous forme de chassé-croisé entre l'évolution du pastoralisme et ses mutations, l'étude de divers facteurs ayant influencé les pratiques agricoles en général, l'impact des nombreuses réformes politiques agricoles, et d'autre part, les différentes causes de la normification plus récente de l'agriculture. Grâce à ce survol historique, nous avons pu constater que les pratiques pastorales en région PACA « élargie » ont beaucoup changé à travers le temps et que des transformations significatives ont affecté les membres de ce groupe professionnel. Cette analyse historique avait pour but de donner des pistes de compréhension au lecteur afin de mieux saisir l'*ethos* professionnel contemporain des bergers et comment certaines périodes ont pu influencer les pratiques du métier.

Concernant l'évolution du métier, nous avons pu constater que des transformations importantes ont eu lieu sur plusieurs siècles tant dans les pratiques d'élevage que dans les finalités ou les modes de financement de ce même élevage. Ainsi, il est passé en quelques siècles d'une production visant des objectifs multiples (pour le fumier, la viande, et la laine), à une finalité simple et spécialisée (pour la laine ou la viande), puis plus récemment à un retour vers des finalités multifonctionnelles (entretien de l'environnement, de la biodiversité, pare-incendie, développement rural, paysage...). Les modes de financement et de soutien à cette activité se sont aussi grandement transformés suite à l'intervention du politique, passant d'un financement sous forme de maintien des prix garantis, à des primes couplées puis découplées de la production. Les pratiques du métier ont aussi été influencées par divers facteurs économiques, politiques, sociétaux ou environnementaux à travers le temps. Des événements comme les crises économiques, les négociations internationales, les crises sanitaires, la fermeture des abattoirs, la disparition des labours ou le retour du Loup ont d'ailleurs été abordés dans ce chapitre dans le but de mieux comprendre comment ces événements ont aussi influencé les pratiques contemporaines des bergers. On pourrait aussi citer l'avènement de la cogestion de l'agriculture, la professionnalisation et la modernisation des pratiques agricoles comme étant d'autres facteurs significatifs dans la transformation du

métier. Ces derniers ont modifié notamment les savoir-faire, et les représentations de ce en quoi consiste être agriculteur et ce qu'est l'agriculture.

Plusieurs facteurs sont à prendre en compte pour comprendre l'évolution du métier de berger et sa normification contemporaine. Premièrement, suivant une analyse plus axée sur la formulation des politiques publiques, on a pu constater une transformation importante des idées affectant ce secteur d'activité qui laisse supposer que plusieurs changements des paradigmes politiques (Kuhn 1962, Hall 1993) ont eu lieu en l'espace de soixante ans. Ce changement des idées politiques n'est pas anodin, car il influence les modèles de développement adoptés et les outils politiques ou « les instruments » (Lascoumes et Le Galès 2005) mis en place pour y accéder. Par exemple, dans les idées politiques traitées, nous avons pu constater une évolution dans les représentations de ce en quoi consiste l'agriculture, celle-ci étant perçue dans les années 50 comme étant archaïque et en retard par rapport au reste de la société, puis comme étant dans les années 1970 le « pétrole de la France » vouée à produire en grande quantité et à bas prix, devenant une ressource économique essentielle au développement de la nation. Quelques décennies plus tard, l'agriculture doit aussi répondre à des attentes sociétales diverses, elle doit être multifonctionnelle en étant soutenue par des aides directes découplées de la production et versées suivant le respect de conditionnalités environnementales. Elle devient même un service public (Richard-Frève 2012). En fait, les idées politiques adoptées depuis les années 1980 sont paradoxales, car on perçoit l'existence d'une agriculture à deux vitesses ou duale (Bazin, 2003:24). Une première agriculture est très spécialisée et subventionnée par les primes. Cette agriculture est encouragée à être compétitive sur le plan européen et sur les marchés internationaux. Elle nécessite aussi un contrôle, une standardisation et un suivi de la production important. Une seconde agriculture est, elle, plus sociale, de proximité, agro-environnementale, et reçoit des primes pour son caractère multifonctionnel. Le contexte agricole actuel est donc paradoxal dans la mesure où les dirigeants politiques souhaitent ouvrir les marchés d'un côté, pour leurs secteurs compétitifs et productifs, et protègent de l'autre leurs secteurs agricoles moins productifs qui fournissent divers services publics (activité en milieu rural, tourisme, production locale, biodiversité...) (Richard-Frève, 2012). Les instruments politiques mis en place pour soutenir ces multiples objectifs ont finalement créé un encadrement normatif très complexe.

L'évolution des modèles de gestion étatique représente un second facteur. En fait, en moins de 60 ans, l'État français est passé d'une gestion centralisée du territoire à une gestion plus décentralisée, voire à un transfert des pouvoirs étatiques vers de plus petites entités de gestion suivant le principe de subsidiarité. La gestion du territoire n'est plus imposée du haut vers le bas comme dans les années cinquante, mais s'exerce aujourd'hui de plus en plus à de multiples niveaux (Dubois, 2009a:11). Le mode de gestion plus contemporain promeut une gestion par contrats (Gaudin 2007). Maintenant, des entités de petite taille comme des communes, des mairies et des départements doivent faire des demandes de subvention par le biais de contrats répondant à certaines conditions pour ainsi mettre en place des projets. La contractualisation des relations entre agriculteurs et l'État, sous forme de contrats rémunérateurs élaborés par des experts sur une base locale et engageant les agriculteurs à réaliser certaines actions, ont aussi modifié le type d'encadrement normatif qui influence le travail des bergers.

En fait, on pourrait considérer que cette inflation des normes et des contraintes en agriculture est due en partie à la PAC et à sa (sur) transposition en France. On peut d'ailleurs identifier certaines périodes clés comme ayant été significatives dans ce processus de complexification et de multiplication des normes en agriculture. J'identifie notamment, comme Blandine Mesnel (2017), la réforme de la PAC de 1992 comme étant la première phase de ce processus. L'agenda 2000 correspond à une seconde phase importante de complexification, avec la mise en place plus généralisée des Mesures agrœnvironnementales demandant la signature de contrats sur plusieurs années (Mesnel 2017). En fait, l'application de « l'article 19 », la mise en place des principes agro-environnementaux et l'éco-conditionnalité contribueront grandement à cette complexification des normes et à l'augmentation des contraintes après les années 2000. La mise en place, en France, du principe de conditionnalité des aides et le respect des BCAE en 2003, correspond à une autre phase significative de complexification des normes (Mesnel 2017). De plus, le processus de découplage des aides et le versement d'aides directes instauré après 2003 et l'accord de Luxembourg, qui impose le respect de nombreuses conditions et cahier de charge, rend de plus en plus difficile pour les agriculteurs la compréhension des primes et des *normes publiques* en croissance à respecter.

D'ailleurs, c'est entre 2007 et 2014 que les bergers ont été le plus déstabilisés par un lot d'obligations croissantes et diverses (puçage électronique obligatoire, bons de transport, normes du transport des animaux...). Finalement, « un nouveau stade de bureaucratisation de la PAC est enfin franchi en 2015 : [car] des aides animales couplées sont créées ou réformées, et leur accès est généralement conditionné par le respect d'un certain ratio de productivité et d'une période de détention obligatoire » (Mesnel 2017). Le principe de verdissement de ces aides, tout comme les nombreux calculs croisés et interreliés entre des taux de chargement, des prorata, des périodes de détention sont très complexes. Tous ces changements dans les modes de soutien à l'agriculture, passant des prix garantis au versement d'aides couplées, découplées, puis directes en plus d'être multifonctionnelles, contractualisées et conditionnelles au respect de l'environnement, ont alourdi considérablement la gestion des normes et augmenté le sentiment des agriculteurs d'être toujours plus encadrés.

Cependant, d'autres facteurs ont aussi contribué à ce processus d'encadrement. Les normes en agriculture émanent d'instances diverses (Sénat 733, 2016). Elles découlent de différents niveaux de gestion publique : européen, national, régional, local. Elles peuvent provenir à la fois du code du travail, des normes environnementales, du code du transport, du code d'urbanisme, comme de normes sanitaires et vétérinaires. C'est donc l'accumulation de toutes ces sources créatrices de normes et de contraintes qui créent cette surcharge et cette sur-transposition des normes (européennes, nationales, locales, privées, publiques...). C'est d'ailleurs pour cette raison que, dans ce chapitre, nous n'avons pas analysé uniquement l'évolution de la PAC ou l'historique de la politique agricole française. Cette démarche aurait été instructive, mais n'aurait pas permis de comprendre l'ampleur des changements qu'ont connus les agriculteurs et les éleveurs ovins durant cette période plus récente et ce processus d'encadrement. J'ai aussi choisi dans ce chapitre d'aborder les résultats des ententes conclues

lors des cycles des négociations internationales, car ceux-ci ont aussi influencé la formulation des politiques européennes et françaises, et parce que l'encadrement et la normification du métier de berger ont aussi été influencés par l'ouverture des marchés agricoles et les pressions visant à diminuer la part de politiques dites protectionnistes. Ainsi, il fallait aborder divers évènements historiques, économiques, politiques, environnementaux ou sociétaux pour mieux comprendre l'évolution du métier de berger, et son encadrement par cette normification récente.

Finalement, plusieurs éléments m'amènent à penser que la période actuelle pourrait être considérée comme une période de « mutations majeures » (Garde et Coll., 2014 :2). En effet, les facteurs identifiés par Laurent Garde et ses collègues, pour caractériser les périodes antérieures de « mutations majeures » du pastoralisme en Provence, sont tous réunis. On relève une ouverture significative des marchés européens (dont français) et une volonté de libéraliser ce secteur dans le cadre des négociations internationales ; un changement des modes de financement de l'activité pastorale ; ainsi qu'un changement des orientations de gestion du territoire et du secteur agricole. Comme le supposent ces chercheurs, il semble crédible de penser que le pastoralisme en Provence à la période contemporaine est dans un état important de changements et de potentielles remises en question. Cependant, toutes les capacités d'adaptation du passé perceptibles dans ce groupe professionnel m'amènent à croire à de potentielles formes d'ajustement. Mais avant d'aborder les stratégies adoptées par les bergers pour gérer cette situation problématique d'inflation des *normes publiques*, tentons dans les prochains chapitres de mieux comprendre en quoi consiste être un berger, quel sont les normes professionnelles partagées et l'ethos du métier au début des années 2000 des éléments confrontés par cette bureaucratisation de la profession.

Synthèse

Dans ce chapitre historique, nous avons dans un premier temps abordé l'évolution du métier de berger et les mutations importantes de cette pratique à travers les siècles. Cette analyse avait pour objectif de mettre en lumière certains éléments du passé qui influencent encore aujourd'hui l'*ethos* professionnel des bergers et les structures de ce groupe professionnel. Nous avons abordé par exemple l'interdépendance entre les gens des plaines et des montagnes, l'évolution de la race de moutons Mérinos et les différentes finalités de cet élevage dans le temps (pour le fumier, pour la laine, pour la viande, pour l'environnement...).

Dans un deuxième temps, nous avons analysé des moments historiques significatifs plus récents, notamment l'évolution de certaines politiques agricoles mises en place post seconde guerre mondiale, toujours pour tenter de mieux comprendre le contexte dans lequel s'inscrit la pratique plus récente du pastoralisme. Différents types d'éléments ont été abordés dans cette section comme des crises économiques, des crises sanitaires, la fermeture des abattoirs, le retour du loup, le changement des modes de financement de l'agriculture et l'évolution des normes qui encadrent cette activité.

Globalement, nous avons pu constater que, suite aux années 1980 et aux premiers cycles de négociations internationales visant à libéraliser le secteur agricole, de nombreuses politiques mises en place au niveau européen et français sont venues complexifier la pratique de l'agriculture. C'est dans les années suivantes, et plus particulièrement au milieu des années 2000 qu'un processus de bureaucratisation de cette activité et qu'une inflation des normes devient de plus en plus perceptible et problématique. Les nombreuses manifestations au milieu des années 2010 utilisant comme slogan « stop aux normes » ou « stop aux contraintes » décrivent bien le climat de cette période. Différents facteurs, abordés dans ce chapitre, ont d'ailleurs contribué à renforcer ce processus de croissance normative, comme les crises sanitaires, les pressions politiques pour diminuer les politiques protectionnistes et la volonté d'avoir une agriculture multifonctionnelle qui suit les principes de l'éco-conditionnalité. Comme nous l'avons traité, plusieurs autres facteurs (comme le retour du Loup, la disparition des abattoirs ou des labours, l'obligation du puçage électronique ou de vaccination contre la FCO...) ont aussi renforcé ce sentiment d'encadrement excessif ressenti par les éleveurs.

CHAPITRE 2

QU'EST-CE QU'UN BERGER ET QUI SONT LES BERGERS ÉTUDIÉS ?

Introduction

En débutant mes recherches, pour tenter de comprendre cette phrase de Martin, j'ai dû m'interroger sur la limitation de mon objet d'étude. Qui sont les individus sélectionnés pour cette recherche et qu'est-ce qui les distingue ? Sont-ils plutôt des éleveurs, comme Martin, ou sont-ils plutôt des bergers ? Et si Martin a le statut professionnel d'éleveur, mais s'identifie comme étant un berger, qui devais-je sélectionner pour tenter de comprendre cette problématique de recherche ? J'ai fait le choix dans cette recherche de centrer mes efforts sur l'étude des bergers, car, comme nous le démontrerons dans les prochains chapitres, ces individus de divers statuts et de divers profils forment un groupe professionnel sur un vaste territoire. Tous ces membres influencent les normes professionnelles, les représentations et les pratiques.

Or, ce choix a entraîné aussi plusieurs embûches, car même si le terme de berger renvoie à un travail ou une occupation qui pourrait sembler codifiée et définissable, ce statut et cette identité sont pourtant difficiles à définir et à circonscrire. Les éléments qui permettent d'identifier les bergers ne sont pas institutionnalisés ou écrits noir sur blanc, mais plutôt d'ordre social découlant de représentations, de l'appréciation des pairs, de ressentis parfois difficile à mettre en mot et à rationaliser. Cédric Tolley, sociologue ayant étudié le monde pastoral, mentionnait avec raison que « la notion de « berger » souffre d'un problème complexe de définition. Même si au premier degré, nous définissons le berger comme étant celui qui s'occupe des brebis, il existe de nombreuses catégories de bergers : saisonnier ou non, salarié ou non, propriétaire de brebis ou non, propriétaire de terres ou non... » (Tolley, 2004 : 117). En plus de ces différentes catégories de berger, ou ces statuts, le terme même de « berger » dans le milieu pastoral prend plusieurs autres significations et peut être considéré comme polysémique (Baumont 2005). Un flou sémantique existe autour de ce terme et de l'identité du berger. Alors qu'est-ce qu'un berger et comment le circonscrire dans cette recherche ?

En fait, plusieurs formes d'identités et de processus identitaires sont à prendre en compte pour définir le berger. On peut considérer de manière descriptive ou pragmatique les caractéristiques du berger, ses tâches, son statut, ce qui le caractérise concrètement. On peut aussi concevoir un processus de construction identitaire individuel ou collectif, des

sujets souvent traités en sciences sociales (Dubar 2000b, Sainsaulieu 1977) notamment en lien avec une activité de travail. Par exemple, comment la construction de l'identité de l'individu se produit : en s'identifiant par rapport à l'autre, à l'altérité, en étant en conflit ou inversement en faisant ressortir des éléments distinctifs de ressemblances avec des semblables (Barth 1969) ? Ce processus peut aussi découler de ce que l'individu perçoit de lui-même, ce qui le définit, son image, les stéréotypes à son égard, le regard des autres porté sur lui. Dans ce chapitre, j'entamerai cet exercice complexe de donner une définition, un processus qui sera poursuivi aussi dans les prochains chapitres décrivant l'*ethos* professionnel des bergers au début des années 2000. Cet exercice vise à identifier qui est berger, qui sont les individus étudiés dans cette recherche et ce qui les caractérise. Nous tenterons aussi de décrire qu'est-ce qu'*être* berger, comme identité et comme image. Ceci nous permettra de mieux comprendre l'*ethos* professionnel au début des années 2000.

2.1 Une identité qui confond l'identité personnelle et professionnelle : un métier-mode-de-vie

Lorsque l'on aborde la notion de berger, ou le fait de se dire « berger », ou lorsque l'on identifie l'autre comme étant un « berger » ou « pas un berger », on se réfère à la notion d'identification et à celle de l'identité. Le terme d'identité vient du latin *identitas* ou *idem* et signifie « le même ». L'identité peut se décrire comme la permanence, ce qui ne change pas chez un individu. Il peut aussi s'agir d'une permanence dans la différence ou la ressemblance aux autres. Dit autrement, l'identité peut donc être comprise comme étant la poursuite du même, ou d'une « mêmété » pour reprendre un concept de Paul Ricœur (1990), de l'identique dans le temps et de la permanence chez un individu.

M'inspirant des recherches de Claude Dubar (1992, 2000ab), je considère que la construction identitaire d'un individu constitue en fait un processus à multiples variables. Cette construction se produit donc par rapport à d'autres individus avec lesquels des sentiments d'appartenance sont ressentis et des sentiments de différence. Ce processus peut être influencé par le parcours biographique d'un individu et le discours qu'il construit sur son passé pour donner du sens à ses choix de vie. Ce processus identitaire pourrait être qualifié comme étant une identité forgée « pour soi », pour se satisfaire soi-même dans ses choix et ses évolutions. L'identité se construit aussi en étant influencée par le regard de l'autre sur soi (Sainsaulieu 1977). De plus, l'identité d'un individu peut être influencée par diverses activités (dont le travail, des hobbies) et les groupes d'appartenance (amis, famille, groupes d'intérêts, génération) ou divers rôles sociaux (père de famille, chef d'entreprise, frère...). L'identité professionnelle ou au travail influence et fait aussi souvent partie intégrante de l'identité individuelle (Dubar 2000b ; Sainsaulieu 1977). Et divers degrés de consubstantialité existent entre l'identité en lien avec le travail et l'identité individuelle.

Or, chez les bergers, comme nous le verrons ici et dans les prochains chapitres, il est très difficile de dissocier l'identité individuelle de celle dans le travail ou des pratiques

particulières. Tous ces éléments semblent entremêlés dans ce que les bergers nomment comme étant un « mode de vie » rythmé par les tâches à avoir près du troupeau. Ce métier est considéré comme tel « car la contrainte qu'il impose dans sa pratique permet peu aux bergers de vivre des séparations marquantes entre la vie privée, la vie publique, les tâches de travail et les loisirs. Le travail et la vie en général se confondent pour prendre la forme d'un « mode de vie » qui est motivé par la qualité d'avoir « la passion des bêtes » (Richard-Frève, 2014 :104-105). J'utiliserai donc dans cette recherche le terme de métier-mode-de-vie.

Maurice Halbwachs identifie un « genre de vie » paysan qui ressemble beaucoup à ce métier-mode-de-vie du berger observé au début des années 2000. Comme il l'écrit à propos du « genre de vie » du paysan :

« Le paysan, en réalité – et c'est ce qui explique ce que j'appelle le genre de vie paysan – ne voit pas sa vie coupée en deux parties : l'une pendant laquelle il travaille, et l'autre pendant laquelle il ne travaille plus et peut se consacrer à sa famille et à elle seule, aux distractions, se reposer, vivre une vie qui ne soit que sociale, entrer sans arrière-pensée en rapport avec ses semblables et échanger avec eux des idées, des réflexions indépendantes du travail. À la campagne, les hommes sont, pendant toute la journée, presque confondus avec les choses, arbres, animaux, champs, produits du sol. Le travail des champs se prolonge alors même qu'il est terminé, en représentations et préoccupations qui envahissent toute leur vie. Tandis que l'ouvrier peut oublier son travail quand il est hors de l'usine, le paysan n'oublie jamais sa ferme et les travaux de la ferme. C'est un genre de vie particulier » (Halbwachs, 1937 : 86-87).

Il convient donc plus de parler de « métier-mode-de-vie » ou de « genre de vie » (Halbwachs 1937). Car l'identité individuelle de berger inclut tous les éléments de la vie de cette personne, dans son travail, sa vie personnelle, ses passions qui sont rythmés par le rythme du troupeau. Mais avant d'aborder tous ces éléments, voyons tout d'abord concrètement ce qu'est un berger, et qui est étudié dans cette recherche.

2.2 Des définitions pragmatiques souvent inadaptées

Alors, concrètement, comment définir le berger et ses caractéristiques ? Si l'on se base sur l'origine étymologique du mot « berger », qui daterait du XII^e siècle, l'emploi du mot « bergier » signifiait à l'époque « le gardien ». Ce terme issu du latin populaire « *berbicarius* » dérive du terme de « *berbex* » qui signifie « brebis » en français (Meuret et Coll., 2010:43). Suivant l'origine du mot, un berger serait donc un gardien de brebis. Dans l'introduction et le Chapitre 1 de cette recherche, j'ai défini de manière simple ou pragmatique ce qui était globalement compris comme étant « un berger ». Je mentionnais qu'il s'agissait d'un individu qui prend soin de ruminants, qui suit un modèle d'élevage extensif pastoral, un modèle qui implique un déplacement du troupeau, des transhumances petites ou grandes selon les ressources disponibles, et qui entraînent des activités de garde. Cette définition pragmatique n'est pas mauvaise. Elle décrit bien les activités de cet individu. Mais, elle n'est pas satisfaisante. Il lui manque des nuances, de la substance et ne correspond pas à ce qui a été observé dans le monde pastoral.

Au début des années 2000, Marc Mallen, ethnopastoraliste, se posait aussi cette question de définition, dans un de ses textes tirés d'une journée d'information sur le pastoralisme. Il y répondait en s'aidant de la définition de Jean Blanc qui considère que le berger est « un homme qui gagne sa vie en gardant des moutons » (Mallen, 2004: 1). Cette définition, quoique plutôt représentative de l'image que l'on peut se faire a priori du métier, demeure aussi restrictive. Celle-ci ne définit pas nécessairement correctement les tâches du métier, celles-ci n'étant pas réduites à la conduite de la garde. En effet, le berger ne fait pas que garder les moutons et garde de moins en moins. Il utilise aussi de plus en plus de fourrage, chose qui dans le passé semblait aller à l'encontre du modèle pastoral. En fait, au cours des derniers siècles, le métier de berger s'est transformé en gardant peut-être comme unique prémisses inchangées au gré du temps la base du travail : « soigner un troupeau » au sens de prendre soin d'un troupeau⁴⁹. Les fonctions de base du berger se résument donc à faire paître correctement le troupeau, le soigner, gérer les pâturages disponibles et leur renouvellement, faire acte d'une relative surveillance (de gardiennage) pour que l'activité de domestication, donc d'élevage, s'applique. Il s'agit de veiller à protéger et à préserver un troupeau tout en gérant les ressources alimentaires nécessaires pour entretenir celui-ci, pour que ces ressources se renouvellent et qu'elles entretiennent le troupeau à nouveau et lui permettent sa reproduction.

La notion de « gagner sa vie » constitue aussi un élément flou de cette définition. Car au cours des derniers siècles, les bergers n'étaient pas toujours salariés ou rémunérés. Le berger souvent exclu de la société, tantôt considéré comme un demeuré, un marginal ou un esclave, gagnait parfois sa vie par les biens produits des bêtes (lait, œufs...) et ceux fournis par le propriétaire des bêtes (tabac, vin et de quoi se loger rustiquement, manger, se chauffer). Parfois ce berger était aussi payé en moutons vivants, lui permettant ainsi de se constituer un troupeau progressivement. Au début du siècle dernier, certains bergers auraient probablement pu être considérés comme des semi-esclaves, touchant peu, voire pas de salaire contre le travail réalisé. Cette pratique de rétribution du salaire en bien ou en service, existe encore en Provence au début des années 2000, où plusieurs bergers, jeunes et moins jeunes, disent avoir appris le métier de berger « sur le tas », en relation de type « maître-apprenti », demandant en échange du travail accompli et des apprentissages, à être logé, nourri et ravitaillé de quelques autres petits biens (tabac, vêtements, chaussures...). Ce n'est que depuis les dix dernières années que, le travail « au black » chez les bergers a plus largement disparu suite à une augmentation des contrôles étatiques concernant le respect du droit du travail. De plus, le berger n'est pas toujours un salarié. Il peut aussi être patron et propriétaire de ses bêtes et gagner sa vie sans avoir à réaliser la tâche de la garde, mais en effectuant de l'élevage, voire en étant polyactif.

La notion de l'« homme » pose aussi un certain problème dans la définition de Jean Blanc. Peut-être que cet auteur parlait de l'Homme avec un grand H et considérait le métier de « berger » suivant les règles du masculin normalement d'usage en langue française pour décrire un métier. On imagine bien ce berger, cet homme célibataire, seul, qui ne se consacre

⁴⁹ Je mentionnais précédemment, en introduction, le fait que le terme « soigner » en agriculture ne signifie pas uniquement l'idée de prodiguer des soins. Il s'agit plutôt de prendre soin. L'expression de « soigner » en bergerie signifie par exemple d'avoir nourri les bêtes, d'avoir donné à manger aux bêtes.

qu'aux brebis. Or, le métier de berger se féminise de plus en plus (Bate 2015 ; Caraguel et Coll., 2011). Certes, le métier a toujours compté dans ses rangs des femmes, comme en témoignent les nombreuses peintures pastorales. Cependant, depuis les années 1970 et la mise en place de formations scolaires institutionnelles, de plus en plus de femmes, souvent citadines, font le pas de devenir bergères. Depuis la reconnaissance du statut de conjointe agricultrice, beaucoup plus de femmes bergères dans l'ombre d'un mari berger ont aussi obtenu un statut officiel d'agricultrice reconnue par l'État. Au début des années 2000, le métier se pratique souvent seul, mais il est aussi réalisé en couple, en binôme ou en famille. Un berger n'est donc pas nécessairement un homme seul. Mais il faut admettre que cette définition de Jean Blanc reprise par Marc Mallen traduit relativement bien par sa simplicité, le symbolisme et l'imaginaire lié au métier de berger et aux bergers eux-mêmes. Un imaginaire de la garde des moutons, des hommes qu'on imagine solitaires, voire célibataires, et qui gagnent leur vie par cette activité.

Malheureusement, comme le relevait Cédric Tolley, beaucoup de définitions du terme de berger, même simplissimes, semble problématique puisqu'elles ne représentent pas la complexité de la réalité de ce métier en évolution (dans ses pratiques, dans ses acteurs, dans ses formes de rémunération ou de statut...).

2.3 Une définition qui varie selon les points de vue

En fait, cette identité est située, elle varie selon les acteurs et les points de vue. Différents critères sont sélectionnés pour procéder à cette identification. Ainsi, l'administration, les chercheurs, les bergers entre eux, les institutions de patrimonialisation et de mise en valeur du pastoralisme ou le grand public ne donnent pas la même définition et ne sélectionne pas les mêmes critères et les mêmes personnes pour parler des bergers.

Par exemple, l'administration et certains chercheurs suivant une approche plus technique ou proche de l'agronomie identifient plutôt le berger comme un salarié qui travaille auprès des moutons. Ceux-ci procèdent de la sorte, car ils distinguent souvent au sein des professions agricoles des catégories de professions selon différents critères d'institutionnalisation. Si le statut d'éleveur s'inscrit dans ce processus et entre dans les catégories institutionnelles de « l'agriculteur », l'identité de berger s'est plutôt rapprochée dans son processus d'institutionnalisation du statut de salarié ou d'un ouvrier agricole.

Or, ce processus de définition dans l'agriculture n'est pas anodin. Jacques Rémy (1987), Bertrand Hervieu et François Purseigle (2014), Béatrice Degrange (2001) et Alice Barthez (1986) formulaient dans leurs travaux les questionnements et les difficultés à définir le statut d'« agriculteur » et toutes les conséquences que ce flou entraîne dans un processus de recherche ou de mise en place de politique publique. Pour divers acteurs (dont les chercheurs en sciences sociales, les instances politiques comme le Ministère de l'Agriculture, l'Union européenne, la mutuelle de Santé Agricole, ou des agences nationales de statistiques), cette question de définition s'avère primordiale pour réaliser des recensements, pour verser des

aides économiques comme les primes, pour prélever des cotisations sociales ou pour établir un suivi statistique évolutif des profils d'« agriculteurs ». Que doit-on considérer pour décrire en quoi consiste le statut d'agriculteur ou d'éleveur : la taille de l'exploitation, le temps de travail, les revenus qui découlent de cette activité, le sentiment subjectif d'appartenance au groupe d'agriculteur, des critères étatiques ?

Selon Jacques Rémi, définir le terme d'« agriculteur » est une tâche complexe du fait des jeux politiques et des alliances qui ont lieu dans ce processus. Comme il le souligne, « Les tentatives pour définir clairement la profession d'agriculteur opposent les différentes couches sociales de l'agriculture qui cherchent des alliances ailleurs dans la société. Dans ces luttes, les agriculteurs les plus performants cherchent toujours à éliminer les autres des bienfaits des aides de l'État en imposant des conditions draconiennes d'entrées dans la profession » (Rémy,1987:415). Ce processus de formulation de définition permet ainsi de classer et départager par un jeu politique les « vrais agriculteurs » des « faux ». Cette démarche permet d'identifier qui aura droit aux aides de l'État, qui n'y aura pas droit, qui peut poursuivre et se réaliser au sein de la profession et qui doit en être exclu.

Le statut d'éleveur est clairement balisé par des critères de performance établis par la profession syndicale agricole et selon des barèmes étatiques basés par exemple sur la taille de l'exploitation et l'occupation de l'individu. Ces critères déterminent qui est éleveur notamment pour pouvoir obtenir des primes selon, par exemple, le nombre de bêtes minimales possédées ou la surface minimale d'installation (SMI)⁵⁰, et l'importance de cette activité d'élevage dans les revenus d'un individu. Le statut d'éleveur est donc institutionnalisé et décrit une personne propriétaire de son troupeau.

Or, dans le milieu pastoral, les gens du métier, ont plutôt tendance à considérer le berger comme un individu qui pratique le métier indépendamment de son statut de propriétaire d'un troupeau (un éleveur) ou de salarié. Un entretien publié sur le site Internet du Centre d'Études et de Réalisations Pastorales Alpes-Méditerranées (CERPAM) rendant honneur à Gilbert Gaillan, décédé au printemps 2020, « un extraordinaire berger » qui est un éleveur, cite d'ailleurs ces propos : « *je ne me considère pas comme un éleveur. Je me considère comme berger...* »⁵¹.

⁵⁰ Le SMI est la surface minimale d'installation qui permet d'être reconnu institutionnellement comme ayant le statut d'agriculteur ou d'exploitant agricole.

⁵¹ Voir aussi cet extrait au chapitre 11. Voir le site Internet du CERPAM (Gaillan).



Gilbert Gaillan et son troupeau de Mourerous

Photo publiée sur le site Internet du CERPAM joint à l'entretien de 2017.

Entretien avec Gilbert Gaillan⁵²

Gilbert Gaillan : Je suis amoureux de mes brebis, j'en ai rien à branler du business, du fonctionnement du fric. Quand je passe une nuit-là haut-dedans pour faire agneler, quand je me fais chier avec mes brebis qui me rendent ce que je leur demande, que tout ce que j'ai, je le leur dois. Parce que si j'ai une maison, si j'ai des terres, j'ai du matériel, c'est tout elles qui m'ont tout gagné. Je suis parti de rien, c'est tout elles qui m'ont apporté ce que j'ai. Donc je leur dois tout à mes brebis. Quand je suis là-haut, et que tu vois la communion que tu as avec tes bêtes quand elles mettent bas et tout, et que tu élèves tout ça, et qu'il y a des affinités qui se forment, on forme un groupe, une famille, c'est con de te dire ça, tu vas te dire « il est fou lui ! ». La sensibilité qu'il y a entre l'homme et l'animal, c'est plus fort que moi. Je ne peux pas accepter ça [la prédation]. [...] On a connu les bonnes années, où c'est qu'on était là-haut, et qu'on pouvait laisser nos brebis libres et qu'on pouvait profiter de ce que vraiment... le métier nous apporte... cette communion qu'on a besoin, que le berger a besoin ! Pas que l'éleveur, que le berger a besoin ! Parce que je ne me considère pas comme un éleveur. Je me considère comme berger...

Plusieurs chercheurs en science sociale considèrent aussi que le terme de berger ne se restreint pas à un statut de salarié comme l'explicite Cédric Tolley (2004), Isabelle Baumont (2009) ou Frédérique Roy qui décrit par exemple les herbassiers (des éleveurs) qui seraient selon l'expression dans le milieu « les derniers vrais bergers » (2009 :67). Guillaume Lebaudy, qui a analysé ce groupe de bergers transhumants pendant plus de 10 ans, considérait

⁵² Je n'ai pas réalisé cet entretien cité par le CERPAM. J'aborde aussi cet entretien au chapitre 11 pour mettre en lumière d'autres éléments de l'identité du berger en évolution.

d'ailleurs l'existence d'un « groupe professionnel composé des éleveurs et des bergers [saliariés]» (Lebaudy, 2016 :197).

Le statut de berger n'est donc pas établi selon des critères institutionnels, mais selon plutôt des critères sociaux et d'une même pratique au sein même du groupe des bergers. Certains individus observés au début des années 2000, n'étaient d'ailleurs pas déclarés comme éleveur ou salarié, leurs troupeaux ne suivaient pas les normes de traçabilité, n'avaient parfois pas de boucle ou de « puce », la vente était faite « au black » et ceux-ci n'aspiraient pas à avoir des aides étatiques. Pourtant, ces individus pouvaient être reconnus dans le groupe comme étant des bergers. Ils étaient reconnus pour leurs compétences, par le fait de faire le métier, de respecter les normes professionnelles et d'avoir le même mode de vie que les autres bergers.

La définition du berger ressemble donc plus à celles qui pourraient définir par exemple le paysan ou la paysannerie en se basant sur des critères de « genre de vie » (Halbwachs 1930). Ce sont les membres du groupe, et notamment les plus influents qui déterminent qui est berger et qui ne l'est pas selon des critères basés plutôt sur des compétences, des représentations et sur un respect des normes professionnelles que sur des éléments quantitatifs, des tâches bien précises, ou des critères institutionnels qui donneraient par exemple un accès aux primes. L'identité de berger et la définition que l'on pourrait donner des individus qui pratiquent ce métier correspond donc plus à une définition socialement construite et située, relationnelle, qu'institutionnellement déclarée comme pourrait l'être le statut d'éleveur.

2.4 « Berger », un terme polysémique dans le monde pastoral

En 2009, Isabelle Baumont se questionnait aussi sur « qui est berger ? » dans le groupe professionnel. Elle s'interrogeait sur l'utilité de l'usage du « binôme « éleveur et berger » souvent opposé dans la littérature technique ou scientifique, une distinction qui lui semblait floue et inexacte dans le groupe pastoral de cette époque. Elle se rendait compte que donner une définition au terme de berger était complexe, car ce terme est polysémique (Baumont 2009). Il peut avoir plusieurs significations et types d'utilisation dans le milieu pastoral et peut mélanger ou intégrer différents statuts ou individus selon différents critères. Trois acceptions sont plus largement utilisées dans le milieu : basées sur l'occupation, le statut et les compétences.

De manière générale, selon la première acception, le terme de « berger » désigne un individu occupé à exécuter les tâches attribuées au métier de berger. Cet individu est berger du fait de sa pratique qui le décrit. D'où certaines confusions parfois dans ce texte entre le terme d'éleveur, d'herbassier ou de berger, car tous les individus observés dans cette recherche se disaient et s'identifiaient au début des années 2000 comme des bergers du fait de pratiquer ce métier malgré leurs différents statuts décrits plus loin. Cette identification

est faite en lien à l'exécution de tâches propres au métier (la garde d'un troupeau, les soins, la gestion de pâturage, l'adoption d'un modèle d'élevage pastoral...).

Cette acception du terme découle aussi de l'idée que l'individu qui pratique ce métier voit sa vie rythmée par le troupeau. La brebis représente en quelque sorte le *métronome* du berger, un élément vivant qui organise son travail et sa vie. Ainsi, l'« occupation », le « faire », et se consacrer pleinement au métier reste un élément important à prendre en compte dans l'énonciation du terme de berger et dans l'acquisition de cette identité. Car être berger sans être occupé par les tâches du berger ou préoccupé par le troupeau semble difficilement concevable. L'expression d'« être berger » implique la pratique de « faire » le métier au présent (Richard-Frève 2017).

On peut repérer cette conception de l'identité dans le « faire », par exemple dans le fait qu'en mentionnant « je suis berger », les interlocuteurs du milieu pastoral formulent presque toujours, à la suite de cette affirmation, les mêmes interrogations de repérage social. Ils tendent à identifier l'origine de cette pratique : « tu travailles où ? », « tu gardes où ? », « tu bosses pour qui ? ». Il est donc incongru, à cette époque, qu'une personne se dise être berger en étant par exemple au chômage, en étant aux études ou en effectuant un autre travail. Il est aussi incongru de se dire berger en ayant d'autres occupations qui peuvent insinuer de ne pas être assez présent au troupeau ou ne pas être inquiet par celui-ci. Car le berger a la responsabilité d'un troupeau. Cette responsabilité peut être partagée avec d'autres (conjoint, enfant, berger salarié), ce qui est souvent le cas, mais cette responsabilité même minimale est constitutive de l'identité du berger, et implique de l'attachement, de l'inquiétude et des tâches à effectuer qui structurent sa vie. Par exemple, dans un village où l'élevage ovin est fortement pratiqué, si un berger arrive dans un café et dit être berger au bistrotier et aux autres clients, le réflexe de beaucoup de ces interlocuteurs, s'ils sont du milieu agricole ou campagnard, est de poser les trois questions mentionnées ci-haut. Ces questions permettent de situer l'individu dans le groupe social local, mais aussi de vérifier son ardeur au travail. Un individu qui se dit être berger et qui se trouve au bistro à 7h00 le matin au mois de juin dans la Crau chaude risque fort d'être questionné sur la légitimité de son identité.

Ceci est dû au fait que la vie du berger est influencée par *le métronome* du troupeau qui le rend relativement prévisible pour les pairs. Ce rythme est codifié socialement par des normes professionnelles à respecter qui sont souvent basées sur des savoir-faire acquis sur de longues périodes d'expérimentation. Jean-Pierre Darré nomme ce type de normes des « façons de faire et façons de penser », car elles se basent sur des « connaissances pratiques » qui « disent ce que sont les choses et orientent l'action » (Compagnone et Coll., 2015 :4). Par exemple, selon les normes professionnelles encouragées, il faut idéalement que les bêtes mangent quand la température est clémente, pas trop chaude. Selon l'expérience de certains bergers, elles mangeraient mieux tôt le matin, au mois de juin en Crau, ou tard le soir. Lorsqu'il fait trop chaud, les brebis *chaument**, elles ruminent, font la sieste, mais ne mangent pas ou mal. C'est cette prévisibilité, ce respect des normes sociales majoritaires encouragées, cette éthique, cette discipline, qui est valorisé au début des années 2000 dans le milieu pastoral et campagnard. On s'attend donc d'un berger qu'il garde ses brebis à 7h00 le matin au mois de juin en Crau, ou qu'il les ait mis en parc pour qu'elles mangent si le terrain s'y prête. Sinon, si celui-ci n'a pas attaqué sa journée à 7h00 du matin, si ses brebis ne mangent

pas par cette chaleur matinale qui arrive, et qu'il n'a pas de bonnes raisons qui expliquent ce contretemps, il peut s'attendre à voir questionner son identité de berger. Certains diront alors que « ce n'est pas un berger » et tenteront de le faire savoir dans le milieu.

L'utilisation du terme de berger selon cette acception décrit donc un individu mobilisé par le métier de berger au présent et d'avoir une occupation qui permet difficilement de se dissocier réellement *du métronome des brebis*. Il serait donc inapproprié de nommer cette identité comme étant simplement professionnelle ou liée à une activité de travail. J'utilise d'ailleurs l'expression d'identité « pleine », que j'explicitai au chapitre 4, pour décrire ce type de phénomène identitaire : car pour une majorité d'individus, cette identité englobe des éléments de la vie personnelle et de la vie privée et ne distingue pas le travail du travailleur qui sont en fait consubstantiels. Le berger doit d'abord prendre en compte les besoins du troupeau avant ses propres besoins. Il peut difficilement avoir différents rôles, centres d'intérêts, sentiments d'appartenance.

Suivant la deuxième acception, l'usage du terme de « berger » peut aussi signifier dans le milieu pastoral le statut d'un individu, identifié souvent dans la littérature comme étant un « berger salarié ». J'ajouterai un bémol à cette observation, car le terme de « berger salarié » pose problème pour décrire ce statut, puisque le salariat n'est pas ce qui le caractérise. Selon cette acception du terme basé sur le statut, il s'agit d'un berger qui aide un propriétaire de bêtes, un subalterne, en exerçant les tâches attribuées au métier de berger, en étant salarié ou pas, une personne qui aide, qui donne un coup de main, qui exécute le travail en échange parfois de biens ou de services.

Une dernière acception au terme de « berger » dans le milieu pastoral est liée à la reconnaissance sociale des compétences d'un individu. Ainsi, on peut entendre dans le milieu professionnel des expressions comme : « Ça, c'est un berger », ou « lui, c'est un berger » (Baumont, 2009:59). Ces expressions signifient que l'individu identifié est considéré comme étant « un bon berger ». Un éleveur comme un berger salarié peut se voir attribuer l'expression « ça, c'est un berger » lors d'une foire, voulant insinuer qu'il s'agit d'un « bon berger ». Suivant cette signification, le terme de berger peut être mentionné pour décrire une personne compétente, valeureuse et reconnue du groupe, et ce, peu importe son statut, qu'il soit éleveur (propriétaire d'un troupeau) ou salarié (embauché par un éleveur, relativement salarié ou aidant).

L'usage du terme de « berger » dans le milieu pastoral : qui est berger ?

Le terme de berger peut être utilisé pour décrire :	Quelqu'un qui pratique le métier de berger, dans le « faire »
	Quelqu'un qui a le statut de berger salarié, de relativement-salarié ou d'aidant.
	Quelqu'un qui est reconnu pour ses grandes compétences et ses savoir-faire : « ça, c'est un berger », « un bon berger ».

2.5 Différentes catégories de bergers

Suivant cette dernière acception basée sur la reconnaissance de compétences, on peut donc considérer l'existence de différentes catégories de bergers dans le groupe à l'étude. Il y a des individus propriétaires de leurs bêtes qui sont communément nommés comme étant des « éleveurs ». Cependant, le terme d'éleveur est assez récent et lié au phénomène de modernisation de l'agriculture (Baumont 2009). Ainsi, au début des années 2000, les éleveurs se définissent le plus souvent comme Gilbert Gaillan, comme des bergers.

Les membres de la famille Bourget, suivis pendant plus de dix ans dans le cadre de cette recherche, inscrivent d'ailleurs à l'arbre généalogique sous l'intitulé de profession : le terme de « berger » et de « bergère » pour les trois fils et la fille de la famille. Pourtant, les frères et sœurs *baby-boomers* pourraient aussi se décrire comme étant des éleveurs, et l'un comme un maquignon (commerçant de bétail). Cependant, ils ont choisi le terme de berger pour se décrire, probablement parce qu'il est porteur d'une longue histoire et décrit mieux, avec toute la symbolique qu'il porte, les caractéristiques et les savoir-faire de ce métier. Ils procèdent aussi de la sorte parce qu'ils font référence à leurs compétences, ainsi qu'au fait de pratiquer le métier de berger au quotidien. Ils s'identifient aussi comme tels dans le fait de suivre un modèle d'élevage transhumant qui implique de partager certaines représentations du métier. L'identité de berger pour cette famille est plus prestigieuse et le terme d'éleveur se mentionne dans un deuxième temps lors de présentations, pour décrire un statut de propriétaire des bêtes. Le terme d'éleveur est plus péjoratif ou réducteur, moins valorisant pour eux et pour une majorité de propriétaire de troupeau.

Comme autre type de berger, on trouve donc aussi des « maquignons » qui sont souvent des éleveurs qui pratiquent en plus l'activité du commerce de bétails. Ceux-ci ont souvent un statut hiérarchiquement privilégié du fait de faire du commerce, d'avoir un réseau social étendu, de pouvoir comparer les façons de faire des uns et des autres, et d'avoir certains savoir-faire, d'avoir « l'œil » dans le repérage rapide des bêtes et leur valeur marchande (est-elle vieille, jeune, en santé ?).

Les herbassiers sont d'autres types de bergers propriétaires de leurs bêtes (donc aussi des éleveurs), mais qui ne sont pas propriétaire des terres qu'ils pâturent avec leur troupeau. Il n'y a pas si longtemps, dans les années 1970 et 1980, la majorité des éleveurs sur le territoire étudié étaient des herbassiers. Ils se baladaient sur le territoire pour trouver de l'herbe (gratuite, à louer, à échanger) pour leur troupeau. Certains étaient semi-nomades, souvent en mouvement avec le troupeau et dans des logements mobiles. D'autres louaient des terres de manière plus stable, comme en Crau, leur permettant une certaine sédentarité sans être propriétaires des terres. Ceux-ci reviennent parfois sur les mêmes terres louées depuis plus de 30 ans d'où mon usage du terme de *sédentarisation*⁵³. Ce n'est que plus récemment que les bergers ont commencé à acheter des terres et que les herbassiers sont devenus minoritaires.

⁵³ J'utilise le terme de sédentarisation dans cette recherche pour décrire une diminution du mouvement et du nomadisme habituellement pratiqué dans les pratiques pastorales. Ces individus ne sont pas totalement sédentaires, car ils réalisent encore des transhumances. Or, ils se sédentarisent en déplaçant moins le troupeau que par le passé.

Il y a aussi des éleveurs qui revendiquent le fait d'être bergers et éleveurs et qui utilisent les termes d'« éleveur-berger ». Ces termes signifient qu'ils s'identifient comme étant des bergers, mais avec le statut d'éleveur, comme étant propriétaires de leurs bêtes. Le terme d'éleveur-berger peut aussi décrire le double statut d'un individu dans le fait qu'il est à la fois propriétaire de ses bêtes, mais qu'il s'embauche parfois comme berger salarié pour garder le troupeau d'autres éleveurs par exemple durant l'*estive*^{*}, la période de garde l'été en montagne.

Dans les autres catégories de berger, il y a les « bergers salariés », ou les aidants que l'on a déjà abordés. Ceux-ci s'embauchent chez un éleveur, soit à l'année ou le temps d'une saison. Les bergers que je nomme « aidants » travaillent, mais sans être déclarés. Ils peuvent être des bergers qui viennent donner des coups de main ponctuels, sur une courte période (plusieurs jours ou semaines) ou sur une longue période (plusieurs mois ou années) souvent en étant logés et nourris. Par exemple, au début des années 2000, beaucoup de vieux bergers à la retraite vivent encore sur l'exploitation d'un éleveur, et travaillent « par passion » sans être salariés ou déclarés, en échange d'un logement, d'une situation, de biens divers et d'être inclus comme faisant partie de la famille. Ces vieux bergers travaillaient à leur rythme et souvent gardaient n'ayant pas eu d'autres options de logements et d'occupations que de rester près des brebis, leur repère.

Finalement, le statut d'« aides-bergers » a été créé, dans les années 2000, avec la mise en place des subventions pour faciliter la cohabitation avec le Loup. Les aides-bergers peuvent être des apprentis bergers, voire des néophytes tout comme des bergers expérimentés qui s'embauchent en partenariat avec un autre berger. Seuls les individus d'expérience sont considérés comme des « bergers ».

Toutes ces catégories de bergers peuvent être hiérarchisées selon différents critères. Nous aborderons plus en détail ces critères qui sont aussi constitutifs de l'*ethos* du métier, mais disons simplement ici que l'ancienneté (le nombre d'années d'expérience dans le métier, la descendance du berger de père ou mère en fils ou en fille), la taille de l'exploitation (apport matériel), la « marque » (le processus de sélection du troupeau) et le fait d'être reconnu comme ayant un « beau troupeau » sont certains des critères discriminants positivement pour être en haut de la pyramide hiérarchique. Par contre, le critère de « bon berger » peut aussi bousculer cet ordre par une hiérarchie de compétence.

Ainsi, un herbassier en caravane, comme Christian, un éleveur de la génération X abordé à plusieurs reprises dans cette recherche, qui « se débrouille » avec presque rien, qui a un « beau troupeau » suivant les critères esthétiques et de soins encouragés, qui est reconnu comme étant un « bon berger », peut être reconnu et avoir une place relativement haute de la hiérarchie par ses compétences (sous-entendus malgré son apport matériel faible et son histoire dans le métier relativement récente d'une vingtaine d'années). Inversement, un *gros*^{*} éleveur, ayant un troupeau d'une taille conséquente et beaucoup de terres, peut être reconnu comme étant un « mauvais berger », n'ayant pas un « beau troupeau », et peut se retrouver dans une position inférieure dans la hiérarchie malgré son statut de « gros » qui laisserait présupposer une meilleure place. Suivant cette hiérarchie basée sur les compétences, un berger salarié peut avoir une meilleure réputation qu'un éleveur, un élément plutôt original dans le milieu du travail.

Cette hiérarchie est importante à comprendre, car elle influence les relations sociales et les normes professionnelles dominantes de l'époque. Les bergers les plus influents au sommet de cette hiérarchie ont un pouvoir de persuasion auprès des pairs et peuvent souvent décréter qui est berger et qui ne l'est pas.

Les statuts de bergers ordonnés hiérarchiquement

- Maquignon
- Éleveur propriétaire de ses terres
- Éleveur herbassier sans terre
- Berger salarié ou berger-relativement-salarié ou berger-aidant
- Aide-berger

Les éléments discriminants ordonnés hiérarchiquement

- Être considéré comme étant un « bon berger » (reconnaissance sociale des savoir-faire et des compétences...) et être reconnu comme étant « passionné »
- Venir de Crau, transhumer en Crau, avoir travaillé en Crau (lieux historiques importants de l'élevage et haut lieu de partage des savoir-faire)
- Posséder une « marque » (sélection et constitution d'un troupeau souvent sur plusieurs générations) ou être considéré comme ayant un « beau troupeau »
- Niveau d'ancienneté et d'expérience : être issu d'une famille de berger, le nombre d'années d'expérience, âge et génération, et l'accès aux souvenirs et savoir-faire du passé
- Être « transhumant » ou « grand transhumant », être mobile sur le territoire
- Savoir maximiser ces ressources en « faisant avec » ce qu'il y a de disponible, maximiser les résultats par rapport « à ce que tu as »
- Être herbassier (basé sur des compétences de « la débrouille » et des pratiques « anciennes »)
- La taille de l'exploitation (gros troupeau, beaucoup de terres...)
- Le type de propriété (en montagne, en plaine, herbassier, propriétaire des terres...)
- Étendue du réseau social professionnel
- Niveau d'intégration au groupe ou de respect des normes majoritaires
- Type de vente, de commerce, niveau de rentabilité

2.6 Des définitions symboliques à considérer

Ces catégorisations et précisions concrètes étant faites, nous pouvons mieux définir qu'est-ce qu'un berger. Or, des éléments identitaires semblent manquer. En fait, l'idéalisation du berger produite par les bergers eux-mêmes et par les autres influencent les individus dans leurs constructions identitaires et ce que représente le berger à leurs yeux. Le berger incarne nombre de stéréotypes et caractéristiques imaginées qui influencent l'identité des individus. Tara Bate constate un phénomène similaire concernant la figure de « la bergère », un personnage portant un fort caractère imaginaire, ayant à la fois des stéréotypes idéalisés ou dévalorisés (Bate, 2013 :16).

Dans les stéréotypes, le galvaudeux constitue l'un des termes péjoratifs utilisés pour désigner les bergers au début du siècle en France. Les stéréotypes attirés à ce personnage

de galvaudeux correspondent à un « homme de condition inférieure, au plus bas de l'échelle sociale des salariés de la terre, au-dessous de celle du valet de ferme ou du charretier qui déclare : « c'est un sale truc d'être berger » » (Mélet, 1947:1). Jean-Pierre Legeard et ses collègues décrivent aussi bien cette image relativement négative du berger influencée par son histoire passée : « Il n'y a pas si longtemps en France, « le berger » était souvent soit le petit dernier de la famille à qui on confiait la garde du troupeau à défaut de lui apprendre un autre métier, soit l'enfant recueilli dont le travail auprès des brebis justifiait de lui offrir le gîte et le couvert, soit encore l'immigré sans famille, venu d'un pays dont la réputation est de fournir de longue date des bergers compétents, notamment l'Italie et l'Espagne » (Legeard et Coll., 2010:44). Dans les préjugés négatifs attribués au berger, on pourrait aussi ajouter la malpropreté, l'agressivité, l'alcoolisme, la pauvreté, la simplicité d'esprit ou l'illettrisme. Une chanson de Jacques Brel et Gérard Jouannest ne manque pas aussi de souligner le degré d'aliénation élevé de la bergère à son troupeau (Brel et Jouannest 1967).

Inversement, dans l'imaginaire collectif, la figure du berger peut aussi être positive, idéalisée et valorisée. Comme le formule Tara Bate concernant le personnage de la « bergère », et qui s'applique aussi, à mon sens, au terme de « berger » : « Telle une formule magique, il fait surgir tout un folklore champêtre et bucolique à notre esprit, abondamment nourri par la littérature, l'art pictural, la musique autant que la chanson populaire » (Bate, 2013 :4-5). Ces récits imaginés décrivent par exemple, comme le chante Jacques Brel, des hommes de voyage qui charment les villageoises au passage des troupeaux sur les routes (Brel 1964). On y dépeint ce personnage solitaire, voyageur, un peu sorcier, mystérieux, sauvage, débrouillard et libre. On perçoit dans ces représentations des hommes forts, virils, sportifs tout en étant sensibles à la nature et aux bêtes, à l'écoute des brebis en étant capables de gérer des *agnelages** (la période des mises bas) et de faire suivre tout un troupeau à ses appels sous forme de roucoulement. Ils sont aussi un peu magiciens, comprenant le pouvoir des plantes sauvages pour réaliser des soins. Son pendant féminin, la bergère, comme le décrit Tara Bate, reste aussi une figure idéalisée incarnant la jeunesse, le mystère, la sexualité, la virginité, la sauvagerie et la liberté.

Pourquoi mentionner tous ces stéréotypes anciens, ces croyances, ces mythes ou cet imaginaire ? Parce que ces perceptions influencent aussi le type de définition que l'on peut donner pour répondre à la question : qu'est-ce qu'un berger ? Parce que même si ces images du métier datent, ou sont idéalisées, elles sont encore bien vivantes dans l'imaginaire des bergers en exercice au début des années 2000. Je n'ai d'ailleurs pas été épargnée par la force de cet imaginaire lorsque j'ai commencé à pratiquer le métier, percevant ces stéréotypes chez les villageois près des alpages où j'étais bergère. L'image renvoyée par le regard de l'autre permet l'intériorisation de cette identité dans le fait de se sentir bergère avec tous les stéréotypes que cela implique. D'autres chercheuses comme Tara Bate (2013) et Isabelle Baumont (2005) ont d'ailleurs accordé une place importante dans leurs analyses à cet imaginaire et cette charge symbolique qu'incarnent le métier et les identités de bergère et de berger.

Dans cette recherche, j'emploierai le terme de « symbolique » pour décrire cette représentation imaginaire du métier idéalisé, mythifié ou idéal. J'utiliserai donc à l'avenir la lettre majuscule au terme de « Berger » pour décrire le caractère idéal, imaginaire et

symbolique de cette représentation. On peut se questionner justement, et nous y reviendrons plus loin dans cette recherche, si ce n'est pas en partie cette symbolique et cet imaginaire qui fait aussi toute la substance au métier de berger, voire sa « substantifique moëlle » (Rabelais 1534)? Du moins, ce sont ces éléments qui semblent donner du sens au métier pour une majorité d'individus qui le pratiquent au début des années 2000. Comme pour d'autres métiers, on peut penser à la *pédagogie* du professeur, à la notion de *justice* ou de *droit* chez l'avocat, au *devoir d'informer* du journaliste, ou cette idée de *prendre soin* ou de *soigner* chez l'infirmière ou le médecin, ces éléments symboliques et idéalisés, presque sous la forme d'une quête donnent souvent du sens à ceux qui pratiquent ces métiers.

Les termes d'imaginaire, d'idéal ou de symbolique, sont relativement abstraits même si régulièrement utilisés dans les recherches en anthropologie. Je considère dans cette recherche, comme le faisait Maurice Godelier (2006), que le réel, l'imaginaire et le symbolique ne sont pas trois ordres de compréhension séparés de la réalité, mais que ces éléments se côtoient dans le réel. Cette représentation imaginaire que se fait l'homme des choses qui l'entourent lui permet de donner du sens et de tenter d'« expliquer l'ordre ou le désordre qui règne dans l'Univers » (Godelier, 2006:599). La notion de symbolique, pour sa part, correspond plutôt aux « moyens par lesquels des réalités à l'origine idéelles et imaginaires s'incorporent dans un support matériel qui leur confère une forme et un mode d'existence sensibles qui les rendent visibles et communicables » (Godelier, 2006:599). En d'autres mots, le métier de berger idéal et tout l'imaginaire autour de ce personnage du berger s'incarnent dans le réel par des signes, des objets et des pratiques symboliques qui font souvent du sens pour celui qui l'exerce.



Jean-François Millet, 1859, *Berger ramenant son troupeau le soir*, huile sur toile 53.7 x 71 cm

Cette toile de Jean-François Millet illustre l'image symbolique du Berger en Crau, grand lieu historique de transhumance et de savoir-faire pastoral. Cette image du passé peut encore être visible en Crau, où un berger au coucher du soleil rentre des *coussouls** pour aller mettre les bêtes en bergerie ou en parc. Ce type d'habillement semble indiquer des temps passés, mais encore aujourd'hui certains bergers, des apprentis comme des plus anciens dans le métier, choisissent de s'habiller suivant ces codes vestimentaires d'un autre temps. Les trois photos suivantes illustrent bien cette image de bergers publiée dans un ouvrage récent de 2018, des bergers contemporains arborant la cape en feutre en gardant. Ce choix est probablement fait pour maintenir la tradition dans le travail et lors de certaines foires, mais aussi pour entretenir cette symbolique et cet imaginaire, et parce que ces vêtements en feutre permettent de mieux gérer les intempéries. Comme d'autres éléments symboliques du métier, par exemple le bâton, la houlette, les bottes de marche, le parapluie en tissu ou le couteau, ces objets pratiques sont d'usage courant pour les bergers dans leur travail et choisis pour leur symbolique et leur praticité.



Trois images tirées du livre *Transhumance* publié par le Dauphiné en 2018 montrent des bergers contemporains portant la cape.

Photo 1. L'éleveur transhumant du Vaucluse Pierre Tellène en 1995 (coll. Pierre Tellène/DR)

Photo 2. Fête de la transhumance à L'argentière-la-Bessée en 2014 (Angélique Fedorenko/ *Le Dauphiné Libéré*)

Photo 3. Fête de la transhumance à Le Glaizil en 2014 (Mélanie Droumenq/ *Le Dauphiné Libéré*)

Mais, beaucoup d'éléments dans le métier et dans l'environnement du berger semblent le ramener à des temps révolus, des temps qui revivraient par le maintien de cette pratique pastorale. Le berger reste donc d'une certaine façon l'incarnation vivante de temps révolus. Le berger perçoit régulièrement dans son travail ce phénomène, notamment en voyant la joie et la nostalgie des personnes âgées, « des anciens » et des plus jeunes lors de courtes ou de grandes transhumances sur les routes, au passage des troupeaux dans les villages. Cette toile de Théodore Jourdan illustre bien l'attente imaginaire présente chez une partie de la population locale du sud de la France liée au métier de berger.

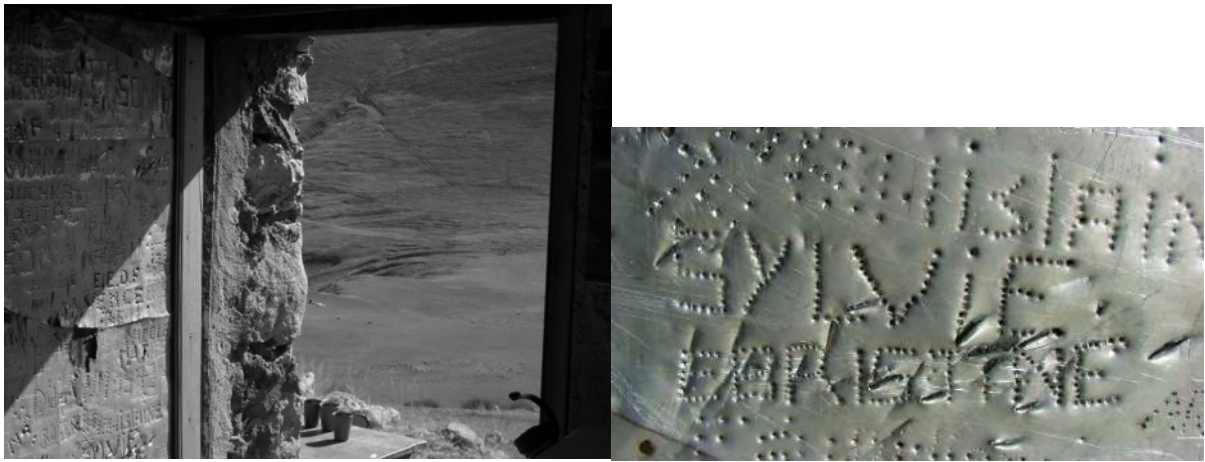


Théodore Jourdan, 1872, *La transhumance*, 1872, huile sur toile 85 x 150 cm

Isabelle Baumont, dans ses recherches sur le pastoralisme, s'interroge d'ailleurs si l'« on [peut] citer un métier dont la charge symbolique soit plus forte ? » (2005:98). Selon elle, des périodes historiques du passé feraient partie de l'imaginaire du berger contemporain. Elle souligne l'importance d'une époque, d'un âge d'or en termes de réussite sociale, où les bergers ont réussi à acquérir leur propre troupeau, passant du statut de salarié ou de semi-esclave à celui de propriétaire. Georges Ravis-Giordani, dans ses recherches sur les bergers en Corse, considèrerait aussi que la pratique de la transhumance a une portée presque mystique de réalisation sociale inespérée (Ravis-Giordani : 1988 : 815). Selon Baumont : « La référence à ce passé est constante dans le milieu. Elle participe de son prestige. L'évocation des conditions de vie de bergers qui « sont partis de rien et qui se sont montés seuls » agit comme un idéal type du groupe professionnel, dont il donne une référence identitaire. Cette évocation du passé est d'autant plus présente qu'elle est constamment inscrite dans l'environnement pastoral : cabanes, parcs et sentiers centenaires, mais aussi d'innombrables inscriptions gravées citant un nom et une date » (Baumont, 2005:18).

Ces évocations du passé sont en effet omniprésentes dans l'environnement du berger (cabane, parc, *assali**, anciennes *drailles**, vieux abreuvoirs...), et entretiennent cet imaginaire, cette symbolique et ces mythes. Pour reprendre un concept proposé par Mircea Eliade, je considère que tous ces éléments dans l'environnement du berger qui rappellent cette histoire longue du métier sont comme des « hiérophanies » (Eliade 1957) ou des manifestations du sacré dans le monde du berger. Les observations de Eliade s'appliquent parfaitement à ces objets symboliques que croise ou utilise le berger et qui rappellent le poids de l'histoire de ce métier. Ainsi, une vieille porte de cabane d'alpage gravée par des bergers depuis des siècles lui donne une signification différente à ce « logement de fonction »⁵⁴ qui a servi d'abri à de nombreux bergers.

⁵⁴ Les termes de « logement de fonction » sont des termes modernes et contemporains pour décrire l'habitat dans lequel le berger vit durant sa période d'embauche. Certains membres des associations professionnelles de bergers impliqués dans les négociations des conventions collectives récentes ont insisté pour que ce soit ces termes qui soient retenus pour faire valoir leurs droits plutôt que cabane pastorale.



Gravures faites par des bergers sur la porte de la cabane de Vauplane

De nombreuses portes de cabanes de bergers portent ce type de gravure indiquant le passage des bergers, leurs noms avec des dates
(cl. Émilie Richard-Frève, été 2009)

D'autres images folkloriques plus récentes proviennent de ce que certains bergers sur le terrain nomment de « beaux livres » sur les bergers, publiés plus largement dans les années 1970 et les suivantes. Ces livres sont parfois critiqués par les bergers, considérés comme « trop romantiques », mais ils sont aussi souvent bien perçus et appréciés, et ce, chez ces mêmes bergers critiques. Dans ces « beaux livres », on trouve des images qui montrent des hommes rustiques qui semblent d'un autre siècle, sur des routes ou en montagnes. Ceux-ci gardent des brebis à l'aide de leurs chiens et leur bâton sur de longs trajets en transhumance. Elles montrent un mode de vie difficile : des bergers sous la pluie, des chaussettes trouées, des cabanes vétustes. On peut souvent apercevoir des cartes postales utilisant le même type d'images que les « beaux livres » dans les cabanes de bergers en alpage où dans les commerces proches des lieux de transhumance. Ces images agissent aussi comme une forme de rappel perpétuel du passé au berger contemporain, lui remémorant le poids historique du métier qu'il incarne au moment présent.



Carte postale tirée des « beaux livres » de Bernard Grange, photographe à Valloire en Savoie

Cette réalité anime et réanime une certaine fierté et consolide l'identité du berger, car le processus d'identification des bergers découle du « regard des autres » (Sainsaulieu, 1977: 422) et celui-ci influence la « consolidation de l'image de soi » (Loriol 2011) que se fait le berger. Mais les bergers eux-mêmes entretiennent aussi souvent cette image idéalisée.

Au début des années 2000, bon nombre d'éleveurs ont d'ailleurs souvent à la maison et en évidence dans leur environnement ces « beaux livres » ou des images romantiques ou folkloriques du métier. Par exemple, chez Léon, un éleveur baby-boomer, on peut voir dans la pièce à vivre un énorme portrait en noir et blanc en transhumance, qui date des années 1970, marchant d'un pas qu'on imagine lent, vêtu de vêtements sans époque. Jacques a aussi accroché dans son salon une photo de lui en alpage en Savoie, portant une grande cape en feutre. On trouve aussi dans la maison de Jacques de grosses *sonnailles** accrochées à une poutre du plafond du salon et des santons pastoraux qui ornent la cheminée à l'année. Ces bergers près de la retraite, mais toujours en activité chérissent souvent ces images qui montrent le berger et le métier de manière positive, méritante, idéalisée et mythifiée. Ces images rappellent l'histoire longue du métier et le maintien de la tradition. En fait, ces images et cette symbolique s'imposent presque « naturellement » à celui qui observe ou pratique le métier. Il reste d'ailleurs difficile de prendre les pratiques du métier en photo sans entrer dans ce folklore, ce romantisme ou cette symbolique tant il semble en être « naturellement » imprégné. Il suffit de suivre une transhumance à pied ou d'aller garder un troupeau en montagne pour comprendre et vivre ces émotions et cet exotisme de liberté, de romantisme et cette symbolique.



Transhumance de la famille Arnaud (Marius et Jean-Louis) en 1986
présentée dans la publication Alpes de Lumière 1995-1996 p.40 (cl. François-Xavier Émery)

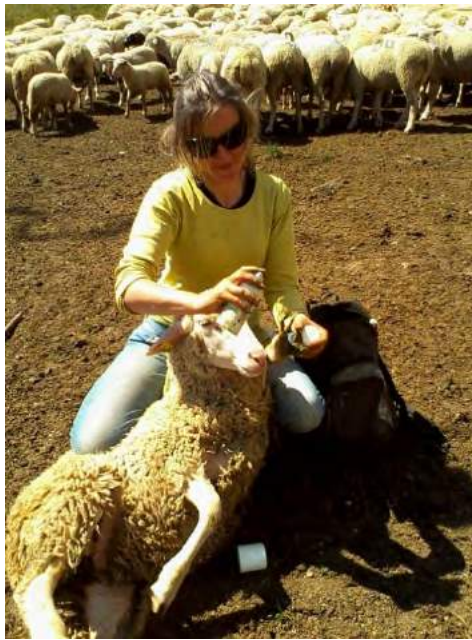
Or, ces images ne sont pas que folkloriques et romancées, elles sont aussi réelles et vécues concrètement dans les émotions, dans les chairs et les sens du berger comme une fierté. La notion de « passion » du métier, abordée en détail dans le chapitre 4, décrit bien cette incarnation symbolique dans les chairs du berger. En fait, l'acquisition de l'identité de berger se produit socialement en étant en relation avec d'autres individus du métier qui

peuvent attribuer à l'individu cette identité suivant le fait qu'il respecte certaines normes. Elle se fait aussi de manière intime, dans l'acquisition de gestes techniques, de savoir-faire, et de préoccupations ou d'attachement envers le troupeau (Zarca 1988:253. Cette inquiétude se décrit souvent dans le milieu par le terme de « passion » et c'est cette passion que l'individu doit souvent montrer aux autres dans le but d'être reconnu comme étant potentiellement « un berger ». Cette passion et cette bravoure dans le métier sont des éléments qui renforcent cette force symbolique du Berger idéalisé.

Au début des années 2000, beaucoup de ces jeunes bergers salariés et beaucoup d'éleveurs (souvent les plus vieux en âge) valorisent le maintien de pratiques anciennes, de la tradition et refusent des pratiques ou des incarnations trop « modernes » du métier. Les apprentis bergers reprennent d'ailleurs régulièrement ces symboles ou ces images idéelles dans leur processus d'intégration au groupe professionnel et militent parfois pour les préserver. Ceci est dû au fait que, à cette époque, ces incarnations « modernes » du métier le valorisent moins, le rendent moins prestigieux. Pour un nombre important de bergers, ces représentations concrètes du métier, sous sa forme actuelle et moderne, sont presque de l'ordre du profane, du quotidien, du banal ou du tabou.

Des bergers salariés se sont d'ailleurs plaints de l'image un peu trop « moderne » du métier présenté à la Maison du Berger inaugurée à cette époque, une image qui semblait vouloir nier la force symbolique que porte le métier. Ce centre d'interprétation culturel a entre autres voulu mettre de l'avant cette image du berger « moderne » dans ses expositions, pour sortir « du folklore » aux dires de la direction et montrer que le métier demeure bien d'actualité⁵⁵. Les bergers sont parfois représentés dans ces expositions portant des vêtements de marque comme Quetchua de Décathlon. Elle présente le berger en train de faire toutes sortes de tâches valorisantes comme dévalorisantes (faire les soins, la vaisselle, sous un orage...). Les bergers salariés se plaignaient, durant ces années, dans le cadre de réunion associative professionnelle pour l'association Association des Bergères et Bergers des Alpes du Sud (ABBAS), de ne plus être maîtres de leur image. Certains éleveurs observés à cette époque critiquent aussi certains reportages journalistiques sur l'élevage ovin, dépeignant « mal » le métier selon eux, montrant par exemple des éléments de modernité, des gestes du quotidien « insignifiants », ou des éleveurs « bourrus » plutôt que la beauté du métier, du troupeau, la garde, la marche sur la route avec le troupeau. Ces belles images et ce symbolisme sont entretenus par un nombre important de bergers, jeunes et moins jeunes, et renforcent une certaine identité du berger et une certaine fierté chez les individus.

⁵⁵ Comme le souligne le site Internet de La Maison du Berger : « C'est un centre d'interprétation ancré dans le présent des métiers du pastoralisme alpin [...] La Maison du Berger ne présente pas d'objets patrimoniaux liés au passé (comme le ferait un musée), elle cherche à expliquer les métiers du pastoralisme tels qu'ils sont vécus aujourd'hui » (Qui nous sommes). Voir Aussi CARTERON, Stéphanie, 2009, « « Tant qu'il y aura des bergers... ». La création de la Maison du Berger, quelles implications, quels engagements, quelles opportunités ? » Dans *Sciences sociales et pastoralisme: regard sur le pastoralisme contemporain en France*, (dir.) BRISEBARRE Anne-Marie, FABRE Patrick, Guillaume LEBAUDY, Avignon : Cardère Éditeur, pp. 101-109.



Bergère salariée de la génération Y en montagne lors d'un remplacement

Cette bergère utilise des outils de soins et de comptage des moutons « modernes » comme le spray d'aluminium et un compteur-pointeur. Ces outils étaient plutôt mal perçus au début des années 2000 et sont encore originaux en 2014 (cl. Émilie Richard Frève, août 2014)

Cependant, à cette époque, les bergers n'adoptent pas tous cette posture traditionnelle et ces mêmes repères symboliques. Certains, plus minoritaires, accordent une valeur symbolique à des éléments techniques ou à des machines qui augmentent la force de travail du berger. Le tracteur figure probablement comme la plus grande incarnation de cette force que permet cette machinerie agricole. Il incarne une force, en quelque sorte comme l'« hiérophanie » de Mircea Eliade, un pouvoir de réalisation, une vitesse d'exécution, une richesse et une réussite sociale, au-delà de ce qu'il est matériellement. Il est aussi possible de voir, dans le milieu pastoral, au début des années 2000, des images plus modernes du métier, plus concrètes et moins idéalisées. Par exemple, des revues spécialisées comme *La France Agricole* mettent en scène un éleveur en bleu de travail, agneau dans les bras avec un tracteur dernier cri en arrière-plan. Certains préfèrent cette représentation qui décrit mieux le quotidien et la réalité du métier au début des années 2000. La famille Bourget en transhumance considère d'ailleurs que le métier devrait être présenté plus réalistement dans les documentaires, illustrant les difficultés du métier (la météo, les attaques de loups, la gestion des papiers, le stress des contrôles)⁵⁶.

En fait, selon les profils des bergers, selon les générations de bergers et les parcours professionnels, certains sont plus sensibles à cette incarnation idéalisée du métier traditionnel ou plus adeptes de ses traits modernes. Les bergers sont aussi souvent divisés entre cette volonté d'incarner cette image ancienne du métier et en même temps perçoivent le décalage existant avec la pratique du métier contemporain. Les bergers semblent vaciller entre ces différentes représentations et incarnations du métier : entre l'idéalisation et le banal, entre la symbolisation et le profane, entre des pratiques traditionnelles et modernes,

⁵⁶ Voir *Transhumance Bourget 2006*, entretien avec Léon Bourget, cassette 11 à 12 minutes.

entre un monde imaginé dans le réel et un monde réel moins porteur d'éléments symboliques. D'ailleurs, différents modèles d'élevage s'observent sur le terrain. Certains ont un mode d'élevage « à l'ancienne », nécessitant peu, voire pas de matériel agricole et ressemblant à s'y méprendre aux peintures anciennes présentées plus haut. Tandis que d'autres bergers disposent d'un matériel sophistiqué (bergerie, distribution automatique, tracteur dernier cri, matériel de contention...) et ont un modèle d'élevage parfois plus intensif qu'extensif.



Yoan Michel, éleveur du Var, en transhumance vers Vergons

Cette image est intéressante, car elle illustre à la fois cette part de symbolique du métier et des pratiques anciennes (transhumance à pied, décoration des chèvres Rove, bâton de berger...) et des symboles davantage attribués à la modernité (vêtements contemporains, T-shirt avec des imprimés d'une mode récente) (cl. Patrick Fabre/Maison de la Transhumance, juin 2011)

Cependant, à cette époque, dans l'imaginaire de beaucoup de bergers, c'est la préservation de cette image ancienne, de cette symbolique, de cette représentation idéale ou mythifiée du métier et du Berger qui est entretenue et valorisée dans le groupe professionnel. Car cette symbolique a du sens et définit ce que c'est que d'être berger. Cette identité implique d'être porteur, voir être l'ambassadeur vivant de cette histoire longue, de ces pratiques anciennes, des normes professionnelles, de ces savoir-faire précieusement gardés au fil des siècles et de cette « passion » dans le monde contemporain. Du moins, c'est cette symbolique qui justifie chez une majorité de bergers le fait de faire ce métier et de se sacrifier pour les bêtes. Cette représentation identitaire et cette symbolique constituent donc une part importante de l'ethos professionnel présent au début des années 2000.

Mais pour revenir à notre interrogation de départ, qu'est-ce qu'un berger ? Est-ce le berger idéalisé ? Est-ce le berger concret et contemporain ? Est-ce que la définition pragmatique décrit correctement ce qu'est un berger, dans ses tâches, ou est-ce aussi réducteur, n'incluant pas toutes les évolutions du métier et cette symbolique ? En fait, l'identité de berger inclut toute cette diversité. Elle inclut des éléments facilement identifiables comme des pratiques en commun, comme la garde ou la transhumance, mais aussi des éléments beaucoup plus difficiles à percevoir comme des sentiments d'appartenance à cette symbolique ou une sensibilité au métier. Et c'est aussi de cette

sensibilité à ces éléments qui renforce ce sentiment d'appartenance à ce groupe d'individus et qui renforce ce sentiment d'être berger.

2.7 Alors, qui est berger et qui a été observé dans cette recherche ?

Dans le cadre de cette recherche, j'ai observé des bergers de différents statuts (éleveurs, maquignons, herbassiers, bergers salariés et bergers-relativement-salariés). J'ai priorisé dans mes observations les bergers ayant le statut d'éleveur dans la mesure où ce sont ces individus qui gèrent le plus les *normes publiques*, les papiers et les primes en étant propriétaires de leur troupeau. On peut donc dire que j'ai globalement étudié les éleveurs ovins viande transhumants, ayant une composante pastorale à leur modèle d'élevage, dans la région à l'étude. Or, à ne pas s'y méprendre, si des bergers sont éleveurs, tous les éleveurs de moutons de la région ne sont pas des bergers. Ne devient pas berger qui veut.

Alors, comment identifier ou définir les éleveurs étudiés ici ? Devons-nous nous baser sur l'identité choisie par l'individu observé dans le fait qu'il se dise être berger, comme la famille Bourget sur son arbre généalogique ? Devons-nous plutôt suivre l'appréciation des pairs pour décréter si un tel est berger ou non ? Ou devons-nous établir des critères fixes ou quantifiables, suivant une définition pragmatique comme le fait de pratiquer régulièrement la garde, ou d'avoir certains savoir-faire pour déterminer qui est berger ? Certains éleveurs ne pratiquent pas la garde, ou ne savent pas garder, ou n'ont pas les connaissances associées au métier de berger. Pourtant ces éleveurs ont une composante pastorale à leur modèle d'élevage dans le fait par exemple de transhumer les bêtes en montagne l'été. Alors, est-ce des bergers s'ils n'ont que le modèle pastoral pour les qualifier de bergers ? Certains éleveurs qui sont considérés comme des bergers par les pairs ne gardent plus depuis des années. S'ils ne gardent plus, est-ce encore des bergers ? Est-ce uniquement le savoir-faire de la garde qui compte pour être berger ? Certains ont un modèle dit « transhumant », symboliquement important pour les bergers. Parfois ils savent garder, mais ne s'identifient pas comme étant des bergers. Si l'individu lui-même ne s'identifie pas comme étant berger, mais qu'il en a tous les aspects, quelle identité a-t-il ? Pour complexifier encore les choses, certains éleveurs se disent être des bergers, mais au regard des autres, « ils ne sont pas du métier », ou « ne sont pas des bergers ». Alors, sur quel critère pouvons-nous nous baser pour identifier les individus observés ?

Différentes typologies existent pour distinguer les formes d'élevage de moutons dans la région PACA avec des composantes pastorales (MRE et INTERBREV 2017-2018) ou les types de praticiens de la garde (Meuret et Coll., 2010 :45). On peut distinguer dans ces typologies, par exemple, l'éleveur qui garde de manière « sédentaire » dans des circuits proches de son habitation ou l'éleveur qui garde et qui est transhumant, c'est-à-dire « qui déplace durant une ou plusieurs saisons son siège d'habitation afin de garder » (Legéard et Coll., 2010 :44-45). Dans les cas types ou modélisés créés par l'Institut de l'élevage, pour

décrire les modèles d'élevage à composantes pastorales présents sur le territoire (tableau ci-dessous), on distingue par exemple : le haut montagnard pluriactif tout comme l'éleveur en Basse Provence ovin spécialisé de type herbassier, deux modèles d'élevage pourtant aux antipodes. Or, si ces typologies sont utiles pour comprendre les différentes pratiques d'élevage à composante pastorale sur le territoire, elles ne permettent pas de distinguer qui est un berger et qui ne l'est pas.

Les principaux systèmes de production ovine transhumants ou ayant des caractéristiques pastorales dans la région Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur en fonction de leur territoire et des grandes caractéristiques de leur fonctionnement

Tableau tiré du document « Quelques repères ovins viande » conjoncture 2019 produit par plusieurs instances de recherches dont l'Institut de l'Élevage et la Maison régionale de l'élevage (MRE et INTERBREV 2019)

Num	Titre	Résumé
1	◆ Haut montagnard, ovin pluriactif	En haute-montagne alpine, un éleveur pluriactif avec 250 brebis Communes, une production majoritaire d'agneaux en bergerie, six mois d'hivernage intégral imposés par la contrainte climatique. L'exiguïté des surfaces cultivées limite la taille du troupeau et l'autonomie alimentaire.
2	◆ Montagnard, ovin spécialisé, traditionnel	En zone montagnarde alpine, un éleveur avec 360 brebis produisant des agneaux de bergerie. Cinq mois de bergerie intégrale obligatoire. Les surfaces cultivées sont réservées en priorité à la constitution des stocks hivernaux. Une forte contribution de l'alpage et des parcours de proximité au pâturage.
3	◆ Montagnard, ovin spécialisé, fourrager	Au nord de notre zone montagnarde alpine, un élevage avec 450 brebis Mérinos ou Communes, une production d'agneaux de bergerie finis. Une légère intensification de la conduite du troupeau et des surfaces fourragères, combinée avec la pratique systématique de l'estive.
4	◆ Alpes du Sud, ovin spécialisé, tendance pastorale	Au sud de la zone montagnarde alpine ou en limite de zone préalpine, un élevage transhumant de 450 brebis. Une production d'agneaux variés, finis ou semis finis, plus ou moins lourds, produits à l'herbe ou en bergerie. Un système très pâturant, économe mais pas autonome sur le distribué, fortement déployé sur parcours.
5	◆ Préalpes, ovin spécialisé, troupeau transhumant	Un éleveur transhumant avec un troupeau de 460 brebis Mérinos d'Arles en croisement viande intégral, une production d'agneaux de bergerie et une large autonomie alimentaire associant prairies cultivées et cultures de céréales, parcours locaux et estive alpine.
6	◆ Préalpes, ovin spécialisé, troupeau sédentaire	Un éleveur sédentaire avec 320 brebis Préalpes, une production d'agneaux de bergerie et une large autonomie alimentaire associant prairies cultivées, cultures de céréales et parcours locaux.
7	◆ Préalpes, ovin diversifié, lavandin et céréales	Une exploitation avec des productions végétales au sec et un troupeau transhumant de 300 brebis. Une production d'agneaux de bergerie finis. Un troupeau très déployé sur les parcours, les surfaces cultivées étant réservées en priorité aux cultures de vente.
8	◆ Préalpes, ovin spécialisé, grand pastoral	En moyenne montagne préalpine, un éleveur entrepreneur de garde en montagne, avec un troupeau transhumant de 500 brebis. Une production variée d'agneaux et d'agnelles de reproduction, produits à l'herbe. Une conduite quasi exclusive sur parcours, un système très économe avec achat intégral des stocks fourragers distribués.
9	◆ Alpes Maritimes, ovin spécialisé, grand pastoral	Dans la zone des Alpes Maritimes, un élevage de 400 brebis. Une production variée d'agneaux semi finis. Une conduite très économe sur le distribué avec achat intégral des stocks fourragers. Un troupeau très fortement déployé sur parcours, en toutes saisons.
10	◆ Basse Provence, ovin spécialisé, herbassier	Un éleveur avec un troupeau de 800 brebis, entrepreneur de garde pendant l'estive, une production variée d'agneaux semi- finis et d'agnelles de reproduction. Un troupeau au pâturage intégral très économe sur le distribué.
11	◆ Basse Provence, ovin diversifié, vente de foin de Crau	Une exploitation diversifiée avec un troupeau transhumant de 600 brebis Mérinos d'Arles et de la vente de foin. Une production d'agneaux de bergerie finis. Un troupeau très pâturant avec une autonomie alimentaire importante, associant prairies cultivées, parcours de proximité et estive alpine.

Pour comprendre cette distinction, il faut aller sur le terrain et analyser les discours et les représentations des individus. Un extrait de l'entretien de Martin, réalisé en 2015, éleveur-berger de la génération X, illustre bien cette difficulté qu'il a à décrire ce qu'il entend quand il parle d'un éleveur, qui n'est pas berger, mais qui a tout de même des composantes pastorales à son système d'élevage. Martin mentionne que cette distinction se fait en lien avec la représentation qu'ont ces éleveurs du métier et du troupeau, d'un manque de savoir-faire ou d'un manque de considération pour leur troupeau. Comme nous le verrons dans le chapitre 4, en définissant ce qu'est un « berger » ou « bon berger », des normes sociales sont à l'œuvre pour créer cette limite identitaire, pour qualifier qui est berger ou non, quel individu fait partie du groupe professionnel, qui demeure en marge, est exclu, toléré ou sanctionné. Or, ces « lignes de démarcation » (Becker 1998) ou ces « frontières identitaires » (Barth 1969b) fluctuent selon les périodes et les relations d'influences dans le groupe.

Pour remédier à toutes ces fluctuations basées sur l'appréciation des uns et des autres, j'ai donc choisi d'observer les individus inclus et reconnus dans le groupe comme étant des bergers de différents statuts, et aussi ceux exclus ou mis à la marge. Cette observation vaste a été réalisée pour tenter de comprendre justement les processus à l'œuvre dans la construction de cette ligne ou cette frontière dans ce processus d'identification. J'ai aussi observé différents profils, car il aurait été difficile de discerner avant même d'observer les individus s'ils étaient ou non des bergers et sur quel critère me baser pour les sélectionner (représentation, savoir-faire, pratique de la garde, identité pour soi, pour autrui, appréciation du groupe...). Qui plus est, comme les pratiques et les modes d'identification ont changé entre le début et la fin de mon terrain (comme nous le verrons en troisième partie), je me serais retrouvée avec un échantillon biaisé en fin de terrain, n'ayant peut-être plus beaucoup de bergers à considérer. Je me devais donc d'observer tous ces bergers et éleveurs ayant une composante pastorale à leur modèle d'élevage pour comprendre les dynamiques d'identification et de discrimination dans ce groupe professionnel vaste et changeant dans le temps.

De plus, j'ai fait de l'observation auprès des bergers salariés, et des « aidants » reconnus comme étant des bergers ou non selon l'appréciation de leurs compétences par les pairs, car ceux-ci font aussi partie du groupe de berger, l'influencent et donnent souvent une perception intéressante de l'évolution du métier et de ces artisans.

J'ai donc observé tous ces types d'individus pratiquant le métier avec une composante pastorale dans leur modèle d'élevage afin de comprendre les changements potentiels de l'*ethos* professionnel, le changement des pratiques des bergers en général, leurs représentations, leurs perceptions des normes professionnelles majoritaires ambiantes et leurs perceptions des normes publiques. Car les bergers salariés, les aidants, tout comme les éleveurs en général, les maquignons et les herbassiers forment un groupe professionnel informel de bergers, et influencent ses membres suivant différents éléments (normes professionnelles, savoir-faire, pratiques, représentation...), un thème que nous aborderons plus en détail dans les prochains chapitres.

Les différentes définitions données dans ce chapitre

Un berger est :	Quelqu'un qui s'occupe d'un troupeau de moutons, qui en prend soin et qui gère ses ressources pour nourrir celui-ci. C'est quelqu'un qui pratique le métier de berger au quotidien suivant des critères pastoraux et en élevage de type extensif. Il possède des savoir-faire particuliers en lien avec ce modèle d'élevage.
Un éleveur est :	Une personne qui est propriétaire de ses bêtes qu'il élève pour en tirer un revenu. Il peut aussi être considéré comme étant « un berger » s'il suit le modèle transhumant et pastoral, s'il possède les savoir-faire et les représentations associées au métier de berger. Il peut aussi n'être « que » éleveur, ou simple-éleveur, n'ayant pas les caractéristiques ou les savoir-faire du berger, ne s'identifiant pas comme étant berger et n'étant pas identifié comme tel par les pairs.
Un éleveur-berger est :	Une personne qui possède un double statut et une double identité. Il est éleveur (propriétaire de ses bêtes), mais pratique le métier de berger (se considère comme étant un berger) ou il peut être éleveur et s'embaucher comme berger salarié pour gérer le troupeau d'autres éleveurs.
Un herbassier est :	Un herbassier est un berger qui est propriétaire de ses bêtes (donc qu'on peut décrire aussi comme étant un éleveur) qui n'est pas propriétaire des terres qu'il pâture ou dans une très faible proportion.
Un maquignon est :	Un maquignon peut être un berger propriétaire de ses bêtes (donc un éleveur) qui effectue en plus de ses activités d'élevage du commerce de bétails.
Berger salarié, relativement-salarié, subalterne, aidant est :	Il s'agit d'un individu qui fait le métier de berger en position subalterne dans le travail face au propriétaire du troupeau. Ce type de berger peut être déclaré et payé, comme il peut ne pas l'être. Il peut aussi s'agir de coup de main, ou une offre de service d'aide.
Un aide-berger est :	Le statut d'aide-berger est récent, depuis moins de 15 ans. Il découle des aides versées en lien avec la présence du Loup en France. L'aide-berger a pour fonction d'aider un berger dans ses tâches de travail et les tâches additionnelles du fait de la présence de loups sur le territoire pâture. Cette personne peut être un autre berger accompli comme un novice dans le métier.

2.8 Présentation des bergers présent dans cette recherche

Une diversité de bergers a été côtoyée dans le cadre de cette recherche. Afin de faciliter la lecture, je vais présenter ici brièvement les bergers qui reviennent régulièrement dans cette thèse. Il est possible de trouver en annexe une description plus détaillée de tous les profils traités, bergers, techniciens ou autres intervenants officiels.

Alors, si nous revenons à Alphonse présenté dans le chapitre introductif, celui-ci forme un couple avec Lili. J'ai rencontré ce couple par le « bouche à oreille ». Ceux-ci sont des bergers (éleveurs) *baby-boomers* issus de la ville et s'étant installés dans les années 1970 après avoir fait des stages, une formation à l'école du Merle et en travaillant comme berger salarié. Ils ont leurs deux enfants dans la vingtaine qui ont décidé de reprendre la ferme après 2015. Ce couple s'est impliqué dans divers groupes militants, dont un contre le puçage électronique. Ils ont adopté rapidement la vente directe aux consommateurs après avoir eu de mauvaises expériences avec les coopératives et les abattoirs. Ils sont présents sur les mêmes terres louées depuis plusieurs années. Ils possèdent un troupeau variant entre 800 et 500 brebis selon les périodes. Alphonse et Lili ont beaucoup gardé durant leur carrière notamment durant la montagne, une tâche qu'ils aiment.

Nous allons aussi souvent recroiser Martin dans cette recherche. J'ai pu le suivre sur près de 15 ans. Il est un berger (éleveur) qui possède dans les années 2000 un troupeau d'un peu plus d'une centaine de bêtes. À cette époque il a la mi-trentaine et s'est installé en région de montagne en mode herbassier (louant la grande majorité de ses pâturages). Il est arrivé dans le métier après avoir fait de petits boulots saisonniers en montagne pour sortir de la ville le milieu d'où il vient.

Il a alors rencontré un berger qui lui a montré le métier. Martin a un troupeau rustique, constamment dehors, qu'il doit garder ou surveiller tous les jours au début des années 2000. Il rencontrera Anaïs sa conjointe dix ans plus tard avec qui il s'installera en GAEC.

J'ai aussi pu suivre la famille Bourget sur plus de 15 ans en étant à la fois amie et en étant embauchée comme bergère les périodes de l'été en estive pendant plus de quatre ans. Cette famille issue d'une région de montagne a vu ses enfants dans les années 1970 s'installer comme éleveurs de moutons grâce au troupeau familial. Cette famille avait, comme beaucoup d'autres en montagne, un troupeau et une agriculture diversifiée pour faire vivre toute la famille. Quatre frères et sœurs de la génération *baby-boomer* se sont donc installés dans les années 1970 et 1980 dans des départements voisins plus au sud sur de nouvelles fermes. On retrouve notamment dans cette famille Léon, l'aîné des frères et sœurs, dont le fils Stéphane a repris la ferme en 2010 environ. Stéphane n'a pas gardé les mêmes pratiques que son père qui était très proche des bêtes et aimait la lenteur de la garde. Lui a plutôt accentué la production de foin et diminué sa tâche de la garde en embauchant des salariés ou des stagiaires. Émilien, un des frères de Léon, a aussi ce même rapport avec les bêtes même s'il a presque le double de brebis. Émilien possède une grosse ferme et fait aussi du commerce en tant que maquignon. Son fils Félix a aussi repris la ferme un peu après Stéphane, après avoir fait de longues études et s'étant préparé pour une tout autre profession. Félix mise aussi beaucoup sur la production de foin. Il aime ses tâches de gestionnaire de la ferme. Il ne sait pas garder et n'a pas envie de l'apprendre à l'inverse de son père qui lui se fait encore un plaisir à la retraite de partir garder.

J'ai aussi côtoyé Alice sur plusieurs années entre 2014 et 2020. Alice est une bergère (éleveure) *baby-boomer* qui a pris sa retraite à la fin des années 2000. Elle était issue d'un milieu urbain avant de suivre une formation pour faire bergère dans les années 1970. Elle s'est progressivement constitué un troupeau en essayant d'avoir le moins de frais possible. Elle était herbassière et gardait son troupeau tous les jours. Elle a toujours exercé le métier seule et partait à la montagne l'été en gardant les troupeaux d'autres éleveurs.

Christian a la quarantaine au milieu des années 2000 lorsque nous nous sommes rencontrés en étant presque voisins. Il vient d'une famille d'agriculteur, mais non spécialisée dans le mouton et d'une autre région française. Il a fait une formation avant de faire berger salarié, pour ensuite progressivement s'installer. Christian est un herbassier nomade bougeant sur le territoire selon l'herbe disponible. Il possède un troupeau d'une bonne taille pour un éleveur seul, sans famille à faire vivre. Il garde beaucoup au début des années 2000 et il commence à travailler avec Titou, son berger salarié en 2010 environ. J'ai côtoyé Christian pendant plus de 10 ans en étant amie, en donnant des coups de main, en m'embauchant quelques fois comme bergère pour le remplacer.

Frédéric et Maria m'étaient inconnus lorsque je les ai rencontrés pour la première fois en 2011 pour faire un entretien. Ce couple de bergers (éleveurs) *baby-boomers* est issu de milieux agricoles près de Paris. Frédéric s'est installé en moutons dans le sud de la France en étant en rupture avec son père céréalier, suivant un modèle « trop productiviste ». Maria vient aussi d'une famille agricole avec laquelle elle est aussi en rupture, n'ayant pas la même vision que ses frères qui ont repris la ferme vachère. Ils sont beaucoup impliqués dans divers groupes militants et associatifs. Ils militent pour la Confédération Paysanne et son bénévole pour Solidarité Paysans. Ils sont dans les premiers à tenter la vente directe par l'entremise

des AMAP⁵⁷ à la fin des années 2000. Ils ont un troupeau d'environ 300-400 brebis dans des quartiers de forêts pauvres en pâturage. Frédéric aime encore beaucoup garder, mais Maria pense parfois à se trouver un autre emploi pour avoir des congés de la ferme. Ils sont dans les derniers à faire encore la transhumance à pied jusqu'à leur montagne. J'ai pu faire deux entretiens avec ce couple à 5 ans d'intervalle pour voir leur évolution.

Je ne connaissais pas non plus Louis lorsque nous nous sommes rencontrés pour un premier entretien en 2015. Louis vient d'une famille de berger sur plus de trois générations. Il a repris une partie de la ferme avec ses cousins après avoir travaillé comme technicien dans une chambre d'Agriculture. Il a la mi-quarantaine en 2015 lors d'une première rencontre sur son *Mas** dans la Crau. Il possède beaucoup de brebis et fait de la sélection ce qui implique pour lui plus de tâches administratives et de saisie de données. Louis n'a jamais gardé (ou presque) et ne sais pas garder, mais il l'apprendrait s'il le fallait.

Je ne connaissais pas non plus Laurent, jeune éleveur début trentaine, lors d'un entretien en 2015. Laurent est aussi issu d'une famille de bergers en Crau. Il vient de reprendre la grosse ferme de son père et s'occupe d'un gros troupeau de plus de 2500 brebis avec l'aide de bergers salariés. Il a fait une formation agricole avant de s'installer et s'implique activement dans un syndicat ovin de la région.

Annouk, bergère (éleveur), fin trentaine, nouvellement installée en 2015, m'avait été présentée par l'entremise d'un ami en commun en 2005 lorsqu'elle était encore bergère salariée. Elle vient du milieu urbain et a fait de longues études avant de faire bergère salariée. Elle a un troupeau d'environ 200 brebis, mais augmente progressivement la taille de l'exploitation après son installation. Annouk sait garder et aime garder, mais ne garde presque plus faisant des parcs dans la colline pour l'alimentation du troupeau. Elle accorde de l'importance au fait d'avoir une vie familiale et culturelle en dehors de la ferme, de faire autre chose qu'être à la ferme en permanence : elle veut avoir du temps pour elle. J'ai pu suivre Annouk pendant ses premières années d'installation.

Je connaissais Lucas, qui, pour sa part, vient du monde agricole de montagne son grand-père étant un ancien berger transhumant. Il a repris la ferme familiale en montagne au début 2010, à la mi-vingtaine. Il envoie son troupeau en montagne durant l'estive dans un groupement pastoral⁵⁸ qui regroupe des éleveurs de la vallée pour lequel j'ai pu travailler. Il s'occupe, durant cette période de l'estive, à faire les foins qu'il utilisera durant l'hiver pour son troupeau qui sera en bergerie. À l'inverse d'autres éleveurs de son groupement, Lucas ne travaille pas l'hiver à la station de ski et se consacre aux tâches de la ferme et à sa jeune famille. Il possède un peu plus de 400 brebis.

⁵⁷ L'AMAP est un regroupement d'agriculteurs qui proposent aux consommateurs des paniers de légumes et de viande achetés d'avance. Ce type de commerce permet aux agriculteurs participants d'avoir un revenu assuré et aux consommateurs de connaître l'origine et les traitements portés sur ces produits consommés.

⁵⁸ Un groupement pastoral est un outil juridique qui a été créé par la loi montagne de 1972 (voir le chapitre 2 à ce sujet) et qui permet à plusieurs éleveurs de se regrouper, sous forme de structure d'exploitation collective, pour faciliter la gestion de pâturages en commun en regroupant leurs troupeaux. Le poste de président suppose d'avoir des tâches administratives et comptables supérieures, devant rendre des comptes à l'État.

J'ai aussi pu côtoyer Jacques pendant plusieurs années. Jacques berger (éleveur) *baby-boomer*, vient aussi d'une famille de bergers ayant repris le troupeau de son père Piémontais installé en Crau comme herbassier dans les années 1960-1970. Il a ensuite cherché à s'installer pour finalement vendre son troupeau à un gros propriétaire richissime dans le commerce de céréales qui l'embaucha sous de très bonnes conditions comme *baile** pour diriger les autres bergers salariés sur la ferme, dont j'en suis. Jacques a vu son père « partir de rien » en montant son troupeau et vivre dans des conditions très difficiles en Crau. Jacques sait garder et a gardé beaucoup en montagne et en plaine dans son jeune âge. Il a aussi appris les méthodes d'engraissement des agneaux en bergerie en étant sur une grosse ferme d'engraissement. Il a donc des savoir-faire très diversifiés venant de savoirs anciens et traditionnels de son père et des savoirs plus productivistes et agronomiques pour réussir à produire beaucoup d'agneaux en engraissement. J'ai pu suivre Jacques sur plus de 10 ans en travaillant et vivant sur cette grosse exploitation.

Conclusion : l'importance de l'étude de l'*ethos* des bergers

J'aurais pu, dans cette recherche, ne me concentrer que sur l'étude des éleveurs ayant une composante pastorale à leur système d'élevage et concevoir ces individus comme un statut professionnel à part, comme le font bon nombre d'études techniques et scientifiques que relevait Isabelle Baumont (2009). Or, cette démarche aurait été restrictive et peu adaptée pour comprendre l'évolution d'un *ethos* professionnel, dans ses pratiques, ses représentations, son éthique, ses normes... Car l'*ethos* en question dans cette recherche n'est pas celui de l'éleveur, qui reste un statut récent et institutionnalisé, mais celui d'un métier pratiqué depuis des millénaires, celui de bergers. Or, le métier de berger n'est pas reconnu institutionnellement en prenant en compte toutes les diversités de ces pratiques : notamment les différents statuts ou catégories de bergers. Pourtant, comme nous l'avons abordé, éleveurs comme bergers salariés peuvent être considérés comme étant des bergers déclarés officiellement ou pas. Ce n'est donc pas un processus d'institutionnalisation ou d'officialisation des pratiques qui confère cette identité aux individus. Il ne s'agit pas d'une profession suivant des définitions traditionnelles de ce concept (Dubar, Tripier et Boussard 1998), un travail ou une occupation qui serait codifiée et reconnue par les pouvoirs publics ou défendus par un ordre professionnel. Le berger dispose de savoir-faire et de compétences particulières qui le rendent reconnaissable par les pairs. Le métier de berger a plutôt les caractéristiques d'un métier dit de l'artisanat (Zarca 1988), celui-ci travaillant sur une *œuvre*, le troupeau dont il a la charge. Mais même les tâches et les pratiques du berger, comme la garde, qui pourraient aider à le définir ne sont pas toujours discriminantes. Les critères d'exclusion ou d'inclusion au groupe professionnel de bergers, ou la reconnaissance de qui est un berger ou non, ne sont pas institutionnalisés, rationalisés ou officialisés, mais découlent de la reconnaissance et de l'appréciation des pairs basée sur des représentations, des pratiques et des normes sociales qui changent dans le temps.

Synthèse

Dans ce chapitre, nous avons répondu de plusieurs façons à l'interrogation : qu'est-ce qu'un berger ? Nous avons défini en quoi consiste être un berger de manière pragmatique en décrivant des critères sélectifs basés sur des tâches ou des pratiques particulières : par exemple la garde et le fait de prendre soin d'un troupeau de ruminants selon un modèle pastoral extensif. Nous avons constaté que certaines définitions, dont celle de Jean Blanc qu'utilise Marc Mallen (2004), sont trop restrictives, et ne décrivent pas la réalité des bergers de cette époque étant trop basée sur une perception imaginée ou romancée du berger.

En fait, ce problème de définition est dû au fait qu'il varie selon les points de vue. Ainsi, l'administration, les chercheurs plus techniques ou ceux en sciences sociales, le monde pastoral, les institutions de patrimonialisation ou le grand public ne donnent pas la même définition de ce qu'est un berger. Certains comme des administrateurs et des chercheurs plus technicistes considèrent le berger comme un salarié, un statut peu reconnu dans la hiérarchie des professions agricoles. D'autres, comme les bergers, des chercheurs en sciences sociales ou des instances visant la mise en valeur du pastoralisme, considèrent cette identité de berger comme étant liée à un vieux métier impliquant d'avoir certaines pratiques, des savoir-faire, des compétences et un mode de vie en commun. Dans ce cas, un berger peut avoir différents statuts ou caractéristiques (propriétaire, sans terre, salarié...).

Cette confusion tient aussi du fait qu'il est possible de distinguer trois acceptions ou trois usages du terme de berger dans le milieu pastoral : un premier basé sur la pratique au quotidien du métier dans cette idée de « faire » berger, un second qui décrit un statut de subalterne (de salarié ou un d'aidant) à un propriétaire, un troisième qui est attribué à un individu pour ses grandes compétences reconnues « un bon berger ». Ceci nous a permis d'identifier en quoi consiste le fait de se faire identifier dans le groupe pastoral comme un « berger » (selon l'occupation, selon le statut ou selon les compétences). Ce terme polysémique (Baumont 2009) met justement en lumière le fait que dans le monde pastoral le terme de berger ne se restreint pas à cette époque au statut d'un salarié.

Par la suite, j'ai décrit différents statuts de bergers présents dans le monde pastoral (éleveur, herbassier, maquignon, éleveur-berger, berger salarié ou aidant, et aide-berger). J'ai ensuite ordonné ceux-ci selon différents critères, dont celui le plus influent : les compétences.

Malgré ces efforts de définitions, l'identité de berger semblait manquer en substance. Pour pallier ce problème, nous avons abordé différentes définitions qui se basent plutôt sur l'imaginaire du berger, sa symbolique, ses stéréotypes et l'idéalisation de cette identité. Ceci nous a permis de comprendre ce qu'implique le fait d'être berger : une incarnation vivante de temps révolu, un mythe dans un monde moderne. Cet exercice nous a aussi permis de mieux comprendre ce qu'implique être berger avec tous les stéréotypes et les représentations qui sont attribuées à cette identité et comment « le regard de l'autre » (Sainsaulieu 1977) influence cette symbolique, cette construction identitaire et cette « consolidation de l'image de soi » (Loriol 2011). À cette époque, une majorité de bergers s'inscrivent dans cette symbolique, renforce cette image idéale du berger et trouve du sens dans cet imaginaire. Une minorité espère une représentation plus contemporaine et dans le concret ou le quotidien du métier. Or, cette dernière demeure plus dévalorisée et dévalorisante et semble enlever du prestige à ce vieux métier traditionnel.

Suite à ces constats, il a été possible de constater que l'identification de qui est berger dans le groupe constitue un exercice complexe, car plusieurs facteurs peuvent être considérés (la pratique de la garde, les savoir-faire, les représentations, le fait d'avoir des éléments pastoraux dans ses activités, la reconnaissance d'autrui, l'identification personnelle). J'aurais pu distinguer les individus étudiés dans cette recherche en me basant sur des critères pragmatiques, précis et quantitatifs, par exemple le fait de considérer uniquement les individus qui pratiquent régulièrement l'activité de la garde. Or, bien souvent ce sont d'autres critères qui permettent de distinguer qui est berger. La définition et la reconnaissance du berger découlent plus d'un processus social interne au groupe qu'à une démarche institutionnelle de reconnaissance de statuts officiels. Les critères discriminants sont aussi souvent de l'ordre de l'intime, des perceptions, de l'appréciation. Il aurait donc été difficile de comprendre toutes ces variables dans le processus de recherches, de faire une sélection a priori des individus, avant même d'effectuer des observations auprès des personnes sollicitées. Autre difficulté, les critères discriminants qui influencent cette définition et cette appréciation de qui est berger ont évolué entre le début et la fin de la recherche, rendant d'autant plus complexe l'analyse de qui est *pastre** et selon quels critères.

L'identité de berger n'est donc pas uniquement liée à une activité de travail et n'est pas une identité professionnelle. Elle confond l'identité personnelle et professionnelle de l'individu dans l'adoption d'un « genre de vie » (Halbwachs 1930) ou d'un « mode de vie ». La définition d'éleveur relève d'une définition plus récente et institutionnelle, basée sur des critères quantitatifs identifiés par les pouvoirs publics, tandis que celle de berger découle du groupe et se base plutôt sur un ressenti et une appréciation non codifiée par la profession agricole ou des standards administratifs. D'ailleurs, certains individus pouvaient être reconnus comme bergers dans le groupe sans pour autant être déclarés comme éleveur ou comme salarié.

Globalement, on peut donc dire que les individus observés dans cette recherche sont des personnes qui pratiquent le métier de berger (peu importe leurs statuts de propriétaires ou de salariés) en ayant une composante pastorale à leur activité d'élevage de moutons (la garde ou la transhumance) dans la région à l'étude qui sera définie dans le prochain chapitre.

CHAPITRE 3

L'EXISTENCE D'UN GROUPE PROFESSIONNEL INFORMEL LOCALISÉ « ÉLARGI » DE BERGERS

Introduction

Dans le chapitre précédent, nous avons pu identifier les individus à l'étude dans cette recherche : des personnes qui pratiquent le métier de berger et qui travaillent suivant un modèle d'élevage à composante pastorale. Nous avons pu constater que le métier de berger n'est pas défini par des critères institutionnels comme c'est le cas pour les agriculteurs. Les bergers qui ont le statut d'éleveurs ont certes un statut prédéterminé par les codes de la profession agricole, notamment par le fait de devoir détenir un nombre minimum d'animaux pour être reconnus par diverses instances. Mais les bergers se définissent souvent autrement. Ils ont divers statuts, par exemple éleveur ou salarié. Ils peuvent aussi être déclarés ou non et avoir tout de même l'identité de berger au sein du groupe. D'ailleurs, je mentionnais dans le chapitre précédent que les bergers semblaient appartenir à un groupe professionnel plutôt original.

Alors, comment étudier ces bergers dans ce contexte de bureaucratisation du métier? Le berger doit-il être considéré comme une personne qui exerce seule son travail ou dans le cadre restreint de la famille ? Ou alors est-il membre d'un groupe professionnel agricole influencé dans ses décisions par des normes que véhicule celui-ci ? Si tel est le cas, quelle taille a ce groupe ? Celle d'un village, d'un groupe local, d'un département, d'un État, voire de regroupement à l'échelle internationale ? Certains chercheurs en sciences sociales semblent d'accord sur le fait que l'agriculteur actuellement travaille souvent seul, parfois en équipe, et peut-être de moins en moins dans un cadre familial (Hervieu et Pursegile 2014). Mais cet agriculteur, même s'il travaille souvent pour ses propres profits, pourrait être influencé par un groupe professionnel auquel il appartient. Cependant, la taille des groupes professionnels agricoles et la nature du lien social en son sein ne font pas consensus dans la littérature spécialisée.

Dans ce chapitre, mon objectif est d'identifier si un groupe professionnel pastoral existe et selon quelles caractéristiques. Car si ses membres peuvent influencer les bergers dans leurs choix de façons de faire dans le travail, ils risquent fort aussi de les influencer concernant la gestion des *normes publiques* qui dictent d'autres pratiques à adopter. Ce groupe ne semble pas aller de soi vu sa taille, son extension spatiale, sa mobilité, et le fait d'impliquer différents statuts d'individus. Il ne correspond pas aux critères largement répandus dans la littérature spécialisée pour identifier un groupe d'agriculteurs. Je déterminerai donc les contours et les limites de ce groupe et j'exposerai la manière la plus appropriée pour étudier ces bergers.

3.1 Individu, réseau ou groupe professionnel : comment étudier les bergers ?

Quelques décennies passées, les chercheurs en sciences sociales s'interrogeaient, un peu partout dans le monde occidental, sur la manière d'étudier les personnes pratiquant l'agriculture suite à la modernisation des techniques et la transformation des mondes paysans. En France, certains comme Henri Mendras, Marcel Jollivet, Marcel Maget, Patrick Champagne et Jacques Rémy se questionnaient sur la manière d'étudier ces individus, plus récemment considérés comme étant des agriculteurs. Marcel Maget accordait de l'importance au fait qu'une interconnaissance des individus soit présente pour observer un groupe rural de paysans ou d'agriculteurs. D'autres se questionnaient sur la taille des groupes d'interconnaissance à étudier. Pour analyser un tel groupe, est-il plus pertinent de faire une étude monographique approfondie ou devient-il plus intéressant de faire des études comparatives ? Pouvons-nous comparer deux groupes ruraux de paysans ou d'agriculteurs de deux territoires différents ? Les personnes pratiquant l'agriculture possèdent-elles des éléments en commun par-delà ces territoires d'interconnaissance (des valeurs, des pratiques, des techniques, des façons de se représenter le monde) ?

Dans ces interrogations, l'existence même d'une « culture » commune, d'une « société » ou d'une « civilisation » était souvent mise en cause. Les travaux d'Henri Mendras (1967) suggéraient l'existence d'une « société paysanne », d'une « civilisation » ou d'une « culture paysanne » et envisageaient qu'elles étaient en train de disparaître avec la modernisation de l'agriculture. Si les paysans avaient une culture en commun, en changeant leurs techniques, en se modernisant, en se professionnalisant, en s'ouvrant à la « société globale », selon les constats de Mendras (1984), ils n'auraient pas maintenu ces traits communs qui semblaient les unir en devenant agriculteur ? Celui-ci doutait de la poursuite de cette culture chez les agriculteurs.

Cette identification d'une culture agricole ou d'une culture rurale semblait poser problème pour bon nombre de chercheurs (Hervieu et Purseigle, 2014 : 90-92). L'approche culturaliste en sciences sociales a laissé la place dans les années 1970 à une approche fonctionnaliste, souvent axée sur l'analyse de réseau, puis interactionniste. Par la suite, bon nombre de recherches proposaient de considérer l'individu comme étant plus atomisé, avec plus de latitude d'action, moins déterminé par son environnement social, ayant une multitude de sentiments d'appartenance et d'identité changeant au gré de ses interactions dans un réseau social plus diversifié (Hervieu et Purseigle 2014). L'étude des agriculteurs n'échappe pas à ces changements d'approche disciplinaire.

Actuellement, l'étude des agriculteurs devient un exercice complexe dans la mesure où beaucoup de présupposés du passé sont remis en cause. Certains chercheurs considèrent qu'il ne faut pas envisager un monde agricole, mais plutôt « des mondes agricoles » (Hervieu et Purseigle 2014). Les agriculteurs ne seraient plus organisés comme des sociétés paysannes, des communautés d'interconnaissance traditionnelles. Ils correspondraient plutôt à des groupes d'individus peu homogènes, ou des collectivités plus différenciées, aux profils diversifiés, des groupes fragmentés souvent en secteur d'activité (céréaliers, maraîchage,

élevage...), des individus, dont le sentiment d'appartenance ne se ferait plus entre des oppositions identitaires binaires, par exemple par rapport au monde rural ou urbain. Les agriculteurs seraient plutôt membres de collectivités différenciées se rapprochant des modèles de socialisation et d'appartenance plus présents habituellement en milieu urbain (Candau et Rémy, 2009 :90). L'agriculteur serait un professionnel plus autonome, ne pratiquant plus dans un contexte nécessairement familial, voire étant relativement indépendant dans ses prises de décisions pour faire face au changement des professions agricoles. Il devrait aussi être étudié et mis en perspective dans une échelle plus vaste, car la mondialisation des marchés agricoles transformerait les représentations et les pratiques des agriculteurs dans une logique de globalisation (Hervieu et Purseigle, 2014 :270).

Mais, s'il n'y a pas d'unité chez les agriculteurs, faut-il les étudier en tant que groupe ou plutôt de manière individuelle ? Comment analyser leurs comportements ou leurs pratiques dans ce cas? L'agriculteur est-il orienté par des normes professionnelles ou agit-il de manière indépendante sur son exploitation ? Pouvons-nous parler d'un seul groupe professionnel pour décrire les agriculteurs dans leur ensemble s'ils ont un mode de vie qui se ressemble ? Toutes ces questions ont été largement posées et repostées depuis un demi-siècle dans la littérature spécialisée (Hervieu et Purseigle, 2014 : 90-92). Les chercheurs tentent encore de trouver des réponses et un cadre méthodologique pertinent pour étudier les agriculteurs, un groupe ou des groupes d'individus qui changent beaucoup et rapidement dans leurs pratiques, leur savoir-faire, leur représentation et leur mode d'identification.

Pour répondre à certaines de ces interrogations et ces problèmes méthodologiques, Jean-Pierre Darré propose dans les années 1980 un cadre d'analyse intéressant pour étudier les éleveurs du Ternois. Il suggère de les étudier en considérant l'existence d'un groupe professionnel informel localisé. Dans le cadre de ses recherches (1985a, 2006), il décrit l'existence de petits groupes d'agriculteurs, sur de petits territoires, partageant des normes et des « univers de pensée » relativement similaires, et qu'il nomme « groupe professionnel localisé » (GPL). Selon lui, pour considérer l'existence d'un GPL chez les agriculteurs, trois conditions doivent être remplies : les individus qui s'identifient à ce groupe partagent « des activités semblables », les membres « ont des possibilités pérennes de dialogue » et « ils ont une conscience partagée des limites du groupe et de sa composition » (Darré, 2006 : 44). Ce concept est séduisant, cependant, des différences notables existent aussi entre le concept qu'il propose et le groupe de bergers qui n'est pas réduit à une échelle locale et sédentaire. En effet, les bergers transhument sur un vaste territoire et ont parfois plusieurs lieux de travail et de logement dans des départements différents.

Mais Darré propose aussi l'idée d'une « communauté technique » (1984)⁵⁹ pour décrire des aires géographiques plus vastes : « où l'identité des situations laisse présager des conditions communes de production des normes, mais où la condition d'interconnaissance n'est plus remplie que de façon sporadique » (Darré, 1984 : 143). Cette « communauté technique » semble plus correspondre aux bergers, mais, encore une fois, elle ne convient pas parfaitement puisque cette interconnaissance des bergers n'est pas que sporadique ou

⁵⁹Cette approche de Darré, selon Bruno Lémery, s'inspire entre autres des travaux de Cornélius Castoriadis (1975), dans son ouvrage *L'institution Imaginaire de la société*, dans cette idée de « communauté technique » et « d'imaginaire » partagé (Lémery, 2011 :250).

anodine. Elle n'est pas nécessairement quotidienne comme dans un groupe primaire ou familial, mais elle peut être constante dans la vie des bergers. Ils peuvent avoir des nouvelles des uns et des autres, à de nombreuses occasions rapprochées dans le temps.

Patrick Champagne, s'inspirant des recherches de Marcel Maquet, propose un autre concept intéressant, qui pourrait nous aider pour comprendre le cas des bergers. Il identifie un « groupe d'interconnaissance dispersant ». Ce chercheur se demande comment s'étudie l'interconnaissance à base locale, plutôt homogène, que proposait Maquet (1955), quand celle-ci se disperse géographiquement et socialement et prend les traits des groupes d'interconnaissance « dispersés » que Maquet perçoit dans les milieux plus urbains. Cet auteur mentionne que :

« Si la prévisibilité totale des comportements des individus, le caractère diffus et universel du contrôle social, la prédominance des relations interpersonnelles et la « transparence du milieu social » sont autant de propriétés qui caractérisent ce que Marcel Maquet appelle les « groupes d'interconnaissance dispersants », c'est-à-dire les groupes à base locale relativement homogènes sous le rapport de la formation et du genre de vie dans lesquels « tout le monde se connaît », on peut s'interroger sur les effets spécifiques exercés par l'espace sur ces groupes lorsque se transforme la mobilité géographique des individus (extension des aires de déplacements), la taille et la composition sociale des populations villageoises (migrations, changements dans la structure sociale locale), le degré d'hétérogénéité du mode de vie et de formation de ces populations (scolarisation différentielle des ruraux, diffusion des biens de consommation urbains), bref lorsque le monde rural se trouve soumis à un ensemble de phénomènes de nature très diverse et non nécessairement concomitants désignés syncrétiquement par le concept d' « urbanisation » » (Champagne, 2002 :93-94).

Ce questionnement de Champagne n'est pas approfondi au point de proposer un mode d'étude de groupe d'interconnaissance relativement homogène, mais plus vaste et qui se disperse comme chez les bergers. Il ne répond pas non plus à son interrogation générale. Mais ce raisonnement propose une perception d'un groupe localisé d'interconnaissance relativement homogène et cette idée de dispersion et de mouvement qui ne serait propre, selon Maquet, qu'au milieu urbain. En mélangeant ces deux perceptions d'un groupe agricole, à la fois basée sur une proximité et d'une dispersion de l'interconnaissance, on semble se rapprocher des constats observés dans le groupe des bergers.

Alors, comment décrire le groupe hors normes des bergers ? Un texte plus récent de Claire Ruault et Christophe Soulard (2015), deux chercheurs associés au GERDAL (groupe de recherche notamment influencé par les recherches de Jean-Pierre Darré), propose deux définitions de la notion de groupe ou de collectif employé dans les recherches de Darré pour tenter d'adapter le concept de GPL au contexte agricole contemporain. Or, ces définitions ne correspondent pas non plus aux observations réalisées sur le terrain pastoral. La première définition suppose un groupe trop petit avec une socialisation au quotidien entre les membres. La seconde considère l'existence d'un collectif dans un but de résolution de problème, dans le cadre d'une situation de développement, ce qui ne correspond pas aux bergers. Par contre, ces auteurs proposent des pistes de réflexions intéressantes et terminent leur texte en faisant le point sur les changements perçus dans les milieux agricoles contemporains et comment ceux-ci impliquent de modifier les concepts du passé. Ils considèrent que « l'évolution des réseaux professionnels agricoles modifie les bases de

constitution de groupes » et que « l’ancrage territorial du réseau professionnel local s’est élargi » (Ruault et Soulard, 2015 :6). Selon ces auteurs, des évolutions diverses auraient conduit à une « complexification des liens à la fois locaux et à une échelle plus large » (Ruault et Soulard, 2015 :6). Leurs constats semblent correspondre à ce qui est perçu chez les bergers. Pourtant, dans le monde pastoral, cette échelle plus large et ce vaste réseau d’interconnaissance existent depuis très longtemps, du fait du mouvement qu’implique la transhumance. Il ne s’agit donc pas d’une nouveauté dans ce cas particulier.

Cette notion de réseau qu’abordent ces deux derniers auteurs, plutôt que de groupe ou de groupe professionnel, semble privilégiée dans les dernières années pour étudier les agriculteurs. Un autre chercheur associé au GERDAL, Roger Le Guen, propose d’ailleurs le concept de « réseau professionnel local » pour analyser les agriculteurs. Ce chercheur considère que l’échelle locale ou de village « serait devenue un espace social bien trop étroit et partiel pour analyser sociologiquement le métier d’agriculteur » (Le Guen, 2011 :47). Il considère qu’un réseau local « n’est pas « localisé » a priori : il renvoie à l’étude du changement, de la production de normes pour des *acteurs* et des *activités*, situés dans un *environnement* historique donné, trois dimensions formant le contexte changeant des formes sociales au travail » (Le Guen, 2011 : 47). Pour identifier ce type de réseau, « il s’agit donc d’identifier une structure de relations constituée par des agriculteurs qui, d’une part, se reconnaissent entre eux comme des pairs et qui, d’autre part, sont placés dans des situations de travail et de production qu’ils identifient à un espace social commun, comme un lieu où ils considèrent qu’ils peuvent au quotidien discuter entre eux pertinemment de leurs objectifs, de leurs inquiétudes, de leurs projets » (Le Guen, 2011 :47-48). Ce concept ne semble pas convenir non plus à l’étude des bergers. Roger Le Guen mentionne par exemple que « les membres des réseaux professionnels locaux sont ‘*chefs d’exploitation*’ » (Le Guen, 2011 :50), ce qui n’est pas toujours le cas chez les bergers. Plusieurs des bergers étudiés ne pourraient avoir le titre de « chef d’exploitation », et cette notion ne crée pas le groupe.

De plus, cette perception d’une forme de réseau incluant des grappes d’individus en interaction semble impliquer des individus perçus comme étant plutôt rationnels, restant en contact par intérêt, mais sans avoir nécessairement de sentiments identitaires et d’appartenance forts. Cette approche permet d’analyser des phénomènes comme la mise en relation d’individus, la fréquence et la proximité des relations. Par contre, je considère que pour comprendre les bergers, la notion de groupe, plutôt que celle de réseau, semble plus adéquate puisque ceux-ci s’identifient à une entité qui les dépasse et qui maintient l’interconnaissance : le métier de berger avec toute la symbolique qu’il porte. De plus, la notion de réseau semble exclure la présence de normes qui renforcent cette idée de groupe d’appartenance.

En fait, les débats dans les choix des termes pour désigner les agriculteurs, que l’on parle de communauté, de réseau, de société, de collectivité, ou de groupe, ne sont pas anodins (Candau et Rémy, 2009:90). Selon Jacqueline Candau et Jacques Rémy, « cette évolution dans le choix des termes dépasse le simple débat sémantique dans la mesure où elle interroge plus fondamentalement la nature des rapports sociaux internes ainsi que la possibilité ou non d’intégrer, à l’analyse, les rapports sociaux tissés avec des acteurs externes » (Candau et Rémy, 2009:90)

S'inspirant de ces constats de Candau et Rémy et des caractéristiques du terrain, je considère que chez les bergers, la notion de groupe social professionnel est plus appropriée que celle de réseau pour décrire ce qui a été observé dans le monde pastoral entre 2004 et 2020. J'en reviens ainsi au concept de Jean-Pierre Darré⁶⁰ qui me semble plus près de ce qui a été constaté sur le terrain. Mais je vais considérer l'existence d'un GPL « élargi » dans le but de mieux percevoir l'existence d'un groupe de bergers en mouvement. Beaucoup de recherches réalisées en sciences sociales ou d'études de type agronomique sur les éleveurs ovins transhumants de cette région portent sur des territoires plus circonscrits, comme une vallée, un parc national ou un département, sans prendre en compte l'étendue du groupe des bergers à l'étude. Or, dans le cas des bergers, les normes, les savoir-faire, les pratiques et les techniques en commun sont présents dans une population plus grande et sur un territoire plus vaste. Il convient donc de prendre en compte l'étendue de ce territoire d'interconnaissance influencée par l'activité de la transhumance.

3.2 Un groupe professionnel localisé à l'épreuve du pastoralisme et de la *Pastrille* ?

Je considère qu'un GPL pastoral existe malgré le fait qu'il soit original et que beaucoup d'éléments pourraient amener à croire le contraire. Par exemple, il existe même s'il n'est pas officialisé, reconnu ou institutionnalisé comme tel. D'ailleurs, aucune démarche de demande de reconnaissance ou de représentation politique ou professionnelle n'a été faite en ce sens.

Il n'existe pas d'ordre professionnel. Des diplômes existent (BPREA, diplôme du Merle...)⁶¹, mais ce ne sont pas ces diplômes qui confirment les compétences du berger de cette région. Les compétences du berger se vérifient plutôt dans la pratique du métier, par l'évaluation de l'état du troupeau, par la considération des savoir-faire acquis, par le savoir-être au métier et par les références acquises selon les « places » occupées. Il n'existe pas non plus de formation obligatoire pour pratiquer le métier⁶². En outre, dans ce groupe de bergers, j'y inclus différents statuts de berger : des salariés et des éleveurs.

Comme je le mentionnais dans le chapitre précédent, les éleveurs font partie des professions dites « agricoles », étant souvent qualifiés comme des éleveurs ovins viande (ou allaitant) transhumants ou des bergers. D'un point de vue institutionnel, les éleveurs sont reconnus comme tels par l'État selon différents critères qui permettent d'être considéré

⁶⁰ Pour plus d'informations sur le concept de GPL et les recherches de Darré, voir en Annexe.

⁶¹ Il existe un diplôme pour devenir berger salarié, ou aide-berger, et un diplôme qui forme le berger à l'installation : le Brevet Professionnel de Responsable d'Exploitation Agricole (BPREA). Mais ces formations ne sont pas nécessaires pour exercer le métier, et bon nombre de savoir-faire peuvent s'obtenir en apprentissage « sur le tas ».

⁶² Par contre, les formations comme le Brevet Professionnel de Responsable d'Exploitation Agricole (BPREA) sont maintenant obligatoires pour pouvoir obtenir certaines aides économiques, comme l'aide à l'installation chez les jeunes agriculteurs ou pour obtenir des prêts bancaires. Mais aucune formation n'est obligatoire pour pratiquer le métier soit en tant que patron (éleveur) ou en tant que berger salarié.

comme « exploitant agricole »⁶³ selon divers statuts⁶⁴. Or, dans le groupe professionnel, comme nous l'avons abordé, ces indications officielles ne semblent pas primordiales pour distinguer qui est « un berger ». Ce sont donc d'autres critères qui distinguent qui peut appartenir au groupe.

De plus, si on regarde les formes de représentation existantes, elles ne correspondent pas exactement à la superficie couverte par la transhumance du groupe à l'étude. Les instances de représentation suivent plutôt les modes de représentation administratifs : départemental, régional et national.

Par exemple, la FNSEA représente les agriculteurs français dans leur ensemble au niveau national et les FDSEA sont les divisions départementales de ce syndicat. Une section ovine de ce syndicat au niveau du département existe et se consacre aux préoccupations des éleveurs ovins sur ce territoire, mais autant des éleveurs produisant du lait que de la viande, des activités généralement considérées comme relevant de deux groupes professionnels distincts. L'équivalent de ce type de représentation se retrouve aussi à la Fédération Nationale Ovine (FNO) et aux Fédérations départementales ovines (FDO). La Confédération Paysanne utilise aussi le même mode de représentation (national, départemental). La MSA (la sécurité sociale agricole) est aussi responsable de ses agriculteurs par département. Les instances de conseils ou de recherches suivent aussi ces modèles de représentation, en se limitant aux départements ou aux régions administratives. Les chambres d'Agriculture sont organisées par départements et, ensuite, sous l'organisation régionale de la région PACA. Le CERPAM (Centre d'Études et de Réalisations Pastorales Alpes Méditerranée pour la gestion des espaces naturels par l'élevage) couvre la région PACA (même si dans son intitulé les notions d'Alpe et de méditerranée sont incluses), mais pas la Savoie, territoire de transhumance.

Il n'existe pas non plus de syndicat d'éleveurs ovins transhumants couvrant la région PACA « élargie ». Le mode de représentation qui ressemble le plus aux limites de l'interconnaissance observées sur le terrain se nomme la Fédération Régionale ovine du Sud-Est (FROSE). Ce syndicat sous forme de fédération couvre la zone principale de la transhumance et les éleveurs de la région PACA, mais sans prendre en compte les zones d'interconnaissance aux limites de la région (Savoie, Isère, Drôme, Italie...) et surtout sans inclure aussi les bergers salariés qui font aussi partie du groupe professionnel. Pourtant, les éleveurs et bergers bougent entre différents territoires et départements et passent parfois de longues périodes dans des départements voisins de leur siège social officiel.

Les coopératives de vente groupées ou les appellations d'origine contrôlée (AOC), par exemple l'*Agneau de Sisteron*, ou d'autres formes de coopérative, comme *Moutons Soleil* ou *Le Mérinos*, ne regroupent qu'un certain nombre d'éleveurs membres de ces coopératives, sur un territoire, mais sans inclure l'entièreté du groupe à l'étude. Ce ne sont d'ailleurs pas ces regroupements coopératifs qui forgent, par exemple, les critères de reconnaissance, une

⁶³ Ce nombre minimum de bêtes à posséder varie selon les primes, les versions de la PAC et les statuts à obtenir.

⁶⁴ Le statut juridique indique le type d'entente et de statut de l'exploitation (GAEC, Earl, Scea). Le statut fiscal est choisi selon un système forfaitaire ou réel. Le statut social, par exemple la cotisation à la MSA, permet d'identifier le type de couverture sociale à appliquer aux gens travaillant sur l'exploitation. Par exemple, pour la MSA, ce qui est considéré comme un « chef d'exploitation » doit remplir certaines conditions minimales pour avoir droit à cette couverture (MSA Chef d'exploitation).

identité propre, un mode d'appartenance, « un univers de pensée » (Darré 1985a) spécifiques à l'élevage dans cette région.

La plupart des sites Internet consacrés au pastoralisme, par exemple dans les réseaux sociaux, des groupes sur Facebook (comme *J'aime l'élevage ovin et j'en suis fièr(e)*), ne couvrent pas non plus distinctement ce groupe ou ce territoire. De plus, les associations présentes sur le territoire, telle l'association *Éleveurs et Montagne*, ne couvrent pas toute la zone du groupe professionnel⁶⁵. En matière de publication, la revue française la plus spécialisée sur cette profession, *Pâtre*, couvre les spécificités de l'élevage ovin beaucoup plus au niveau du territoire national.

En fait, les modes de représentation correspondant le plus aux frontières que j'attribue à ce groupe s'incarnent souvent concrètement dans des outils de communication entre bergers et destinés à l'embauche des bergers salariés⁶⁶. Comme le formulait Isabelle Baumont concernant ce réseau d'interconnaissance et le mode d'embauche des bergers salariés : « Ce réseau d'interconnaissance joue un rôle de taille pour délimiter et réguler le groupe professionnel, puisqu'il est l'instance informelle par laquelle se font les embauches. Le fait que les embauches soient à la fois le signe et l'effet de ce réseau montre bien à quel point il est essentiel dans le fonctionnement et la structuration du groupe professionnel » (Baumont, 2005 :93). Le processus d'embauche des bergers salariés, qui migrent partout sur ce territoire, porteurs de savoir-faire et d'informations sur les uns et les autres, joue un rôle important dans le maintien de cette interconnaissance, dans la hiérarchisation de ce groupe et dans le maintien des normes professionnelles. D'ailleurs, au début des années 2000, beaucoup de recherches se font par un système de communication de type « bouche-à-oreille » renforçant le lien social et la circulation d'informations (Baumont 2005).

Ainsi, les associations professionnelles de bergers salariés couvrent un plus vaste territoire de représentation que les instances syndicales et administratives mentionnées. Ceci vient probablement du fait que ceux-ci circulent sur l'entièreté du territoire de transhumance. Par exemple, l'Association des bergers et des bergères de la Provence et les Alpes du Sud couvre une bonne partie de la zone de transhumance, à l'exception de la Savoie qui n'est pas dans son intitulé, même si beaucoup de bergers membres de cette association travaillent en Savoie l'été⁶⁷. D'autres outils de recherche d'emplois destinés aux éleveurs et aux bergers couvrent aussi plus ce réseau d'interconnaissance élargie. Au début des années 2000, la lettre de la Fédération régionale des associations de salariés agricoles de Provence-Alpes-Côte d'Azur (FRASAVPA⁶⁸), indiquant les offres et les demandes d'emploi, contenait des annonces couvrant la zone de transhumance et ciblées sur des emplois de bergers ovins viande

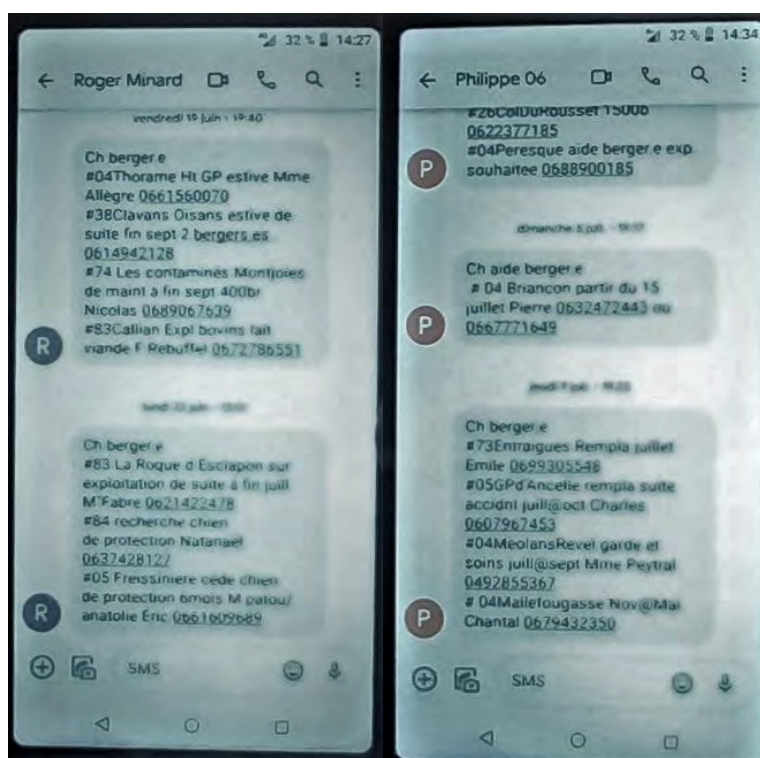
⁶⁵ Voir le site Internet [<http://www.eleveursetmontagnes.org/lassociation-e-m/les-objectifs>] consulté le 01-01-2018

⁶⁶ Probablement que les trajets de transhumance et les liens commerciaux, s'ils étaient recensés, représenteraient aussi ce territoire. Mais faute de données, les outils de recherche d'emplois semblent les plus près des frontières du groupe d'interconnaissance observé.

⁶⁷ Un processus de regroupement des associations de bergers salariés est en cours, notamment avec la création ces dernières années de la Fédération des associations des bergères et bergers de France qui élargit ses zones de couverture. Or, cette démarche est récente.

⁶⁸ Il s'agit de la Fédération Régionale des Associations de Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole qui est représentée par département et région⁶⁸. Selon leur site Internet, la bourse à l'emploi, que cette instance maintenait sous forme de lettre, était entretenue par les annonces de « plus de 950 bergers et plus de 320 éleveurs [qui] ont fait appel à ses services ».

transhumants. Plus récemment, le « Blog emploi berger », diffusé par la Maison du Berger dans les Alpes de Haute-Provence, publie aussi des offres d'emplois qui couvrent majoritairement le territoire de transhumance : de la Savoie à La Crau et du Rhône à la frontière italienne⁶⁹. Il publie aussi quelques offres à l'extérieur de ce territoire (la Drôme, l'Isère, le Massif central, la Suisse...), mais plus rarement. Ce blog a élargi la zone d'annonces professionnelles et publie maintenant plus des annonces d'emplois pour bergers en ovins, caprins et vaches, en viande comme en lait. Mais les annonces portent encore majoritairement sur des emplois de bergers ovins viande. Actuellement, un autre mode de communication permet aussi de percevoir la taille de ce groupe grâce aux lieux des petites annonces présentes dans l'envoi massif de textos (message par téléphone) gérés par des éleveurs ou des bergers, dont principalement le berger salarié Roger Minard. Chaque semaine, des textos sont envoyés à plus d'une centaine d'individus et informent des offres d'emplois, de recherche de terres ou de troupeau à mettre en pension ou de portées de chiots à placer couvrant le vaste territoire de la transhumance.



Messages envoyés dans le réseau professionnel par Roger Minard (berger salarié) et un certain Philippe du 06
 (dont je n'ai pas plus d'information). Les envois de messages sont à des dates rapprochées (2 ou 3 jours)
 et concernent majoritairement la zone de transhumance à l'étude avec quelques messages hors zones (cf. Émilie Richard-Frève)

⁶⁹ D'autres sites de recherche d'emplois existent, par exemple pour les Pyrénées ou les Alpes plus au nord, ou la Suisse (<http://www.zaip.ch/>). L'Isère, la Savoie et la Drôme sont couvertes par un autre site Internet que le blog emploi berger (voir ce site http://82.127.196.43/fmi/webd#Bourse_d_Emploi_en_Alpage). Mais ce site Internet est moins connu chez les bergers salariés transhumant en région PACA élargie que le Blog emploi berger.

Je considère, comme l'observait Jean-Pierre Darré chez les éleveurs du Ternois, que même s'il n'existe pas d'instance professionnelle formelle ou de forme de représentation qui corresponde à l'étendue « élargie » du GPL, celui-ci existe bel et bien.

D'ailleurs, d'autres chercheurs font aussi mention de l'existence de ce vaste groupe dans leurs recherches. Ces chercheurs ont identifié un groupe professionnel de bergers en région PACA « élargie » suivant à peu près les mêmes constats que ceux présentés ici: se basant soit sur les contours de la transhumance et de l'interconnaissance pour délimiter ce groupe (Baumont 2005), soit sur l'histoire de cette transhumance et l'importance de La Crau et des montagnards alpins dans la structuration de ce groupe (Fabre 1997, Tolley 2004), soit enfin sur l'influence des alpins et de leurs savoir-faire dans l'évolution de ce groupe professionnel (Leveau 2004). Les termes de « groupe professionnel des bergers transhumants du sud-est de la France » (Roy 2016), de « la société pastorale de Provence » (Tolley 2004), ou de « groupe des transhumants » (Prévost, 1995-96 :69) sont aussi parfois utilisés pour identifier ces individus. Un autre acteur du pastoralisme, Patrick Fabre, souligne dans un livre consacré aux *Hommes de La Crau ; des coussouls aux alpages* l'existence d'un « monde particulier », porteur d'une culture pastorale, un groupe centré ou influencé par le poids historique de La Crau et par la transhumance jusqu'aux alpages (Fabre, 1997 :75). Dans un chapitre historique sur le métier, Philippe Leveau identifie d'ailleurs une zone géographique similaire à la mienne pour ses analyses du pastoralisme à l'époque romaine (Leveau 2004). Je considère, comme le mentionnais Isabelle Baumont, que « s'il n'est pas institutionnalisé, bergers et éleveurs forment pourtant un groupe professionnel informel en raison de l'interconnaissance qui relie, directement ou non, tous les éleveurs et bergers du fait de la mobilité et des échanges de bêtes que la transhumance implique » (Baumont, 2009 :59).

Force est de constater que, même si ce groupe est hors normes selon les critères existants en sciences sociales sur l'étude des agriculteurs, il est bien présent sur ce territoire de transhumance. En fait, il a gardé les particularités du groupe que l'on nommait *Pastrille* à une certaine époque et qui est toujours d'actualité dans cette région au début des années 2000. Frédéric Mistral, dans le dictionnaire *Tresor dóu Felibrige* utilise lui le terme de *Pastricho* pour décrire le corps professionnel des bergers, la classe pastorale, les bergers dans son ensemble (Mistral, 1878 : 497). Cédric Tolley utilise aussi le terme de *Pastrille* dans ces recherches pour décrire la communauté des bergers du passé. Patrick Fabre mentionne aussi cette idée de « peuple de bergers » nommé *Pastrille* (Fabre, 1997 : 102). Il ajoute, citant le lexique de Pétrequin (1995), que « c'est l'ensemble de la gent pastorale. La *Pastrille* est reconnue comme une entité homogène, malgré le particularisme et l'égoïsme qui caractérisent ces hommes trempés par le mode de vie et les responsabilités assumées, la plupart du temps, dans une solitude peu commune » (Fabre, 1997:303). Selon Henri Mendras, cette communauté de berger anciennement nommée *Pastrille* aurait maintenant, à la période plus contemporaine, plutôt les traits d'un groupe professionnel (Tolley, 2002 :148). Je considère dans cette recherche, comme nous l'aborderons plus en détail tout au long de cette thèse, que ce groupe possède à la fois les traits du passé de cette *Pastrille*, qui inclut toute la gent pastorale, et celle d'un groupe plus professionnel qui se professionnalise à la période plus contemporaine. Dans cette recherche, je choisis donc de mélanger ces notions, de *Pastrille* et de Groupe Professionnel Localisé « élargi », pour correspondre au mieux aux

réalités observées sur le terrain dans ce que je considère être « le monde pastoral » et non pas « les mondes pastoraux ».

En fait, le groupe pastoral possède certains des traits que Jean-Pierre Darré attribue à la notion de GPL, dans la mesure où ce groupe est perceptible sur l'ensemble d'un territoire d'interconnaissance : il s'agit d'un groupe « déjà là » (2006 :45) et non construit par un chercheur ou d'autres acteurs (techniciens, administration...), les individus observés partagent un certain nombre de normes, des pratiques similaires et surtout peuvent ressentir les sanctions sociales à l'intérieur d'un vaste territoire (ce qui chez les « voisins » n'a pas lieu). Les limites de ce groupe sont aussi partagées et connues par ses membres. De plus, le fait de pratiquer des activités similaires, de maintenir des relations sociales dans le temps et de partager certaines normes structure et hiérarchise le groupe.

En fait, ce groupe « est producteur des normes qui encadrent les façons d'agir et de voir les choses » (Darré, 1996 : 61), et ces membres fixent la « limite » de « ce qu'il est possible de faire » qui indiquent ce qui est « permis de faire »⁷⁰. Comme l'observe Darré « La norme dit ce qu'il est permis de faire, et non pas ce que tout le monde doit faire » (Darré, 2006 :48). Cette norme n'est pas forcément suivie par tous, mais elle dicte ce qui est valorisé ou sanctionné, une limite qui évolue au gré des négociations au sein du groupe. Les membres partagent ainsi en commun des critères d'évaluation et de reconnaissance du travail « bien fait », ainsi que cette perception de ce qui est compris comme étant « possible de faire » (Darré 1985b). M'appuyant sur mes observations, je considère que la transhumance et le partage de ce territoire en commun permettent ou obligent les individus à entretenir cette interconnaissance et la circulation de ces normes qui forment ce GPL « élargi » qui poursuit les traits de cette vieille *Pastrille* toujours d'actualité.

Pour structurer cette argumentation, je vais la reprendre selon les trois critères proposés par Jean-Pierre Darré pour considérer ce GPL « élargi » : l'existence « de possibilités pérennes de dialogue », « une conscience partagée des limites du groupe et de sa composition » et que les individus qui s'identifient à ce groupe partagent « des activités semblables » (Darré, 2006:44).

3.3 Le Groupe Professionnel Localisé de bergers en région PACA « élargie » et ses limites hors normes

Les bergers étudiés forment ce que l'on pourrait appeler un groupe professionnel informel localisé, concentré dans la région PACA « élargie ». J'entends par « localisé » non pas l'idée d'une localité ou d'un groupe local, mais l'idée que le groupe est localisable sur une carte par son interconnaissance. J'utilise le terme de « PACA élargie » parce que le groupe professionnel couvre

⁷⁰ Jean-Pierre Darré utilise cette expression du fait que les normes expriment ce qui est « possible » (1985b :46) ou « permis » (2006 :48) de faire et de penser au sein d'un groupe dans plusieurs textes. J'utiliserai majoritairement dans cette recherche l'expression « ce qu'il est possible de faire » (Darré 1985b).

une zone plus vaste que la zone administrative Provence-Alpes-Côte d'Azur. Cette zone inclut par exemple les Alpes et la Savoie, et une petite région du Piémont italien, due à son histoire, ses transhumances, ses migrations et ses échanges (voir les cartes plus bas).

Jean-Pierre Darré envisageait comme critères pour reconnaître un GPL : la notion de compréhension partagée des frontières du groupe. Il considérait qu'il faut pouvoir identifier, d'un point de vue identitaire : à quel moment le « nous » ou le « ici » se distingue de l'« autre », d'« eux » de « ceux-là », identifiés comme étant différents. J'ai pu observer que les bergers du groupe ont une conscience partagée de ces limites, même si ces limites sont mouvantes.

Les individus rencontrés dans le cadre de cette recherche semblent appartenir d'abord à des sous-groupes professionnels locaux, par exemple les éleveurs du Var, les herbassiers du Var, les éleveurs de La Crau, mais le tout, à l'intérieur de la région PACA « élargie ». Mais, la frontière sociale basée sur la vérification de « la parole » et de « la réputation » peut se faire jusqu'aux limites de la zone de transhumance de la région PACA « élargie ». Au-delà de cette limite, la valeur d'une recommandation ou d'une critique émise sur un individu sont plus difficiles à prendre en compte dans la mesure où : les représentations de la pratique du métier diffèrent trop, que la réputation de celui qui donne des informations reste difficilement vérifiable vu les limites du réseau social, et les sanctions ou les conséquences qui découleraient d'une mauvaise recommandation sont difficilement applicables à cette distance sociale. Les jeux de rumeurs, d'informations et de sanctions ne vont pas au-delà de ces frontières d'interconnaissance.

On peut donc considérer que les frontières de ce groupe sont avant tout sociales et basées sur les interconnaissances des uns et des autres. Cette interconnaissance et ces limites sociales résultent notamment de l'activité de transhumance, du commerce des bêtes et des relations sociales qui sont entretenues à travers différentes activités de socialisation. Cette frontière est aussi créée par les bergers eux-mêmes, en lien avec le même usage du territoire, les mêmes techniques adoptées, les façons de faire caractéristiques du groupe et les représentations qui diffèrent des régions voisines (l'Hérault, le Massif central, la Suisse, les Cévennes ou les Pyrénées).

Les bergers de ce groupe ne s'identifient pas à ces régions voisines et utilisent des termes comme « ils ne font pas pareil » ou « eux » pour les décrire. Ce type de limites sociales ressemble fort aux « lignes de démarcation » que considère Howard S. Becker lorsqu'il aborde la notion de « monde ». Becker, en se basant sur les recherches d'Everett C. Hughes, se questionne sur l'idée de la constitution d'un groupe et la définition d'ethnie. Il considère qu'une des « ficelles » de la recherche en sciences humaines, une des méthodes d'élucidation, est justement de tenter de comprendre ces « lignes de démarcation » créées par des individus pour former des distinctions entre une chose et une autre interprétée comme différente (Becker 1998). Selon cet auteur, citant Hughes à la suite : « il suffit de renverser la séquence explicative et de considérer les différences comme étant le résultat des définitions produites par des gens appartenant à un même réseau de relations de groupes : « un groupe n'est pas un groupe ethnique du fait de son taux de différences mesurables ou observables par rapport à un autre groupe ; il s'agit au contraire un groupe ethnique parce qu'aussi bien les gens qui en font partie qui n'en font pas partie savent que c'est le cas ; parce que tous, qu'ils soient

ou qu'ils n'en soient pas, parlent, agissent et ressentent les choses comme si ce groupe était un groupe distinct [Hughes, 1971/1984:153-54] » » (Becker, 1998:21). Les bergers de la région PACA « élargie » perçoivent leurs frontières tout comme celles des régions voisines qui, eux, se perçoivent différemment de ces transhumants. Comme le fait remarquer Darré, ce type de limite permet d'identifier les normes qui indiquent « ce qu'il est possible de faire » à l'intérieur de ce groupe, le « nous », les « ici c'est comme ça ». Le sentiment d'identité professionnelle des bergers et la construction sociale des limites du groupe suivent donc des schémas classiques d'identification professionnelle. Elle suit les constats de Sainsaulieu (1977) dans cette idée de construction identitaire professionnelle « en conflit » dans le fait de s'identifier en opposition à l'autre ou en identifiant un « eux » et un « nous » par rapport à d'autres régions et d'autres groupes.

On peut circonscrire physiquement les contours de ce groupe par l'histoire de cette pratique pastorale qui a comme centre névralgique à la fois le Sud, dont La Crau (énorme bassin d'élevage) et les montagnes, les Alpes. Il suffit d'ailleurs d'observer, comme le soulignait un technicien de la Maison Régionale de l'élevage, les noms présents sur les pierres tombales dans certains cimetières de Savoie pour trouver des noms de bergers venant de La Crau. Ces liens d'interconnaissance sont délimités plus ou moins par le Rhône à l'Ouest. D'ailleurs, un technicien de la chambre d'Agriculture des Bouches-du-Rhône confirmait cette impression en mentionnant que les bergers de ce groupe ne connaissaient pas ou très peu ceux de l'autre côté. Du moins, les réputations des uns et des autres ne traversent pas ce cours d'eau et ne sont pas autant pris en compte sur l'autre rive. L'Italie à l'Est est une frontière poreuse étant donné les fréquentations et les nombreuses migrations de moutons et de bergers dans ces zones montagneuses, notamment du Piedmont. Au nord, la Savoie crée la limite, et la Méditerranée au Sud.

D'autres éléments viennent aussi influencer les contours du groupe dont l'usage des mêmes races de moutons d'élevage. Le Mérinos d'Arles figure comme la race prédominante de mouton, une espèce capable de transhumer et de s'adapter au climat de montagne et à celui du sud. Ce facteur de race influence les modes de socialisation dans la mesure où les échanges s'effectuent souvent entre éleveurs d'une même race.

Le groupe a aussi une frontière d'usage plus floue, celle qui suit le tracé d'interconnaissance créé par l'utilisation d'anciennes *drailles** lors de transhumance comme celle de la Durance. Des bergers en nombre important transhument depuis des siècles par la voie de la draille de la Durance, créant ainsi des liens d'interconnaissance sur ce parcours. Récemment, un projet de randonnée en suivant les drailles de *La Routo* proposé par la Maison de la Transhumance reprend cette draille de la Durance qui bifurque à un moment vers l'Italie plutôt que de monter aussi, comme certains transhumants le faisaient, vers la Savoie⁷¹. La carte des « Itinéraires des troupeaux conduits par Noé de Barras en 1480 » présentée au chapitre 1 décrit bien cette *draille* très fréquentée. Les « Lieux de passage de la

⁷¹ Un projet de randonnée en suivant les drailles de *La Routo* proposée par la Maison de la Transhumance reprend entre autres cette draille de la Durance qui bifurque à un moment vers l'Italie plutôt que de monter en Savoie. Pour plus d'informations concernant cette draille devenue un circuit de grande randonnée, voir le site Internet de La Routo : [<http://www.larouto.eu/contact/>]

transhumance, départ d'Arles, mentionné par Joseph Fournier en 1901 » indiquent aussi une diagonale de transhumance existante depuis des siècles suivant ce tracé de la Durance (Jourdain-Annequin 2004 :321). On pourrait considérer la zone de la Durance comme le cœur névralgique de ce groupe professionnel, l'endroit où l'interconnaissance reste la plus forte. Paradoxalement, ce lien d'interconnaissance avec la draille de la Durance existe toujours, malgré le fait que les transhumances à pied aient pratiquement disparu. Or, d'après mes observations, les transhumants utilisant les territoires près de cette ancienne draille sont plus en interrelation et se connaissent plus.



Carte 3. Tracé de l'ancienne draille de la Durance repris par le projet de l'itinéraire La Routo

Carte de l'itinéraire La Routo qui emprunte en partie la draille de la Durance pour bifurquer vers le Piémont italien.

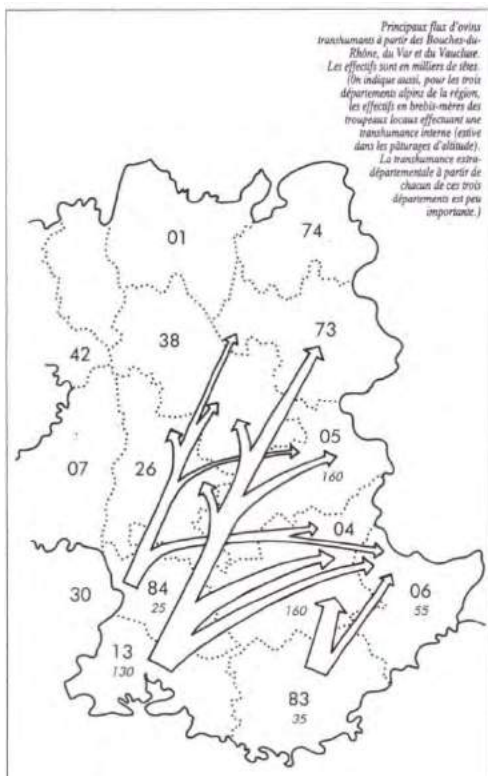
À une époque, les transhumants poursuivaient à pied cette montée jusqu'en Savoie.

Cet itinéraire est basé entre autres sur les recherches de Guillaume Lebaudy.

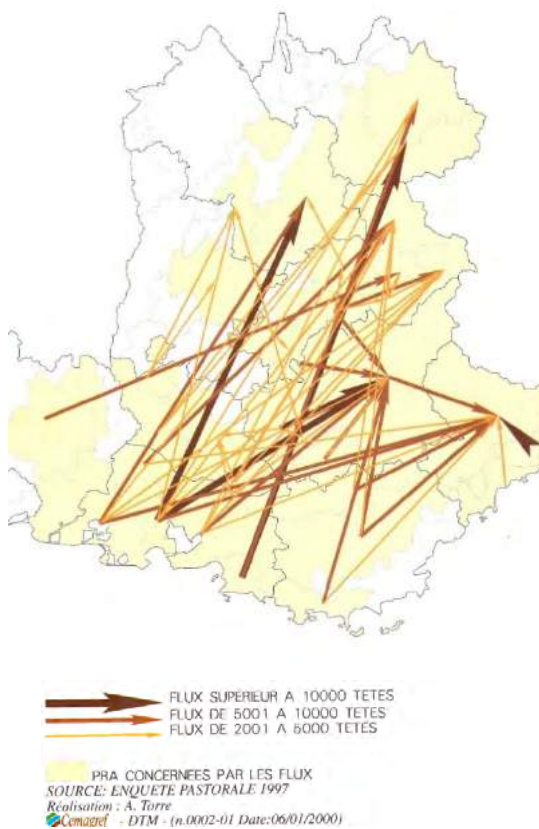
Des interdictions administratives ont aussi renforcé les liens d'interconnaissance des bergers cantonnés à partager les mêmes territoires. Selon Patrick Fabre, directeur de la Maison de la Transhumance, ces liens d'interconnaissance entre les régions seraient aussi dus à des interdictions de passage des bêtes suite à la présence de maladies. Par exemple, à une époque, les bergers de PACA allaient dans les Cévennes (une région que j'exclus du GPL à la période contemporaine), mais auraient reçu l'interdiction d'y transhumner suite à la détection de brucellose dans leurs troupeaux. La Haute-Savoie aurait aussi connu le même sort.

Les cartes suivantes montrent les mouvements de transhumances contemporaines recensées dans des recherches datant des années 1990 à nos jours, des transhumances davantage réalisées en camion qu'en suivant des drailles. Malheureusement, beaucoup de cartes illustrant les mouvements des transhumances contemporaines indiquent ou recensent uniquement des points de départ partant des Bouches-du-Rhône, du Var et du Vaucluse. Selon cette lecture, les éleveurs des Alpes-Maritimes ne transhument pas ou ne sont pas recensés. De plus, ces cartes ne montrent pas d'autres types de transhumances pourtant observées sur le terrain, par exemple Christian qui part du Var pour aller dans les Alpes-de-Haute-Provence, ou Émilien qui part des Alpes-de-Haute-Provence pour aller en transhumance à pied sur plusieurs jours en montagne plus loin dans le même département.

Bref, ces cartes donnent une idée des mouvements majoritairement réalisés sans pour autant que ce soit tout à fait fidèle à la réalité. Ces cartes n'illustrent pas clairement les contours du groupe ou les liens d'interconnaissance existants, mais elles les suggèrent.



Carte 4. Chiffre de la transhumance dans les années 1990
 Source : Les alpes de lumières 1995-96 : Revenons à nos moutons, p.73.



Carte 5. Proportion et importance des transhumances en 1997

Source : A. Torre, Atlas, Enquête pastorale 1997, CEMAGREF.



Carte 6. Des principaux itinéraires de la transhumance et lieu d'estivage

Source : La transhumance, actualité d'une pratique millénaire, les patrimoines, le Dauphiné libéré, juin 2018, p.23 (carte réalisée grâce aux recherches de Jean-Claude Duclot)

Comme nous l'avons abordé au chapitre 2, on peut aussi considérer une autre frontière identitaire à l'intérieur même du groupe, suivant l'appréciation des uns et des autres quant à reconnaître qui est « un berger » ou non. Car tous ne sont pas considérés comme étant des bergers par leurs pairs. Pourtant, mis à part les techniciens et les autres acteurs d'instances officielles, les différents individus rencontrés au début des années 2000 dans le cadre de cette recherche s'identifient tous comme pratiquant le métier de berger et, par cette identité, appartiennent à différents degrés au groupe professionnel des bergers transhumants de la région PACA « élargie ». Ces frontières, disons « d'appréciation » sont moins précises et plus changeantes, allant souvent au gré des alliances et suivant l'influence de certaines personnes dans le groupe. Selon Howard S. Becker, cité par Bruno Lémery :

« Les mondes n'ont pas de frontières précises » et « le problème n'est pas d'essayer de tracer une ligne de démarcation entre un monde et le reste de la société, mais bien plutôt de repérer des groupes d'individus qui coopèrent afin de produire des choses qui ressortent à [ce monde], du moins à leurs yeux ». Ce qui importe, donc, c'est « de savoir quand, où et comment les acteurs établissent une démarcation entre ce qu'ils veulent donner pour caractéristique et tout le reste », ce qui passe par l'observation de « la façon dont un monde opère ces distinctions » (Becker, 1982) (Lémery, 2011 :251).

Nous verrons plus en détail, dans la section consacrée à l'*ethos* professionnel au chapitre 4, les critères permettant d'identifier ces « distinctions » que les membres du groupe tentent de faire ressortir. Par exemple, qu'est-ce qui fait que certains sont considérés bergers ou non, et selon quels critères. À ne pas en douter, l'idée de transhumance et de compétence y demeure centrale. Cette limite est aussi connue des membres du groupe.

Ainsi, le groupe professionnel existe grâce à cette interconnaissance qui suit les contours des transhumances et l'usage partagé de ces territoires en incluant de manière poreuse l'Isère, le Vercors, la Savoie et le Piedmont italien, mais en excluant plutôt le Gard, l'Ardèche et le sud de la Drôme, des zones pourtant traversées selon ces cartes par les transhumants. L'usage de mêmes drailles, de mêmes races de moutons, le partage de territoires en commun et les interdictions de certaines zones ont entre autres renforcé ces liens d'interconnaissance qui sont perceptibles lorsqu'un berger mentionne le fait que « tout le monde se connaît ».

3.4 Une limite créée en réponse à l'exclusion à « l'autre »

Une autre frontière d'appartenance est aussi faite par les bergers, mais cette fois par rapport à l'« autre », en réponse à l'exclusion de l'autre, du fait de se sentir en marge, exclu ou en conflit avec d'autres. Les bergers transhumants ont souvent été considérés, et souvent se considèrent eux-mêmes comme étant en marge. Ils se disent, par exemple, en marge des autres agriculteurs, plus sédentaires, et en marge de la société en général, par leur mode de vie un peu particulier, souvent à l'écart des usages courants ou du rythme majoritaire. Cette réalité a été plus particulièrement perceptible lors de mes premières années dans le milieu pastoral, au début des années 2000.

Selon le chercheur François Prévost, s'il existe un groupe de berger en région PACA, c'est dû entre autres à une certaine forme de marginalité. Il mentionne que le fait que la transhumance soit perçue comme une pratique archaïque en comparaison avec « l'élevage intensif des régions herbagères » contribue à souder le groupe des transhumants. Il ajoute que « confortant cette perception d'inadaptation et d'archaïsme, il y a tout un discours social de ce groupe, qui se maintient, un peu volontairement, en dehors des grands courants sociaux, cultive sa propre culture, son langage, ses règles » (Prévost, 1995-96 :69). Selon ce chercheur, cette marginalité renforce aussi cette frontière du groupe, en négation de ce qui est considéré comme « l'autre » ou l'adversité.

Au début des années 2000, il n'est pas rare d'entendre un berger parler d'individus en précisant qu'ils sont « extérieurs » au métier ou au milieu, les qualifiant parfois de « touristes », notamment en montagne, en transhumance, ou alors de « néoruraux » plus près des zones d'exploitation du sud. Il s'agit souvent de personnes issues d'un milieu urbain, ayant un autre mode de vie, des individus plus intellectuels et moins adonnés aux travaux manuels. Henri Mendras observait des éléments relativement similaires chez les paysans qui semblaient s'identifier par opposition avec le monde urbain ou en contradiction face à ce qu'il nomme la « société englobante » ou la « société globale » (Mendras 1976, 1984). Isabelle Baumont, remarque aussi, au début des années 2000, que chez des bergers salariés les « personnes extérieures au métier sont associées au monde urbain, à ses pratiques et à son

mode de vie. Cet ensemble forme pour les bergers un tout assez homogène, très présent dans les entretiens, et difficile à nommer » (Baumont, 2005:8). Elle formule cette idée d'une mise en marge des bergers par rapport à la « société globale », à la fois volontaire et souhaitée par les bergers eux-mêmes, et à la fois imposée aux bergers due aux particularités du métier : le rythme de travail, les techniques du corps et une « technique de soi » qui marginalisent l'individu du reste de la société.

Souvent, le mode de vie rustique et l'activité de la garde maintiennent ce décalage important entre le mode de vie des bergers (salarié ou éleveur) et celui de la « société globale ». Au début des années 2000, sans accès facile à Internet, sans télévision, parfois sans accès au réseau téléphonique et au réseau radiophonique, travaillant seul ou ne côtoyant que d'autres bergers, l'accès restreint à l'information amplifie chez les bergers ce sentiment d'être en marge ou d'être « déconnectés ». Il n'est pas rare, notamment en estive, que les bergers ne connaissent pas à quelle journée de la semaine ils sont, n'ayant pas besoin de cette information pour réaliser leur travail. Plusieurs mentionnent avoir vécu certains problèmes d'ajustement lorsqu'en arrivant sur les lieux d'un commerce ou d'une administration, ils se rendent compte de sa fermeture le dimanche. De plus, plusieurs bergers ont fait ce choix de métier en refus des valeurs de la société de consommation. Tous ces éléments choisis ou subis renforcent ce sentiment d'être en marge de la « société globale ».

Or, actuellement, comme nous l'avons brièvement abordé en début de chapitre, les recherches en sciences sociales, notamment sur le monde rural, semblent vouloir rendre floues les frontières identitaires des groupes agricoles. Les chercheurs espèrent sortir de cette dichotomie visant à diviser la ville et la campagne, avec ses paysans et ses agriculteurs. Les frontières et les cultures semblent être des notions à mettre de côté, à éviter ou à pondérer, l'individu ayant plutôt de multiples liens d'appartenance et cheminant dans ces socialisations multiples et différenciées. Pourtant, cette fragmentation des identités, présente dans beaucoup de recherches contemporaines en sciences humaines, ne semble pas s'appliquer tout à fait à des groupes où les normes sociales sont fortes et contraignantes comme chez les bergers. Dans les faits, au début des années 2000, des frontières sociales semblent bien existantes, du moins dans les discours et dans les représentations des bergers.

Cette perception d'extériorité est d'autant plus marquée du fait de se sentir être mis en marge de cette société. Howard Becker observait un phénomène similaire dans ses recherches sur les personnes marginales ou « outsider » (1985). Chez les bergers, le premier sens qu'identifie Becker ne semble pas convenir, car leur sentiment de marginalité n'est pas le résultat d'un contournement volontaire aux normes majoritaires, une transgression qui entraînerait une perte de confiance de la société à leur égard (1985 :25). C'est plutôt le deuxième sens de mise en marge que propose Becker qui s'applique. Ceux-ci se sentent mis en marge par rapport aux attentes de la société en général qui impose des normes de conduites particulières qui les défavorisent, qui ne prennent pas en compte leurs réalités, qui les place en marge. Ce faisant, ceux-ci perçoivent les habitudes et les normes de la majorité de la « société globale » comme étant étrangères à leur réalité, comme étant difficiles à satisfaire vu leurs conditions de travail et de vie, comme un monstre d'injonctions sociales qui les discriminent ou ne les valorisent pas assez pour ce qu'ils sont. Au début des années 2000, beaucoup de bergers perçoivent donc une « société globale » comme étant homogène,

comme l'observait Baumont (2005), monstrueuse, une extériorité différente et oppressante par les injonctions qu'elle impose. Bon nombre de bergers concilient difficilement leurs perceptions du travail ou de la vie en général et le fait de pouvoir répondre ou satisfaire à ces attentes.

À cette époque, cette réalité de mise en marge se retrouve plus chez les bergers salariés que chez les éleveurs. En effet, par la modernisation et le changement des techniques pastorales, ces derniers peuvent souvent se sentir plus inclus dans la « société globale ». Cette réalité est moins vraie pour les bergers salariés qui ont habituellement un mode de vie plus rustique et qui pratiquent le plus souvent la garde du troupeau en suivant des horaires très larges par rapport aux horaires de travail usuels. Mais, les deux exemples suivants, de Martin et d'Annouk, concernent des éleveurs qui ressentent bien cette forme de mise en marge par rapport aux attentes présentes dans la « société globale ».

En 2008, dans le cadre d'un entretien réalisé avec Martin, berger-éleveur dans la mi-trentaine, celui-ci exprime cette perception de « nous », de « eux » et d'un « extérieur » au métier qu'il ressent. Lors de notre rencontre, il parle des conditions de l'exercice du métier. Il dit que ses parents qui sont de la ville ne « captent » pas vraiment son mode de vie. Il parle du fait de vivre un choc lorsque, durant l'*estive**, il descend de la montagne pour aller faire les courses en ville. Il ressent des différences dans les odeurs, et remarque la propreté du berger par rapport aux touristes qu'il croise. Martin mentionne que, pour lui, les gens de la ville se ressemblent tous.

Extrait d'entretien avec Martin

Martin : Quelque part, ils se ressemblent tous, au premier abord. C'est tout faussé, ils ne sont pas eux-mêmes. Ils sont à l'image d'un modèle, le modèle que la société aime et il faut être comme ça.

Émilie : Mais les bergers aussi, ils se ressemblent. Si tu vas dans un PMU [bar-tabac], le berger se reconnaît d'autres clients, non? Ça se reconnaît un berger...? On se ressemble ?

Martin : Ouais, mais ça reste aussi un milieu un peu fermé, on se capte. Pas fermé. On n'est pas fermé aux autres, c'est que les autres ont du mal à y entrer. Je le vois plutôt comme ça. [...] C'est pas nous, quoi. Nous on est dans notre truc, on vit notre truc, on accepte les autres. C'est aussi aux autres de s'y mettre. Pas de se soumettre, mais d'observer et d'écouter un peu comment ça se passe, quoi.[...] Donc, c'est vrai que dans un PMU, je vais peut-être reconnaître le mec, mais c'est un truc qu'on a entre nous, mais ça exclut pas les autres. Alors que je dirais que la société, quelque part, elle exclut les bergers. Entre guillemets, c'est pas tout le monde. « mais qu'est-ce que c'est que ce truc. Ça sent fort. ça a les cheveux longs, c'est pas rasé ». Il est où le problème, quoi?... Même le parfumé, on va l'accepter dans notre cabane. Par contre, je lui dirais tu mets plus de parfum, le deuxième jour. (rire) Les odeurs naturelles, c'est les meilleures. Moi, un troupeau de brebis, je trouve pas que ça pue. Il a plein de gens qui arrivent de la ville, ils débarquent, ils trouvent que ça pue.

Ce type d'exclusion ressentie, ne serait-ce que par l'odeur différente, entre des individus travaillant avec les bêtes et des individus ayant un mode de vie urbain, est très présente sur le terrain. Annouk, éleveure de la génération X, fait d'ailleurs attention à ses odeurs et son

habillement en allant chercher ses enfants à l'école le soir, les gamines s'étant plaintes de ces éléments qui la caractérisent par son métier. Annouk se change en sachant pourtant que sa journée de travail n'est pas terminée et qu'elle va devoir se changer à nouveau pour retourner en bergerie ou pour transhumer le troupeau.

En fait, ce rapport à une marge renforce peut-être ce sentiment d'appartenance et de différence ressenti par les bergers. Henri Mendras considérait d'ailleurs que : « Le contraste avec la société englobante fait ressortir l'unité interne aux dépens des différences, unité qui est d'ailleurs fondamentale aux systèmes d'interconnaissance. Dans la mesure où chacun dispose d'un langage commun et d'un code unique d'attitudes et de comportements, la société peut être transparente pour tous, et les actes prévisibles » (Mendras, 1976:107). Émile Durkheim décrivait aussi un phénomène qui ressemble à cette forme d'identification qu'adopte ce groupe de berger dans cette idée de maintenir la « similitude ». Cette « similitude », selon Durkheim, serait particulièrement présente « lorsque des individus ont en commun des idées, des intérêts, des sentiments, des occupations que le reste de la population ne partage pas, ils sont poussés, par leur similitude, à être attirés, à entrer en relations, à s'associer, à former un groupe » (Durkheim, 1950 :62). Les observations faites par Durkheim décrivent relativement bien ce qui a été observé dans le groupe pastoral au début de mes recherches. On y percevait une volonté de similitude, une solidarité basée sur des affinités et des intérêts similaires par rapport à cette société globale qui ne les partageait pas et qui semblait placer ces individus en marge.

Les frontières de ce groupe sont donc en mouvements et en négociation à la fois par les gens du groupe que par les personnes extérieures à celui-ci dans cette capacité de mettre en marge. Cette perception de « groupe distinct » que propose Everett C. Hughes (1996) est alors envisagée pour comprendre les limites mouvantes de ce groupe, de qui en fait partie, et cette perception d'extériorité qui renforce peut-être également, comme le concevait Mendras (1976), ce besoin de sentiment de « similitude » (Durkheim 1950) chez les membres du groupe. Les limites du groupe sont connues : que ce soit celles basées sur l'interconnaissance et les limites de la perception de sanction, les limites physiques d'autres régions voisines où on « ne fait pas pareil », les limites d'appréciation dans le fait de savoir qui est berger ou non, et cette limite créée du fait que les bergers perçoivent une forme d'intériorité et d'extériorité au groupe, des normes endogènes et exogènes.

3.5 Une possibilité pérenne de dialogue : « Tout le monde se connaît ! »

Mais qu'est-ce qui fait que ces gens se connaissent sur une si grande distance, alors que leur métier est souvent perçu comme pratiqué en solitaire ou en famille, en étant dans l'astreinte sept jours sur sept ? En se rapportant aux critères de Jean-Pierre Darré, c'est cette interconnaissance des uns et des autres et la possibilité pérenne de dialogues qui

conditionnent l'existence d'un groupe. Chez les bergers, c'est connu : « tout le monde se connaît » et « tout se sait » !

3.5.1 « Y a que les montagnes qui ne se croisent pas ! »

En fait, les éleveurs de cette région se connaissent dû à une multitude de raisons. Ils se connaissent par l'utilisation des mêmes transporteurs, des mêmes abattoirs (Sisteron, Tarascon, Puget-Théniers, Digne, Gap...) et des mêmes territoires pâturables disputés. Ils font aussi affaire avec les mêmes chevillards, les mêmes maquignons ou les mêmes coopératives pour le commerce des bêtes. Les éleveurs de la région PACA « élargie » fréquentent les mêmes foires (St-Valentin, Arles, Bélair, St-André-les-Alpes, Barcelonnette, Guillaume, Colmars...), utilisent les mêmes groupes de tondeurs professionnels, et suivent tous le modèle (ou les modèles) d'élevage de moutons transhumant. Ils utilisent aussi les mêmes services d'équarrissage, d'héliportage, de vétérinaires, de coopératives agricoles, de comptables spécialisés en élevage, et les services des techniciens des chambres d'Agriculture, ou de la DDT. Certains de ces services sont offerts par département, mais les éleveurs bougeant sur le territoire ont plein d'occasions d'entendre parler des uns et des autres et d'avoir des personnes références (techniciens, vétérinaires...) en commun. Comme nous l'avons abordé, ces éleveurs sont aussi en lien grâce aux références professionnelles des bergers salariés qui bougent de boulot saisonnier en boulot saisonnier dans la région et sont des informateurs importants pour connaître les façons de faire des uns et des autres. Plusieurs passent aussi par le même réseau de formation (lycée agricole...). Ils sont souvent en relation avec des syndicats et reçoivent le même type de revues agricoles (Pâtre, Campagne solidaire, La France agricole...). Tous ces éléments renforcent les liens d'interconnaissance, les repères collectifs, les informations et les références partagées.

Ils ont donc une multitude d'occasions d'échanger sur les uns et les autres, de prendre des nouvelles, de critiquer, d'entrer en contact ou de faire du commerce. De multiples exemples pourraient décrire ces situations. Lors des chantiers de tonte des moutons, il arrive fréquemment que les discussions qui ont lieu entre les tondeurs et l'éleveur portent sur d'autres éleveurs où ils ont tondu dans les jours ou les semaines précédentes. Ces tondeurs donnent des nouvelles des uns et des autres, et ce sur tout le territoire. Ainsi, lors d'un chantier de tonte auquel j'ai participé en 2019, un éleveur des Alpes-de-Haute-Provence a pu avoir des nouvelles des éleveurs de La Crau⁷². Un autre exemple, lors de décès, de maladies ou d'accidents graves, les nouvelles circulent très rapidement par bouche-à-oreille ou par textos sur téléphone portable, permettant aux bergers d'être informés dans des délais courts pour être présents aux obsèques. Certains parlent même de la « radio berger »⁷³ pour décrire cette diffusion rapide de l'information qui fonctionne très bien.

⁷² J'ai participé comme bergère ou ramasseuse de laine à plusieurs chantiers de tonte durant plusieurs années chez différents éleveurs du GPL. Le même type de situation était observable.

⁷³ Une vraie radio de bergers existe couvrant certains massifs alpins durant la période estivale pour réduire l'isolement de ceux-ci. Mais cette expression est plutôt utilisée pour décrire la vitesse de la circulation des informations et des potins au sein du groupe.

J'ajoutais dans un article que :

« Ce groupe partage des liens sociaux très forts et structurants, où l'identité des individus est connue de tous, et ce, concernant toutes les sphères de son existence [ou presque]. Un berger salarié trentenaire, que je rencontre en été 2013, utilise cette expression particulière après avoir créé la bisbille au bar du village près de la montagne où il garde : « tu pêtes en Savoie et on t'entend en Crau ». Cela sous-entend que tout ce qu'il fait, même d'ordre privé ou familial, peut potentiellement arriver aux oreilles de « ses » éleveurs et lui nuire dans la poursuite de son travail » (Richard-Frève 2015).



Chantier de tonte dans les Alpes de Haute-Provence à l'hiver 2019

(cl. Émilie Richard-Frève)

À l'intérieur du groupe, cette interconnaissance se perçoit dans les expressions suivantes utilisées par les bergers : « tout le monde se connaît », « tout se sait dans le milieu pastoral » ou « tout finira par se savoir ». « Il y a que les montagnes qui ne se croisent pas » disent certains bergers pour exprimer la force coercitive de cette interconnaissance dans le monde pastoral. En effet, cette dernière expression suggère que tout le monde se recroise forcément et que tout règlement de compte aura lieu et qu'un belligérant ne pourra rester incognito parce que « tout se sait » et que « tout le monde se connaît ».

Même si tout le monde ne se connaît pas personnellement, empiriquement c'est tout comme et il demeure relativement facile sur l'ensemble du territoire d'avoir des avis sur la réputation et la valeur de la parole des uns et des autres, à un ou deux degrés de proximité. Un bon exemple de cette interconnaissance reste perceptible lors de l'embauche d'un berger salarié. En deux ou trois appels téléphoniques, les éleveurs de cette région peuvent vérifier la réputation et les capacités d'un berger à embaucher. Dans le cas où l'éleveur *A* ne connaît pas directement la réputation de l'ancien employeur *B* de son berger à embaucher, il va

contacter un autre éleveur *C* qu'il connaît. Par cet intermédiaire *C*, l'éleveur *A* qui souhaite embaucher connaîtra la réputation de l'ancien employeur *B* par les dires du collègue *C* dont la réputation est connue. Ainsi, l'éleveur *A* pourra se faire une idée des références données de son berger à embaucher. J'ai fréquemment pu constater ce type de phénomènes sur le terrain.

Un exemple personnel récent de vérification de la réputation

Après plusieurs années d'expérience dans le métier, j'ai procédé à la recherche d'un emploi à l'été 2016. Grâce au blog Emploi Berger (disponible sur Internet), j'ai appelé un éleveur qui avait publié une offre d'embauche. Nous avons eu une courte discussion téléphonique (quelques minutes) où il m'a décrit la montagne et le troupeau. Durant la discussion, je mentionne brièvement que j'ai plusieurs années d'expérience, notamment sur une montagne pas très loin de ses quartiers. L'éleveur ne semble pas intéressé par cette information. Du moins, il ne me demande aucun détail, ni les noms, ni les numéros de téléphone de mes anciens employeurs. Nous nous donnons rendez-vous en personne pour discuter « face à face » des conditions de la montagne. Lors de cette rencontre, pour créer du lien et de la familiarité, je lui reformule l'information selon laquelle je ne travaillais pas très loin du lieu de notre rencontre deux années auparavant. Il me répond qu'il s'est d'ailleurs renseigné sur mes performances là-bas. Il n'a pas appelé mes anciens éleveurs-employeurs qu'il ne connaissait pas. Il a plutôt appelé un collègue qui place ses brebis à la montagne d'en face. Cet éleveur lui aurait dit qu'il avait pu m'observer travailler durant l'été et qu'il pouvait m'embaucher. Cet éventuel employeur a donc utilisé son réseau social pour connaître la réputation et les compétences d'une bergère à embaucher. Il a eu recours à un collègue qu'il connaît, dont il connaît la réputation, la façon de travailler, et la perception du métier, pour se faire une idée du travail d'un autre. Si ce collègue est réputé mal travailler et mal garder, cette référence sera à pondérer. Inversement, s'il est réputé être « un bon berger », quelqu'un qui travaille bien, qui a un « beau troupeau », son appréciation prendra une importance différente dans la recommandation.

Même si tous les éleveurs ne vérifient pas nécessairement les références de leur berger, cette procédure et surtout cette interconnaissance sont bien présentes dans toutes les formes de relations sociales, professionnelles et commerciales. Les bergers se servent donc du réseau social pour trouver un emploi ou un berger, pour vendre ou acheter, pour faire une demande de service. On utilise les services des uns et des autres dans le commerce du bétail (achat de béliers ou d'agnelles de reproduction...), dans l'achat de grain ou de foin, pour faire le travail des terres. Les éleveurs sont aussi régulièrement en contact pour faire circuler diverses informations (location de matériel, mouvement des troupeaux, usage d'outils fournis par la commune, usage de terres en location).

L'interconnaissance est aussi le produit de la nécessité. Par exemple, comme certaines maladies se transmettent d'un troupeau à l'autre par simple contact physique entre troupeaux ou avec des matières contaminées, les éleveurs doivent souvent s'informer sur les pratiques d'élevage et les façons de faire des autres dans leur environnement. Celui-ci a-t-il traité contre la gale ? A-t-il le *piétin**? Le simple fait de mélanger deux troupeaux par inadvertance, ou le fait de passer derrière un autre troupeau dans des bois, sur la route ou en camion en transhumance, peut contaminer un troupeau à l'origine sain si le précédent était malade.

Une sanction sociale peut résulter de ces informations et nuire à un éleveur qui tente par exemple d'entrer dans un groupement pastoral si celui-ci est réputé mal soigner ses bêtes.

On peut aussi parler d'une interconnaissance liée à une interdépendance les uns des autres. En effet, bon nombre d'éleveurs font maintenant partie de groupements pastoraux durant la période d'*estive** (la période de pâturage en montagne). Ces groupements placent les uns et les autres en position d'interdépendance et de collaboration. François Prévost décrit bien ce type de relation et de collaboration qui existaient quelques années passées :

« Des accords existent souvent entre des éleveurs de montagne et tel grand transhumant, qui, en échange d'un droit d'accès modique ou gratuit à l'unité pastorale d'estive, prend en pension les bêtes de la commune. Dans cet accord à trois (grand transhumant, qui souvent d'ailleurs a des attaches familiales dans la haute vallée, éleveurs locaux, commune), chacun y trouve son intérêt : le grand transhumant conforte sa place d'estive ; les éleveurs locaux, qui ne pourraient à eux seuls constituer un troupeau et payer un berger, règlent leur problème par la mise en pension » (Prévost, 1995-96 :74-75).

On perçoit ici l'influence des grands transhumants auprès des montagnards qui possèdent habituellement de plus petits troupeaux. Ces derniers ont par contre un pouvoir important dans la mesure où ils sont prioritaires dans l'attribution des montagnes à louer. Ils peuvent influencer le choix d'un individu à se joindre à un groupement pastoral. Inversement, les grands transhumants, souvent du sud, peuvent en cas de besoin faciliter la prise en charge des troupeaux des montagnards l'hiver. François Prévost décrit aussi l'influence des gros transhumants dans les zones d'estive dans les années 1970, une réalité que l'on retrouve encore dans les types de relations d'interdépendance entre transhumants et montagnards. Dans ces années, les gros transhumants étaient aussi souvent des négociants de bêtes et achetaient aux éleveurs de montagne leurs moutons à vendre. Parfois, ils avançaient aussi des fonds aux montagnards ou aux éleveurs dans le besoin. Ce chercheur décrit des relations de type seigneurial entre éleveurs de La Crau grands transhumants et montagnards, ce qui se perçoit encore au début des années 2000. Sur le terrain, en 2010, des villageois n'hésitent pas à utiliser le terme de « seigneur » pour désigner un *gros** éleveur arrivant en montagne avec son troupeau. Ce terme est utilisé de manière péjorative pour critiquer son pouvoir dans la commune, son attitude et sa gestion des terres. Les liens d'interdépendance et de pouvoir sont donc bien présents entre transhumants et montagnards.

3.5.2 L'interconnaissance comme un outil de régulation sociale : « tenir sa parole » et préserver sa « réputation »

Cette interconnaissance permet aussi de sécuriser les ententes orales passées entre les membres de ce groupe. Au début des années 2000, le contrat écrit est plutôt mal perçu et peu utilisé dans le milieu pastoral et parler d'argent reste un sujet tabou, sauf dans le cas de grosses transactions. Les bergers préfèrent souvent faire des ententes verbales sous forme d'échange de services ou de biens. La force de négociation, et le respect des ententes passées sont possibles grâce aux pressions sociales créées par cette interconnaissance.

Dans ce type de groupe, où « tout le monde se connaît », le maintien de « la réputation » devient important : maintenir sa réputation, salir la réputation, « tenir sa parole » deviennent des éléments sociaux structurants et hiérarchisants. Des jeux d'alliance ont lieu afin de se lier aux individus identifiés comme ayant une bonne réputation, tablant sur leur pouvoir de persuasion ou leur capacité à diffuser l'information et une certaine version des faits à son avantage. Ainsi, une mauvaise référence donnée par un éleveur à un autre concernant un berger à embaucher, ou une transaction commerciale qui tarde à être payée va se jouer sur la réputation et à « la parole » de celui-ci. La réputation des uns et des autres joue aussi dans le fait de recommander une personne que l'on dit connaître. Il faut savoir que lors de références, par exemple pour l'embauche ou pour le commerce, le référant se porte garant du référé. Si jamais un problème survient avec la personne référée, le référant risque d'être contacté et sera probablement mis en cause dans le litige. La réputation joue donc un rôle déterminant dans les relations sociales. Cette réputation est importante à préserver pour soi-même et il faut aussi connaître celle des autres pour ne pas qu'ils viennent entacher sa propre réputation. Plusieurs exemples témoignent de ce type de phénomène relationnel cité dans des recherches antérieures (2011) dont celui d'Alphonse.

« Lors d'un voyage à l'abattoir avec Alphonse [un maquignon *baby-boomer*], un vieux berger rencontré [sur la route pour faire du commerce] mentionne avoir des soucis avec un acheteur qui tarde à le payer. Alphonse lui amène pour sa part un gros chèque pour payer les 400 agnelles qui lui a acheté dernièrement. [...] En parlant de transaction, le vieux berger lui mentionne qu'il ne s'est toujours pas fait payer par un autre « type » qu'il ne connaissait pas trop bien. Il dit qu'il ne lui fait pas confiance. Alphonse qui connaît beaucoup de gens dans le milieu, grâce à ses activités commerciales, semble connaître la personne en question. Alphonse dit au vieux berger « ne te fais de bile », celui-ci est « de parole », il payera. Si jamais l'autre venait à trop tarder dans cette transaction, Alphonse devra probablement intervenir. Soit parce que c'est lui qui les a mis en relation (élément non mentionné dans la conversation), soit parce qu'il veut aider le vieux berger avec qui il fait du commerce. Et comme Alphonse a des relations, il pourrait, dans le cas de non-paiement, tenter de faire des pressions sur l'autre éleveur afin qu'il paye le vieux. Alphonse étant connu de beaucoup d'éleveurs dû à son activité commerciale, il peut aisément ternir la réputation d'un autre s'il souhaite lui porter préjudice » (Richard-Frève 2011).

La définition d'interconnaissance que proposent Stéphane Beaud et Florence Weber dans leur recherche est éclairante pour comprendre ce groupe à l'étude. Selon ces chercheurs, un « Milieu ou [un] groupe d'interconnaissance désigne un ensemble de personnes en relation directe les unes avec les autres ou plus exactement qui disposent, les unes sur les autres, d'un certain nombre d'informations nominales » (Beaud et Weber, 1997 : 274-275). Le pouvoir découle justement de ceux qui peuvent influencer l'information nominale qui circule. Les bergers ne sont pas tous en contact direct les uns avec les autres, comme dans un groupe primaire telle une famille, mais comme nous l'avons abordé, ils peuvent vérifier à deux ou trois degrés de proximité les attributs des uns et des autres. Comme le rapportent Beaud et Weber, et c'est ce que j'ai pu observer dans le cadre de mes recherches, dans ce type de groupe « Mis en présence l'un de l'autre, les deux interlocuteurs, *en se nommant*, sont pris dans une relation dont les termes préexistent à leur rencontre. C'est le principe du parrainage

dans certaines associations (quelqu'un se porte garant de votre moralité) ; [...] on peut dire, en quelque sorte, que votre *réputation* vous a précédé. En effet, qui dit interconnaissance dit réputation » (Beaud et Weber, 1997 :276).

Cette interconnaissance est aussi perceptible lors des jours de foire alors que les bergers s'informent et donnent des informations tant sur les personnes présentes que sur celles absentes (Baumont 2005). C'est d'ailleurs en montrant que l'on a des informations et un réseau de connaissance important que l'on gagne en considération dans le milieu. Les bergers, débutants comme moins débutants, étalent souvent leur réseau de connaissance lors de rencontres sociales afin de se créer une place ou la sécuriser au sein du groupe. Plus les réseaux de connaissances et d'influence sont grands et plus le berger a des chances de faire prévaloir sa version des faits en cas de litiges. Nous le verrons plus loin, ce mode de socialisation deviendra de plus en plus difficile à concilier avec la gestion des *normes publiques* et l'obtention des primes, puisque ces mesures encouragent plutôt l'officialisation des ententes et la formalisation écrite des contrats.

3.6 Des activités relativement semblables : l'activité de transhumance, la pierre angulaire du groupe

Pour reprendre les critères énoncés par Jean-Pierre Darré, pour pouvoir identifier l'existence d'un GPL, il y avait aussi la notion d'activités semblables ou de techniques similaires. Les bergers en région PACA « élargie » ont des pratiques relativement semblables d'élevage de moutons à viande transhumant. J'utilise le terme « relativement semblable », car de nombreux modèles et types d'élevage existent sur ce territoire, comme nous l'avons brièvement abordé au chapitre 2. On n'élève pas le mouton de la même manière en Savoie ou en Crau, dans le Var ou dans les Alpes Maritimes.

Par exemple, les méthodes d'élevage en Crau sont plutôt adaptées à un territoire de plaine. Il s'agit d'une zone d'irrigation où le foin peut abonder même en temps de sécheresse. Beaucoup d'éleveurs pâturent aussi dans les *coussouls** de Crau, de grandes étendues presque désertiques. Les troupeaux sont dehors à l'année (ou presque). La majorité des éleveurs louent leurs pâturages, souvent les mêmes d'une année à l'autre, d'où une certaine stabilité. D'autres types d'élevage se pratiquent dans le Vaucluse (84), dans les Alpes-de-Haute-Provence (04), dans les Hautes-Alpes (05), dans le Var (83) et en Savoie (73) ou les Alpes-Maritimes (06). Chacun de ces départements a ses particularités. Dans les Hautes-Alpes comme en Savoie, la neige et le froid empêchent les éleveurs de garder les bêtes dehors à l'année. Les troupeaux sont en bergerie durant l'hiver, permettant à plusieurs éleveurs de pratiquer une autre activité professionnelle. Cependant, ce temps passé en bergerie nécessite d'acheter ou de produire beaucoup de foin. Le 83, le 84, le 06 et le 04 disposent de lieux de pâture pauvres ou difficiles d'accès, exigeant une garde plus active des troupeaux. Plusieurs

éleveurs des départements plus en montagne transhument parfois l'hiver pour aller dans le sud, faute de moyens d'assurer le fourrage en bergerie ou faute d'herbage extérieur⁷⁴.

Chaque région, département ou vallée a ses particularités. En plus, chaque élevage a aussi ses particularités dans la mesure où certains font de la vente directe d'agneau, d'autres passent par un maquignon pour la vente en lot d'agneaux. Certains font de la vente d'agneaux légers pour des pays voisins comme l'Espagne et l'Italie, d'autres vendent l'agneau lourd pour la fête de l'Aïd el-Kebir. Et même à l'intérieur des plus petits groupes, comme dans l'étendue d'une vallée, ce qui pourrait laisser présupposer des conditions d'élevage plus similaires, les éleveurs ont tous des manières de faire très différentes. Certains font des transhumances dans d'autres régions, d'autres pas. Les types d'engraissement, la fréquence de la garde, les périodes d'agnelage diffèrent.

Comme je l'ai abordé au chapitre 2, plusieurs chercheurs et instances de recherche proposent diverses typologies pour décrire les différents modèles d'élevage dans cette région. Selon les typologies de l'Institut de l'élevage, on trouve, dans la région, trois principaux modèles de production, soit le « montagnard transhumant », le « préalpin sédentaire » et « l'herbassier transhumant » (MRE INTERBREV chiffres clés 2013). François Prévost propose des modèles d'élevage relativement similaires qu'il nomme le système « herbassier », le système « grands transhumants sédentarisés », « le système préalpin » et le « système de haute montagne » (Prévost, 1995-96 :72-73). L'Institut de l'élevage propose dans un autre document une typologie de 15 types d'élevage ovin viande dans le Sud-Est ayant des composantes pastorales (MRE INTERBREV 15 Cas). D'autres chercheurs, comme Lucie Dupré, Jacques Lasseur et Julia Sicard, distinguent plutôt des éleveurs de types pastoraux (qui nourrissent le troupeau en pâturage à l'année) et des éleveurs agro-pastoraux (troupeau en bergerie l'hiver), se basant sur des catégories technico-économiques (Dupré et Coll., 2018 : 219).

Or, malgré toutes ces différences perceptibles dans les pratiques ou les modèles d'élevage, je maintiens qu'il y a suffisamment d'éléments d'uniformité pour identifier un groupe plus vaste recouvrant l'ensemble de cette diversité. D'ailleurs, après avoir travaillé comme bergère dans les Bouches-du-Rhône (13), en Savoie (73), dans les Alpes-Maritimes (06), dans le Var (83), dans les Alpes-de-Haute-Provence (04), dans les Hautes-Alpes (05), et dans le Vaucluse (84), outre d'avoir fait des entretiens, de l'observation, et d'avoir visité des bergers sur tous ces territoires, je constate que malgré ces différences dans les techniques et les modèles d'élevage, de nombreux aspects importants sont partagés par les éleveurs de ces différentes régions, suffisamment pour constituer un groupe par lui-même. Dans ces aspects, on peut concevoir par exemple un *ethos* professionnel relativement similaire partout sur ce territoire et des normes sociales imposant de possibles sanctions en cas d'un non-respect.

En fait, la pratique de la transhumance et la gestion partagée du territoire de pâturage sont les pierres angulaires de ce groupe. Ces éléments unifient et transcendent toutes les

⁷⁴Ce phénomène crée des tensions sociales entre les éleveurs depuis quelques années dues aux inégalités de traitements liées aux primes. En effet, à cause des difficultés d'élevage en zone de montagne, les éleveurs perçoivent de meilleures subventions que ceux installés en Crau. Or, ceux des montagnes, qui sont dédommagés financièrement, transhument parfois en Crau l'hiver. Les éleveurs de La Crau se plaignent de cette situation qu'ils considèrent comme illogique ou injuste, puisque leurs collègues qui viennent leur faire compétition sur leurs terres sont subventionnés à tort, n'étant pas en zone de montagne, mais bien dans le sud.

différences de pratiques à l'intérieur du groupe. Ils génèrent un sentiment d'appartenance commun, même si diversifiée sur l'ensemble du territoire, et renforcent les besoins de socialisation et l'impact des sanctions découlant d'un non-respect des normes. Voyons ces éléments plus en détail.

3.7 Transhumance, appartenance et normes professionnelles : des éléments interreliés

En 2010, lors d'un entretien réalisé avec un représentant de la chambre d'Agriculture du Var (83), lorsque je décris à Julien le modèle d'élevage d'un éleveur rencontré dans le département voisin des Alpes-de-Haute-Provence (04), il mentionne rapidement qu'il s'agit d'un autre département que le sien. Il considère que les éleveurs de ce département sont complètement différents de « ses » éleveurs du Var. Le doute était semé dans mon esprit. Les techniciens semblent voir une distinction claire entre « leurs » éleveurs, dans leur département, et ceux des départements voisins. Certes, les éleveurs font aussi des distinctions, mais elles semblent moins prégnantes et moins claires que chez les techniciens.

Pourquoi ? Parce que les liens sociaux et les sentiments d'appartenance sont mouvants et complexes dans la gestion d'un territoire limité en ressources. Les particularités d'élevage propres à chaque lieu semblent engendrer des sous-groupes professionnels. Ainsi, un éleveur d'une vallée dans le département du 04 risque de sentir un lien d'appartenance d'abord à sa vallée et à sa région de proximité, ensuite à son département. Or, beaucoup de bergers mentionnent aussi être d'abord en conflit avec les éleveurs proches de leurs zones de pâturage. Ils ont des relations souvent plus sereines avec des éleveurs plus éloignés où leurs intérêts communs (pâturage, terres, locations) sont moins sujets à dispute qu'avec ceux qui sont à proximité. L'extrait d'entretien qui suit décrit bien cette situation.

En juillet 2015, lors d'un entretien réalisé avec Daniel et Valérie, un couple d'éleveur/éleveure, Daniel aborde la question de la vente directe. Il dit vivre une forme de valorisation dans son travail lorsqu'il a un retour des clients ou du boucher à qui il a vendu de la viande. Je lui demande alors si, dans le milieu professionnel, il ressent de la reconnaissance de ses pairs, ou si pour lui la reconnaissance vient d'abord des clients et du boucher ?

Extrait d'entretien avec Daniel et Valérie 2015

Émilie : Et ça tu as l'impression que ça ne nous vient pas aux oreilles on ne peut pas finir par savoir, ce que les gens [autres bergers] peuvent penser de la qualité du travail qu'on fait ?

Daniel : Si ça arrive quand même, oui ça arrive, si, si...

Émilie : Mais c'est moins valorisant que un client, ou un boucher qui... ?

Daniel : Ben disons que tu en fais un peu moins cas. Après, moi j'aime pas trop mettre en avant tout ça donc après rester simple. Voilà ! Mais après tu as souvent dans ta région, ou dans ton département, tu as beaucoup moins de reconnaissance qu'ailleurs, où les gens y a moins si tu veux ce côté compétition. L'élevage, c'est le mauvais côté de l'élevage. Ça l'a toujours été. C'est-à-dire la compétition pour le territoire pour vendre les animaux, pour si, pour ça. Les éleveurs souvent, tu regardes, ils s'entendent jamais avec leur voisin. Tu prends deux éleveurs voisins, ils ne s'entendent pas entre eux et ils vont s'entendre avec le mec qui habite à 10 bornes. On voit, pour aller faire des stages de chiens dans d'autres départements, dans l'Aveyron, on a des collègues, ils sont pas collègues avec leurs voisins, mais par contre ils sont collègues avec les mecs du village d'à côté. Voilà, parce qu'ils ont d'autres affinités et ils sont pas en compétition pour les terrains. Et ici c'est un peu ça aussi. [...] Les éleveurs voisins y a toujours eu une petite compétition pour les terres... « et lui il a un meilleur morceau que moi » et si...et là enfin tu vois. Avec les bêtes aussi ça toujours existé.

Cette réalité devient d'autant plus vraie chez les transhumants qui changent souvent de quartier. Ceux-ci doivent créer des alliances multiples. Ils doivent en créer avec des éleveurs plus lointains (avec qui ils ne partagent pas le territoire) pour gérer ou influencer potentiellement leurs relations proches avec les éleveurs avec qui ils partagent le territoire. Ces transhumants ont donc plusieurs lieux d'appartenance, et ce, sur divers territoires et départements, où les pratiques varient d'une place à l'autre.

Cependant, malgré ces différences de pratiques, et surtout du fait commun de la transhumance, une unité de groupe transparait parmi eux. Cette unité semble plus forte chez ceux qui transhument beaucoup et qui utilisent plusieurs lieux de pâturage variablement distants. En fait, cette activité de transhumance, plus ou moins importante selon les éleveurs, joue sur la gestion des normes sociales et les sentiments d'appartenance. Si un éleveur transhume son troupeau en plusieurs lieux et départements, la socialisation augmente et les liens d'appartenance deviennent plus flous et plus vastes.

On pourrait ici s'inspirer de la relecture de Durkheim faite par Bertrand Hervieu et François Purseigle qui mentionnent que « Dans la problématique durkheimienne, les sociétés de division du travail sont des sociétés localement denses et socialement lâches, alors que les sociétés segmentaires sont au contraire des sociétés géographiquement lâches, mais socialement homogènes » (Hervieu et Purseigle, 2014:21). En fait, plus les éleveurs transhument et ont donc plusieurs lieux d'appartenance et de socialisation, plus ils semblent constituer ce type de groupe segmentaire et socialement homogène dont parle Durkheim. Inversement, plus les éleveurs sont installés près de leurs lieux de naissance (ferme familiale d'origine), bougeant peu le troupeau sur le territoire et transhumant sur une montagne voisine ou dans un groupement qui leur demande peu de socialisation, et plus ces éleveurs seront ancrés à leurs lieux de résidence et d'appartenance, n'ayant à négocier et à faire leurs preuves qu'avec « les gens du coin ».

Selon cette lecture, nous aurions plutôt affaire ici à un groupe où les liens d'interconnaissance sont très étendus à l'intérieur de la zone de transhumance, telle que montrée sur la carte, mais socialement homogènes ou du moins structurants (par l'impact possible des normes et des jugements sociaux présents dans ce groupe et qui forcent à un relatif conformisme). La transhumance fréquente du troupeau amène à des changements de

lieux et augmente les interactions sociales au sein du groupe. Lorsque l'on n'est pas « chez nous », sur ses propres terres, la socialisation change et on ressent plus fortement les normes du groupe. Du moins, les normes encouragées par les éleveurs qui transhument beaucoup diffèrent souvent de ceux qui sont plus sédentaires, sur leur ferme à l'année.

Yvan Droz dans son texte *Le paysan jurassien : un fonctionnaire qui s'ignore ?* mentionne que « les nombreuses réunions professionnelles, les concours, les foires ou les expositions agricoles sont les lieux de la reproduction de l'*ethos* paysan [voir Champagne (1977) ; Agulhon et Bodigel (1981)] » (Droz, 2001:6). La transhumance et le mouvement du troupeau peuvent ici avoir les mêmes effets sur l'*ethos* d'un métier. En effet, parader son troupeau sur les routes, le montrer, l'exposer au jugement extérieur, à la comparaison : ces éléments influencent cette fierté, cette image de soi et l'*ethos* du métier. Parallèlement, les éleveurs qui transhument par camion d'un lieu à un autre en quête de nouveaux pâturages ouvrent aussi la porte à plus de regards et de jugement qu'en restant « chez soi ». Les transporteurs peuvent juger de l'état du troupeau et faire circuler des informations à cet égard. Les nouvelles parcelles pâturées après un déplacement en camion ont souvent pour voisins des collègues éleveurs en mesure d'évaluer le travail réalisé. Ces déplacements ont un rôle important dans la représentation du métier, la gestion des normes sociales et la configuration de l'*ethos* professionnel.

Rob J. F Burton (2004) analyse d'ailleurs dans ces recherches le rôle du regard des autres agriculteurs sur le travail des champs ou du troupeau comme étant un élément central dans la définition du « bon agriculteur ». Selon ce chercheur, qui reprend les recherches de Goffman (1959), la partie visible du travail de l'agriculteur correspond en quelque sorte à l'avant-scène d'une performance théâtrale dans la mise en scène de soi d'un individu, dans sa façon de se présenter aux autres. Ces éléments visibles du travail, comme le champ labouré ou le troupeau, deviennent comme le souligne Burton en citant Aldo (1939), le portrait de l'agriculteur. Le troupeau incarne souvent pour le berger une œuvre d'art et la *peg** sa signature.

Qui plus est, plus l'éleveur transhume avec son troupeau et plus ses liens d'appartenance aux territoires sont multiples. Les bergers ont un lien d'appartenance fort avec les lieux pâturés, traversés ou travaillés et ils y accordent de l'importance. Ce lien d'appartenance à la terre s'observe régulièrement dans la socialisation des bergers lorsque les uns et les autres formulent des détails appris par cœur en lien avec le territoire (rivière, pierre à sel, ruine, nom des sommets montagneux) pour souligner une bonne connaissance, une appropriation, une expérience du territoire. L'exemple de Léon, éleveur *baby-boomer*, reste assez parlant pour décrire l'ampleur du réseau d'interconnaissance des éleveurs sur le territoire et leurs liens d'appartenance multiples.

Exemple de Léon, éleveur du Var (83) et des Alpes-de-Haute-Provence (04)

Je côtoie la famille Bourget depuis plus de 10 ans. Je me suis embauchée pour Léon pendant 3 ans pour la période de la montagne (de juin à octobre) et une année pour son frère. J'ai régulièrement circulé à pied et en voiture avec Léon, lors des nombreuses transhumances auxquelles j'ai participé, comme salariée ou comme aidant, sur une période d'une semaine à la montée ou la descente d'alpage.

Sur la route de la transhumance, en partant du Var (83), Léon mentionne les noms d'éleveurs que l'on croise sur le territoire. Il donne des nouvelles des uns et des autres. Celui-ci utilise telle parcelle, et là, il y en a un autre. « Tu connais cet éleveur ? » demande-t-il régulièrement. Si je réponds de manière positive, ça semble influencer aussi positivement la façon dont il me perçoit. Léon décrit aussi des éléments géographiques que l'on croise en chemin. Pareillement, si je connais le nom des montagnes, des quartiers ou des éléments du territoire, ça semble aussi l'influencer positivement.

Léon vient d'un village en montagne, dans les Alpes-de-Haute-Provence (04), où sa famille était propriétaire d'une ferme familiale qui comprenait quelques moutons. Il a repris le troupeau de son père et s'est installé comme ses frères et sa sœur dans l'élevage ovin. Pour trouver des terres, il a dû partir s'installer dans le Var (83). Léon rapporte régulièrement des conflits qu'il vit lui et sa famille dans le Var, et le fait qu'il n'a jamais été réellement accepté « en bas ». Il considère que les gens du village le considèrent encore comme « un étranger » après plus de 30 ans. Par contre, il continue de louer la montagne près du village familial dans les Alpes-de-Haute-Provence (04). Léon a un fort sentiment d'appartenance à son village natal, où il revient en montagne l'été. Là, son nom et sa réputation lui donnent plus de pouvoir qu'« en bas ». Il sait que l'histoire de la famille est là. Ses frères et sœurs aussi installés dans l'élevage ont également de l'influence dans ces quartiers. Par exemple, face à un conflit de terres ou de bâtiments, Léon se sent moins seul que dans le Var. Il a donc un sentiment d'appartenance fort à son village natal et aussi, mais différemment, à son département de résidence, le Var. Léon se retrouve donc à cheval entre ces deux départements.

Il possède les modes d'élevage propres au Var, dans la mesure où il y est contraint par la géographie, les forêts de chênes et les parcours de garde. Cependant, il a aussi, durant une certaine période, inscrit le siège social de son exploitation dans son village familial en montagne, pour pouvoir demander plus de primes (ICHN). À cette époque, pour obtenir l'ICHN, il fallait que le troupeau soit en zone de montagne un certain nombre de jours par année. Léon avait donc inversé sa transhumance en passant plus de temps à la montagne et moins dans le Var.

Léon connaît beaucoup d'éleveurs entre ces deux territoires de transhumance qu'il parcourt à pied depuis plus de 30 ans. Les éleveurs qu'il côtoie ont des zones de connaissances similaires aux siennes et qui incluent souvent à la fois des zones d'histoire familiale, des zones d'exploitation ou de pâturage, des zones de transhumances et des zones de l'estive. Léon connaît d'ailleurs par cœur beaucoup d'informations concernant les zones de connaissances de ses collègues (où vont-ils en montagne ? Quel quartier ? Qui sont les voisins ?...).

Revenons sur les propos de Julien mentionnés plus haut. Ce technicien mentionnait que « ses » éleveurs du Var (83), dont Léon fait partie, étaient différents de ceux des Alpes-de-Haute-Provence (04). Alors, à quel territoire appartient, s'identifie, ou peut être classifié Léon ? Au Var (83) ? Aux Alpes-de-Haute-Provence (04) ? Aux éleveurs transhumants de la région PACA « élargie » ? Les paroles de ce technicien en parlant de « ses » éleveurs du 83,

qui ont selon lui un mode d'élevage complètement différent des éleveurs du 04, deviennent complexes à interpréter, eut égard aux appartenances multiples auquel s'identifie par exemple Léon. Car, outre ce sentiment d'appartenance, Léon peut aussi changer son modèle d'élevage, ses pratiques, et transférer son siège social d'exploitation en montagne. Cette forme de mobilité des pratiques et des sentiments d'appartenance s'applique à bon nombre d'éleveurs transhumants qui côtoient différents territoires durant l'année ou durant leur carrière.

En fait, plus l'éleveur transhume comme Léon, et plus il doit concilier et négocier finement ses relations sociales pour être respecté et obtenir ce qu'il souhaite. Son identité ou ses identités, sa réputation, sont régulièrement en jeu et à renégocier dans le cadre de ses mouvements. La mise en scène de soi doit être plus fréquente que pour l'éleveur sédentaire qui a moins à faire ses preuves. Ces transhumants se doivent donc aussi d'avoir un troupeau en meilleur état, premièrement pour réussir à déplacer le troupeau correctement (sans avoir de retardataires), et deuxièmement pour ne pas « perdre la face » (Goffman 1967). Ces transhumants ont aussi souvent plus de savoir-faire et d'influences sociales dans le milieu du fait de leurs connaissances acquises dans le mouvement du troupeau. D'une certaine façon, le nomadisme force à une plus grande maîtrise du troupeau, à plus de domestication et de technicité. On peut donc considérer « les transhumants », les « moutonniers », ou les « pastoraux » comme trois termes synonymes, du fait de ces déplacements et de cette constante adaptation sociale, comme étant les porteurs des normes dominantes, porteurs des informations nominales, au sein du groupe. Du moins au début des années 2000, les représentations et l'influence des bergers les plus nomades semblent en position prééminente dans le groupe.

Selon mes observations, ce sont les éleveurs les plus mobiles qui influencent le plus les normes professionnelles au sein du GPL et non les éleveurs les plus sédentaires, comme le laissent présupposer Lucie Dupré, Jacques Lasseur et Julia Sicard dans leurs recherches (2018). En effet, les éleveurs sédentaires montagnards sont plus en admiration devant ces éleveurs mobiles et flexibles possédant des compétences, un réseau social et un troupeau plus important en nombre de bêtes et souvent des moyens de « seigneurs » pour acheter du bétail ou faire des prêts. Ainsi, ce sont les normes en mouvement et non les normes plus localisées adoptées par les plus sédentaires qui influencent les pratiques du pastoralisme dans cette région. Par contre, je suis en accord avec ces trois chercheurs (Dupré, Lasseur et Sicard 2018) dans le fait que, malgré ces grandes distinctions entre les éleveurs, un groupe professionnel et des normes partagées les unissent.

Ainsi, l'on trouve aussi dans ce groupe des éleveurs plus sédentaires installés en région de montagne dans les départements du 04, du 05 ou le 73 qui ont un modèle d'élevage pastoral moins mobiles. Ils sont parfois nommés péjorativement comme étant des « Gavots ». Ceux-ci sont souvent plus évalués professionnellement sur le fait de faire des foin, une activité essentielle pour ces montagnards à la survie de l'exploitation. Ils gardent moins et déplacent moins leur troupeau. Chez ces montagnards, on trouve à la fois des individus qui sont considérés comme étant des « bergers », et des individus considérés comme n'étant « pas des bergers », identifiés comme étant des « éleveurs », de simples-éleveurs. Ces derniers

sont souvent critiqués par les bergers, et sont influencés par les normes professionnelles présentes dans le groupe pastoral. Ces critiques sont d'ailleurs souvent émises l'été lorsque dans un groupement pastoral en montagne, l'on retrouve des montagnards simple-éleveurs, des éleveurs-bergers transhumants et un berger salarié qui a travaillé sur l'ensemble du territoire de la transhumance. Les critiques concernant ces simples-éleveurs décrivent souvent le fait qu'ils ne partagent pas la même vision, la même éthique du travail, et les mêmes pratiques du métier. Ils ne partageraient pas ou pas assez les normes professionnelles des bergers transhumants. Ils sont donc évalués ou critiqués par les pairs par rapport à un idéal transhumant. Ils partagent certaines normes locales professionnelles qui indiquent par exemple « ce qu'il est possible de faire » (Darré 1985b) dans telle vallée, mais sont très influencés par les normes professionnelles du groupe professionnel plus vaste des transhumants, avec qui ils font souvent affaire : bergers salariés, maquignons. Ils achètent aussi régulièrement leurs femelles de reproduction ou leurs béliers dans le Sud, chez des transhumants.

Même s'ils sont légèrement différents, ces éleveurs ne sont pas exclus du groupe. Ils sont en quelque sorte la *partie dormante* de ce groupe, les transhumants étant les éleveurs, disons *hyperactifs* pour utiliser une métaphore, pour ce qui est des normes et des informations qui circulent. Les transhumants, et les bergers en général influencent donc ces montagnards plus sédentaires et isolés dans leurs façons de travailler. De plus, souvent chez ces montagnards, les générations précédentes étaient considérées comme étant des bergers ou des bergers transhumants, ayant plus gardé et étant parfois descendues dans le Sud avec le troupeau l'hiver. Ces « anciens » et les bergers en général ont une influence sur ces montagnards plus sédentaires.

Ce jeu d'influences me permet donc de concevoir, comme d'autres chercheurs cités dans ce chapitre, que tous ces individus font partie d'un vaste groupe professionnel et partagent des normes professionnelles en commun, qui sont discutées et négociées, et qui influencent leurs identités et leurs façons de pratiquer le métier. Cette production de normes professionnelles propres au fait de pratiquer le métier de berger influence tous ces éleveurs, montagnards plus sédentaires, tout comme les plus transhumants, en plus d'inclure les éleveurs tout comme les bergers salariés. Je considérerai donc ici l'ensemble de ces éleveurs, en plus des bergers salariés comme étant membre d'un GPL de bergers « élargi » et en mouvement.

Conclusion : un groupe porteur d'une culture et d'un ethos

Comme je pense l'avoir démontré dans ce chapitre, il existe un groupe professionnel hors norme de bergers transhumants en Région PACA « élargie ». Ce groupe, cette *Pastrille*, est plus vaste que les délimitations habituellement présentées dans la littérature spécialisée. Il est aussi original par sa mobilité et sa diversité dans ses pratiques d'élevage et dans ses statuts (incluant éleveur et salarié). Pourtant, les bergers de ce groupe se connaissent selon divers degrés de proximité et partagent des normes professionnelles qui influencent leurs choix, leurs actions, leurs pratiques, leurs représentations du métier et qui indiquent « ce qu'il est possible de faire » (Darré 1985b). Ce groupe est perceptible aussi suivant la conscience commune de sanctions sociales possibles en cas litige. Les bergers possèdent une culture matérielle partagée, des savoir-faire techniques dans la gestion d'un troupeau et la gestion des ressources tirée de l'expérience. Ce savoir-faire incorporé et cette culture sont perceptibles à la vue d'un troupeau qui incarne une certaine forme d'*œuvre* d'art.

Si beaucoup de chercheurs semblent douter de l'existence de culture ou d'un monde agricole contemporain, force est de constater qu'à l'intérieur d'une pratique, comme chez les bergers, cette unité de groupe est encore bien présente au début des années 2000 et très perceptible lors de mon insertion dans le monde pastoral. Cette unité professionnelle n'est pourtant pas originale et beaucoup de chercheurs, comme Bernard Zarca (1988), Renaud Sainsaulieu (1977) ou Marc Lorient (2011), considèrent l'idée qu'une culture professionnelle puisse exister entre travailleurs ou artisans d'un même métier à l'échelle d'un groupe d'interconnaissance (par exemple chez les infirmières de tel hôpital, les policiers de tel commissariat, les professeurs de tel établissement...) et parfois plus largement dans le cadre d'un ordre professionnel organisé.

Dans cette recherche, j'utiliserai peu le terme de « culture » professionnelle pastorale, même si je crois que celui-ci demeure tout à fait pertinent. J'utiliserai plutôt le terme d'*ethos* professionnel, sujet du prochain chapitre, pour décrire ce qui à mon sens correspond à une certaine forme de culture du métier, du moins une certaine unité de représentations et d'actions présente dans le groupe.

Ce GPL « élargi » particulier répond donc aux critères qu'avait identifiés Jean-Pierre Darré dans le fait où les bergers sont conscients de limites internes et extérieures au groupe. Ils ont des possibilités régulières de se fréquenter et d'avoir des nouvelles des uns et des autres. Ils ont des pratiques relativement semblables qui impliquent la transhumance et qui créent un certain sentiment d'unité ou de ressemblance sur un territoire en partage.

Le choix des termes utilisés pour décrire les bergers dans ce chapitre, ceux de groupe professionnel localisé « élargi » jumelé à cette idée de *Pastrille*, n'est pas anodin, comme le considéraient Candau et Rémy (2009). Ils décrivent la nature de liens sociaux internes au milieu pastoral perçu au début des années 2000 et les rapports sociaux qu'entretiennent les bergers avec des acteurs externes, des sujets abordés plus en détail dans les prochains chapitres.

Synthèse

Nous avons pu, dans ce chapitre, constater que les bergers à l'étude ne sont pas seuls dans leur travail, mais font partie d'un groupe professionnel localisé « élargi » qui anciennement était identifié comme la *Pastrille*. Nous avons constaté qu'ils ont certains des attributs que Jean-Pierre Darré (1985ab, 2006) identifiait pour conclure à l'existence d'un GPL : « une conscience partagée des limites du groupe », « des activités semblables » et « une possibilité pérenne de dialogues ». De plus, il s'agit d'un groupe « déjà là », basé sur l'existence d'une interconnaissance historique de longue date. En fait, les bergers se connaissent à deux ou trois degrés de proximité et ont des possibilités de dialogue régulier. La considération de la réputation et le respect de la parole sont d'ailleurs des formes de régulation sociale liées à cette interconnaissance. Nous avons vu que les limites de ce groupe étaient liées à cette interconnaissance et aux limites des sanctions sociales possibles sur le territoire social qu'implique la transhumance. Elles ne vont pas au-delà de cette zone qui comprend la région Provence-Alpes-Côte d'Azur « élargie », soit les territoires en frontières poreuses avec cette région administrative incluant la Savoie et le Piedmont italien. Mais d'autres limites existent aussi à l'intérieur même de ce groupe, notamment une basée sur l'appréciation de qui est berger ou non, et une seconde qui se forme et se renforce avec le sentiment d'exclusion et de mise en marge de la « société globale ». On a aussi abordé dans ce chapitre le fait que les bergers ont des activités d'élevage « relativement » semblables, tout en étant aussi très diversifiées. Les éléments qui permettent de conclure à une unité dans cette diversité sont un territoire limité en partage et l'activité de transhumance qui entretiennent cette interconnaissance parfois nécessaire entre des éleveurs ayant des troupeaux qui peuvent se côtoyer (sains comme malades). Cette transhumance crée d'ailleurs un flou dans les sentiments d'appartenance des bergers, comme nous l'avons abordé avec l'exemple de Léon, celui-ci ayant au moins deux lieux de pratiques et d'appartenance, dans deux départements différents sur le territoire. Cette transhumance renforce aussi l'impact ou la gestion des normes professionnelles qui résulte du mouvement régulier des bêtes et des négociations sociales que ce mouvement engendre. Les bergers les plus transhumants sont d'ailleurs les plus influents dans le groupe. Nous concluons donc à l'existence d'un groupe professionnel de bergers transhumants dans la région PACA « élargie » originale par son mouvement, par son vaste territoire et la taille du groupe, ainsi que par sa diversité dans les pratiques et les statuts des bergers (éleveur et salarié).

CHAPITRE 4

AU DÉBUT DES ANNÉES 2000 : UN *ETHOS* « TRADITIONNEL » DE BERGERS PASSIONNÉS

Introduction

J'ai décrit et montré, dans le chapitre précédent, l'existence d'un groupe professionnel localisé (GPL) de bergers en région PACA « élargie » suivant des dimensions et des contours originaux. Cette originalité tient à sa taille, à une interconnaissance vaste liée à l'activité de transhumance, et à l'interdépendance d'individus de différents statuts (éleveur/salarié) en mouvement sur ce vaste territoire. À l'intérieur de ce groupe, un *ethos* professionnel et des normes influencent le comportement, les pratiques et les représentations des bergers. Dans ce chapitre, nous analyserons l'*ethos* et les normes professionnelles présentes dans ce groupe au début des années 2000. En analysant cet *ethos*, il sera ensuite possible d'étudier, dans le prochain chapitre, comment et pourquoi cette rencontre entre *ethos*, normes professionnelles et normes publiques est problématique pour bon nombre de bergers à cette époque. Mais avant d'aborder ces éléments, voyons tout d'abord ce que nous entendons par « norme ». Qu'est-ce qu'une norme professionnelle ? Et qu'est-ce qui est compris dans cette recherche comme étant l'*ethos* professionnel ?

Pour faire cette démonstration, je vais dans un premier temps fournir quelques définitions pour mieux circonscrire la notion de *normes* et d'*ethos*. Je vais ensuite proposer la description d'un récit fictif de berger influant qui incarne cet *ethos* : Eugène. Suite à ce récit, je présenterai aussi la diversité des profils au sein de ce groupe en présentant les générations en activités qui suivent majoritairement cet *ethos*. Puis, je reprendrai les éléments qui sont constitutifs de cet *ethos* professionnel.

4.1 Quelques définitions

Plusieurs types de normes sont étudiés dans le cadre de cette thèse. Il y a par exemple les normes, disons étatiques, formelles, administratives ou juridiques que nous nommerons ici plus globalement comme étant des « normes publiques ». Je définirai davantage ce type de normes dans le chapitre 5. Il y a également les normes sociales qui circulent dans la société en général. De plus, on aborde les « normes professionnelles » véhiculées dans le

monde pastoral. On traite aussi des attentes vécues dans le cadre familial. Et finalement, il y a ce qui correspond au domaine personnel : des objectifs, des intérêts, des envies, des valeurs, des attentes et des émotions que l'individu peut avoir concernant la pratique de son métier. Ces deux derniers éléments ne correspondent pas à des « normes », mais ils entrent en ligne de compte lorsque l'individu doit jongler avec différentes attentes et prendre des décisions. C'est la rencontre de ces multiples normes, attentes ou intérêts à différentes époques, qui est étudiée dans cette thèse. Comment, pour maintenir une exploitation rentable et légale, les individus concernés par le respect des « normes publiques » concilient-ils avec celles-ci les normes majoritaires au sein du groupe professionnel, les normes sociétales en général, les attentes familiales et leurs propres intérêts et objectifs ? Car toutes ces normes et perceptions ne sont pas toujours en adéquation et sont parfois contradictoires, plaçant l'individu dans un sentiment de double contrainte et vivant des injonctions paradoxales (Bateson et Coll., 1956).

4.1.1 Qu'est-ce que des normes sociales et des normes professionnelles ?

Mais avant d'expliquer toutes ces différentes normes, tentons de définir ce qu'est une norme sociale de manière générale. Est-ce une règle de conduite ? Une manière d'agir ? Une action sociale ? Des conventions ? La normativité (une norme acceptée par une majorité) ? Comme le formule Pierre Demeulenère, il n'est pas simple de donner une définition claire et concrète au concept de « norme sociale » (Demeulenère 2003). Les termes associés à ce concept dans la littérature sont souvent : des valeurs, des mœurs, des règles, des lois, des coutumes, des habitus, le conditionnement, la déviance, le pouvoir, les alliances. Malgré les divergences de termes associés à l'idée de norme sociale, un élément semble faire consensus chez beaucoup de chercheurs : la notion de contraintes ou de sanction encourue s'il y a contrevention à la norme. Contrairement à d'autres concepts (comme les valeurs, les mœurs ou les habitudes), la notion de norme renvoie systématiquement aux sanctions sociales s'il y a transgression.

Une norme sociale correspond donc à une règle de conduite, et comme le souligne le sociologue Howard Becker, à une « compréhension partagée » (Becker, 1999:12) de ce que les individus doivent faire ou ne pas faire sous peine de subir des sanctions. Inversement, l'individu peut être valorisé par le fait d'adopter, suivant la norme, un certain conformisme social convenu. Ces normes peuvent donc être à la fois des contraintes et des ressources, comme l'observait Jean-Pierre Darré (2006). Selon lui, les normes peuvent être comprises comme un « système de variantes » qui indique « ce qu'il est permis de faire » (Darré, 1984 :145 ; 1985b) aux individus qui se considèrent comme étant membres d'un groupe ou qui sont considérés comme appartenant à ce groupe. En d'autres mots, elles correspondent à des injonctions de ce qui peut ou ne peut pas se faire et à des points de vue partagés et adoptés par les individus d'un groupe.

Les normes sociales ne sont pas nécessairement homogènes au sein d'un groupe, dans la mesure où tous les individus membres de ce groupe ne les suivent pas entièrement. Un individu peut par exemple faire le choix de ne pas suivre une ou des normes sociales, considérant ses ressources personnelles et sociales et son degré de latitude à gérer l'exclusion

de son groupe d'appartenance. Comme l'observait Howard Becker, certains individus peuvent être considérés comme déviants ou marginaux dans un groupe, tout en étant inclus dans celui-ci, mais différenciés (Becker 1985). Les normes ne sont pas fixes ou figées, elles changent, sont « dialogiques » (Darré 1984 :145), fluctuent et sont continuellement négociées par les individus. Par rapport à ces normes, l'individu se trouve donc en action. Il les négocie et se les approprie. Il se voit parfois en situation de pouvoir ou d'influence par rapport à celles-ci. Il peut être un communicateur, un intermédiaire ou un traducteur des normes. Il peut aussi utiliser ces normes à son avantage tout comme il peut avoir le sentiment de les subir. Les personnes les plus influentes, reconnues et en position de pouvoir sont souvent celles qui dictent les normes à suivre aux autres membres d'un groupe. On pourrait donc parler de normes majoritaires ou dominantes d'un groupe dans la mesure où ce sont les personnes dominantes ou influentes qui inspirent les normes à suivre et qui vont être adoptées par une majorité de membres.

En revanche, pour être norme, les points de vue majoritaires ont besoin d'une certaine permanence, d'une certaine stabilité pour être perçus, interprétés et adoptés par les membres d'un groupe. Comme le décrit bien le philosophe Georges Canguilhem : « Une règle ne commence à être une règle qu'en faisant règle » (Canguilhem, 1966 : 178). Cette expression peut s'appliquer à la notion de norme. Des normes qui changeraient constamment, qui seraient trop éphémères, ou qui seraient trop éclectiques (sans majorité) dans un groupe ne pourraient devenir « norme » dans la mesure où les individus ne pourraient avoir le temps de prendre en compte ce qui semble encouragé ou condamné majoritairement dans un groupe d'individus. Les normes sociales doivent donc être adoptées par une pluralité de gens et avoir une certaine stabilité dans le temps pour « faire norme ».

Les « normes professionnelles majoritaires » correspondent ainsi à des « normes sociales » adoptées par une majorité de personnes dans un groupe professionnel ou dans un contexte de travail. Dans le cas qui nous intéresse, il s'agit des normes professionnelles majoritaires perçues dans le groupe professionnel localisé des bergers transhumants en région PACA « élargie ».

4.1.2 Qu'est-ce qu'un *ethos* professionnel ?

L'*ethos* professionnel demeure un concept qui pourrait sembler être synonyme de « normes professionnelles majoritaires », mais il ne l'est pas. Cette notion d'*ethos* a tendance à être assimilée à la notion de normes sociales, car comme le formule Anne Jorro : « pour la sociologie classique représentée par les travaux de Max Weber (1905) et de Norbert Elias (1969), l'*éthos* constitue une contrainte, reposant sur l'existence de normes, qui façonne un comportement dans le champ social » (Jorro 2013). Une ambiguïté reste perceptible entre ces deux notions abstraites puisque l'*ethos* repose sur l'existence de normes sociales, mais il s'en distingue en incluant aussi des éléments divers. Alors, comment comprendre l'*ethos* professionnel ?

Dans la littérature, la notion d'*ethos* s'écrit et se décrit de différentes façons. Ici, nous utiliserons l'orthographe « *ethos* » pour identifier ce concept dans la mesure où les autres

formes d'orthographe *êthos*, *êthos* ou *éthos*, populaires dans la littérature, ont des significations différentes en grec ancien selon l'usage et peuvent porter à confusion⁷⁵. J'ai choisi une orthographe sans accent pour diminuer les confusions d'interprétation et inclure toutes ces acceptions au concept, soit cette idée de familiarité, de manière d'être et de coutume. Alors, comment définir concrètement ce concept ?

Anne Jorro, dans le Dictionnaire des concepts de la professionnalisation (2013) propose une définition à ce concept en reprenant les acceptions de base du concept s'inspirant du grec ancien : « D'une part, l'*êthos* peut être entendu comme « une disposition de l'âme, de l'esprit », une « manière d'être ou habitude d'une personne » ou encore « (le) séjour habituel, les lieux familiers, la demeure » ; d'autre part, l'*éthos* évoque les mœurs, les coutumes ». Cette chercheuse propose aussi une définition intéressante de l'*êthos* professionnel » en s'inspirant de la sociologie du travail: « l'*êthos* du travail est défini comme « un système de croyances, valeurs, normes et modèles qui constitue un cadre de référence du comportement individuel et de l'action sociale au sein d'une collectivité définie. Ce système est un produit sociohistorique » (Lalive d'Épinay, 1998, p. 68) » (Jorro, 2013:109). Elle ajoute que l'individu n'est pas qu'un agent déterminé par des normes culturelles, mais aussi un acteur capable d'action et de réflexivité. Elle suggère en prenant en compte ces deux approches théoriques souvent aux antipodes en sociologie classique, une définition que nous retiendrons aussi pour cette recherche⁷⁶ :

« l'*êthos* professionnel [peut être compris] comme un ensemble de valeurs intériorisées par l'acteur et qui se concrétisent dans l'activité professionnelle. En situation professionnelle, l'*êthos* professionnel conduirait tout acteur à agir en tant qu'acteur porté par des significations construites en fonction des valeurs et des normes de l'activité en jeu, à interroger son positionnement dans l'action ou encore à défendre des valeurs en situation professionnelle. Le concept d'*êthos* professionnel conjugue les significations relevant d'un *éthos* de métier et celles reconfigurées par l'acteur tout au long de son expérience professionnelle. Ce concept permet ainsi de saisir tout à la fois le rôle des valeurs et des normes qui seront plus ou moins incorporées et le désir de métier qui s'exprime dans les significations que l'acteur attribue aux situations professionnelles » (Jorro, 2013:110).

Contrairement à ce que suggèrent certaines approches plus classiques des sciences sociales, le concept d'*ethos* n'est pas homogène, figé dans le temps ou immuable. Il ne s'agit pas d'une « institution » sociale, au sens de la sociologie classique, qui s'impose à l'individu ou le conditionne. Comme pour les « normes sociales » présentées plus haut, l'*ethos* est compris ici comme étant dynamique, en changement et en négociation continuels par un nombre important d'individus. Cependant, comme pour les « normes sociales », il faut aussi pour comprendre cet *ethos* considérer une relative stabilité de celui-ci, du moins pour un

⁷⁵ Comme le souligne Bernard Fusulier les deux premières orthographes prennent leur source dans : « le terme [qui] vient du grec ancien ἦθος qui, dans un sens premier, désigne le «séjour habituel, lieux familiers, demeure» (Fusulier, 2011:98), ou bien la coutume, l'usage, la «manière d'être », les « habitudes d'une personne » ou son « caractère», la «disposition de l'âme, de l'esprit», le «caractère de la cité» et, par extension, les «mœurs» (Bailly, 1950 :894)» (Fusulier, 2011:98). La troisième orthographe, selon ce chercheur, «a une acception similaire à celle d'*éthos*, mais recouvre plus spécifiquement la coutume et l'usage (Ibid. :581)» (Fusulier, 2011:98).

⁷⁶ Suivant une approche plutôt interactionniste, je considère que les individus sont capables de négocier (s'approprier ou refuser) les normes sociales. Ils ne sont pas aliénés, conditionnés ou des simples réceptacles des normes qui les transcendent. Dans le cas d'un refus des normes majoritaires, des sanctions potentielles peuvent être ressenties (exclusion sociale, solidarité diminuée, critique, moquerie, isolement...).

certain temps. Car, comme le formule Bernard Fusulier, sociologue ayant étudié ce concept, pour qu'il y ait un ethos professionnel, il faut une certaine stabilité du groupe et de ses normes (Fusulier, 2011:104).

L'ethos professionnel comprend donc cette idée de « représentation partagée » d'éléments divers sur le travail. Il peut être compris comme un paradigme de compréhension du monde, une façon de penser le monde, et plus particulièrement le monde professionnel. Il comprend donc des normes professionnelles majoritaires d'un moment historique X, indiquant par exemple « ce qu'il est permis de faire » (Darré 2006), les savoir-faire encouragés, et les facteurs de reconnaissance du travail « bien fait ».

La notion d'ethos professionnel comprend aussi un élément important qu'aborde Anne Jorro : cette idée de « signification ». Dans cette recherche, j'aborde cette signification sous la forme d'éléments symboliques et idéalisés du métier (comme nous l'avons abordé au chapitre 2), des éléments qui donnent du « sens » à l'exercice du travail pour ces travailleurs. Ces éléments symboliques et idéalisés sont fondamentaux au concept d'ethos, car ce concept comprend cette idée de manière d'être, d'idéal, d'imaginaire. L'ethos correspond aux justifications personnelles d'un individu pour pratiquer le métier et à celles exprimées de manière majoritaire par les membres d'un groupe. Ces justifications correspondent souvent à une forme idéalisée ou moralisée du métier. Pour l'illustrer concrètement, comme je le formulais au chapitre 2, on pourrait parler de la pédagogie du professeur, du prendre soin de l'infirmière ou du médecin, de l'idée de justice ou de droit justifiant le travail de l'avocat. Ces éléments sont souvent mentionnés pour expliquer et justifier ce qui a amené un individu à choisir ce métier, pourquoi il le pratique encore et le fait de faire autant de sacrifices pour l'exercer. Ces éléments symboliques, ces principes idéalisés du métier sont souvent évoqués pour créer du sens dans le parcours de vie de l'individu ou son parcours professionnel. Souvent, c'est aussi ce qui rend l'individu fier de faire ce travail. Il s'agit, d'une forme d'idéalisation du métier qui en quelque sorte le sacralise. Yvan Droz et Jean-Claude Lavigne décrivent d'ailleurs le concept d'éthos comme « un « réservoir » non structuré (ou peu structuré) de principes d'actions tenus pour légitimes et reconnus intuitivement comme justes, de concepts idéaux lestés par des aspects moraux ou symboliques... » (Droz et Lavigne, 2006:48).

Le concept d'ethos professionnel peut aussi être compris selon d'autres notions. Par exemple, il comprend une certaine forme d'éthique de comportement ou de rationalité (Weber, 1905 :28, Elias 1969). On peut aussi considérer pour faire son analyse : les discours sur soi (Aristote -330 av J-C), les postures lors d'interactions sociales (Goffman 1973), les représentations de soi (Jorro 2011). Il y a aussi les pratiques (Fusulier, 2011 ; Zarca 2009), tout comme les techniques et les valeurs à la base de l'action (Jorro 2011). On doit aussi prendre en compte le ressenti vécu en lien avec le métier (Remy, Voyé, Servais, 1980), et les réflexions individuelles et collectives (Fusulier 2011 ; Zarca 2009). Finalement, il semble important de considérer les formes d'organisation sociale et un savoir-être au métier (Zarca 2009) pour comprendre l'ethos professionnel. Tous ces éléments informent de l'ethos partagé et des normes professionnelles qui emportent l'adhésion d'une majorité d'individus au cours d'une période historique donnée.

Comme l'affirme Mark Collins dans ses recherches, Clifford Geertz résumait bien ce que comprend l'ethos des bergers : « L'ethos des membres d'un peuple est la tonalité, le caractère et la qualité de leur vie, le style et l'humeur morale et esthétique qu'elle revêt ; c'est l'attitude sous-jacente qu'ils ont envers eux-mêmes et envers leur monde, reflétée par cette vie (Geertz, 1973 : 319) » (Collins 2018)⁷⁷.

Ainsi, l'*ethos* professionnel correspond à une « représentation partagée » sur divers éléments dans le travail (nommés plus haut), comme étant un « *dénominateur commun* » de l'action (Zarca 2009 ; Fusulier 2011) perceptible chez les membres du groupe professionnel. Mais comme je le soulignais, il convient plus dans cette recherche de parler d'un « métier-mode de vie », puisque le travail et la vie en général souvent se confondent. L'*ethos* professionnel tel qu'analysé ici prend donc en considération plus d'éléments que l'*ethos* simplement lié à l'activité de travail.

4.2 Eugène : portrait fictif d'un berger (éleveur) vertueux

Pour tenter au mieux d'expliquer l'*ethos* professionnel de ce métier, au début des années 2000, je vais décrire un cas fictif, qui permet de rassembler les caractéristiques de plusieurs personnages réels sous le profil d'un seul berger : Eugène. Je présenterai ses pratiques, ses principes, et ses représentations. Ce profil fictif est inspiré de plusieurs bergers observés à cette époque et regroupe plusieurs faits vécus ou observés. Il décrit une personne au sommet de la hiérarchie sociale pastorale. Ce type de personnage était porteur et diffuseur de l'*ethos* professionnel dominant de cette époque.

Cependant, ce récit ne représente pas tous les bergers. Certains éleveurs en lisant ce passage ne se reconnaîtront pas et d'autres lecteurs trouveront peut-être ce récit caricatural. Ainsi, ce portrait ne représente pas fidèlement la diversité observée sur le terrain. Or, il demeure représentatif de ce qui s'observe et s'entend *majoritairement* dans le milieu professionnel, du moins ce qui est valorisé et dévalorisé par le plus grand nombre à cette époque. Ce portrait décrit aussi les événements marquants de cette période. Il présente, par exemple, le rapport d'Eugène aux nouvelles technologies ou aux nouvelles techniques d'élevage. Il décrit aussi les valeurs, les normes professionnelles et les comportements encouragés majoritairement à cette époque. Car Eugène figure comme un berger en position hiérarchique influente, considéré comme étant « un ancien », un « vrai berger », un berger « de la vieille école », un « bon berger » qui a « la passion des brebis » et qui a « un beau troupeau »⁷⁸.

En juin 2004, en Crau, Eugène est un berger (éleveur) qui a la soixantaine avancée. Il aurait pu prendre sa retraite, mais il continue de travailler pour avoir plus d'argent pour ses

⁷⁷ Mark Collins a traduit les propos de Geertz de l'anglais.

⁷⁸ Les expressions citées dans cette section, entre guillemets, sont des expressions qui sont récurrentes dans le monde pastoral.

vieux jours. De toute façon, pourquoi arrêter se questionne-t-il ? Eugène ne voit pas vraiment ce qu'il ferait de ses journées loin des brebis. Le métier, c'est toute sa vie.

Eugène possède quelques hectares en Crau et il loue le reste des terres qu'il pâture. Il utilise ces terres pour l'alimentation du troupeau une partie de l'année. L'été, le troupeau part en Savoie pour l'*estive** sous la responsabilité d'un berger salarié pendant qu'il fait ses foins pour les courtes périodes où le troupeau est en bergerie l'hiver, comme durant l'agnelage. Mais Eugène n'aime pas trop les tracteurs : il aime garder et être avec les bêtes. Il possède un troupeau d'une taille moyenne supérieure, soit environ 900 mères. Son troupeau constitue le produit d'une sélection réalisée sur plusieurs générations par sa famille, selon des critères esthétiques et d'élevage précis (beauté du visage sans laine, qualité de la laine, petite bête bien conformée, rusticité, *bannette**, les qualités d'une bonne mère). Il a une *marque** familiale, une *peg**, qu'il met avec attention sur la toison de ses brebis. Il est reconnu dans le milieu comme ayant un « beau troupeau » de petites brebis mérinos traditionnelles. Il est issu d'une famille de bergers (éleveur) de père en fils, des Italo-Savoyards s'étant installés progressivement en Crau. Cette famille étendue comprend plusieurs gros éleveurs (cousins, oncles, neveux...) installés à différents endroits en région PACA. Une partie du troupeau est déclarée à son nom et l'autre au nom de Louise, sa femme. Celle-ci, plus jeune, s'occupe un peu des brebis durant l'agnelage et pour faire les tâches en bergerie, mais elle ne garde pas. Cette tâche, comme d'autres, est réservée à Eugène.

Eugène raconte volontiers des récits de transhumances passées, réalisées à pied avec son père et ses oncles. Il raconte avec fierté, ce trajet fait à pied de La Crau à la Savoie, en n'ayant que les ânes et les hommes pour trimbalier le matériel. Il raconte qu'il fallait dormir à la belle étoile. À l'époque, les filets électriques amovibles n'existaient pas. Alors, pour contenir le troupeau durant la nuit, les bergers plaçaient celui-ci à l'orée d'un bois et ils se couchaient en formant un demi-cercle autour des bêtes pour éviter qu'elles prennent la route seules durant la nuit. Eugène se souvient que la marche était longue et pénible, mais très satisfaisante. Il raconte avoir logé dans des cabanes rustiques en montagne et que les jours de pluie, il fallait ouvrir le parapluie à l'intérieur tellement le toit était troué. « Les murs laissaient passer le vent qui éteignait les bougies » se souvient-il. Mais, comme il avait la « passion des bêtes », ces éléments rustiques et pénibles du métier ne le dérangent pas, dit-il. « Ça fait partie du métier ! » Selon lui, le fait de vivre sans peine ces éléments difficiles du métier démontre la bravoure et le mérite d'un berger : « Ce n'est pas un métier facile... C'est un mode de vie qu'on aime ou que l'on n'aime pas. Si on l'aime, il faut l'accepter entièrement comme il est... ».

Eugène a appris le métier « sur le tas », suivant un mode d'apprentissage de type familial. Son père et ses oncles lui ont transmis leurs savoir-faire, acquis sur plusieurs générations, des savoir-faire sous forme de secrets bien gardés qui n'étaient pas transmis à n'importe qui. Eugène soigne d'ailleurs « à l'ancienne », avec peu de moyens et en utilisant les astuces des vieux bergers, les « vrais bergers » qui gardaient en Crau à l'époque de son père. Il applique ces connaissances acquises comme des formules : pour tel problème on utilise telle solution. Il ne cherche pas vraiment à comprendre pourquoi cette solution fonctionne : il l'applique. Les « anciens » lui ont dit que pour telle maladie on donne tels soins : « C'est comme ça » ! Mais Eugène dit qu'il n'a pas vraiment appris le métier, il

considère plutôt qu'il a ça « dans le sang ». « C'est un don !... On l'a ou on l'a pas. Pour être un bon berger, il faut être né dedans » selon lui⁷⁹. Sinon, pour ceux qui ne sont pas nés dedans, il faut vraiment « avoir la passion des brebis » pour faire ce métier, sinon « on ne tient pas ».

Eugène a gardé des moutons depuis son tout jeune âge. Il partait après l'école ou manquait l'école pour aller garder. Il dit que déjà, à cette époque, les brebis c'était « sa passion » et qu'il n'aimait pas vraiment l'école, que ce n'était pas pour lui. Il maîtrise peu l'écriture et la lecture, des habiletés qui de toute façon « ne servent pas à grand-chose » selon lui. Il vaut mieux être débrouillard et manuel que trop intelligent et ne rien savoir faire de ses dix doigts. Il considère d'ailleurs que les formations scolaires pour faire berger « c'est n'importe quoi » ! « On n'apprend pas le métier sur les bancs d'école » ! Lui, il affirme avec fierté ne savoir-faire « que ça », que le métier. Il se définit et se présente aux autres comme étant « berger ». Il est fier de ne savoir-faire que le métier de berger, et d'être très bon dans ce qu'il fait. Il est d'ailleurs reconnu dans le groupe comme étant « un vrai berger », « un bon berger ». « Ça, c'est un berger ! » disent les autres à son sujet.

Toute sa vie a été consacrée aux brebis. Il dit n'avoir jamais pris de congé. Même la journée de son mariage ou à la naissance de ses enfants, il dit être allé aux brebis. Selon lui, les bergers de la nouvelle génération qui demandent des congés n'ont « rien compris au métier ». « C'est pas des bergers ». « Ils ont pas la passion. Parce que quand tu as la passion des brebis, le simple fait d'être loin d'elles, de ne pas les voir te rend inquiet, tu te languis ». D'ailleurs, il raconte que la seule fois où il a fait un voyage, à la demande de sa femme, il n'a pas aimé, car il se languissait trop des brebis. Eugène reconnaît rapidement si un berger « a la passion » ou non à l'intérêt qu'il porte au troupeau, à l'inquiétude et à l'attention qu'il a pour celui-ci. Pour Eugène, « avoir la passion » signifie se consacrer pleinement et totalement aux brebis et d'être satisfait de se voir rempli ou comblé par cette passion. Selon lui, il faut se sacrifier, ne pas compter, aimer ce mode de vie et ce que les brebis te donnent en échange. Il faut faire passer les besoins des brebis avant ses propres besoins. Il dit qu'il serait prêt à tuer père et mère pour faire manger ses brebis. Même sa femme passe après les brebis selon les dires d'Eugène.

Eugène n'a pas de succession prévue sur la ferme. Du moins, il n'a pas de succession à la hauteur de son propre statut ou de sa propre réputation. Lors d'un souper familial, il explique, d'un ton moqueur, que son gendre espère reprendre, mais qu'il envisage prendre des congés ou utiliser les services d'un système de remplacement par rotation avec d'autres éleveurs de la région. Eugène en rigole, comme pour lui faire sentir qu'il n'a pas compris ce que représente la charge d'un troupeau et qu'il n'aime pas sa vision du métier. Selon Eugène, qui reparle du sujet en aparté, son gendre reste « bien brave » et « donne la main », mais « ce n'est pas un berger ». « Il n'a pas la passion ». On ne se fait pas remplacer dans le métier, selon lui. On ne laisse pas les bêtes à d'autres. « Comment veux-tu suivre ce qui se passe au troupeau si tu te fais remplacer ? », et « comment faire confiance à cette personne qui te

⁷⁹ Cette expression est couramment entendue sur le terrain à cette époque. Elle est d'ailleurs présente dans les recherches de Dominique Bachelart (2002 : 126).

remplace ? » questionne Eugène. Pour lui, ces nouvelles tendances dans l'agriculture, avec des possibilités de remplacement ou la création de collectifs, ce sont des idées de « néoruraux », de « poètes », de gens « qui ne sont pas du métier ».

Il garde le troupeau presque tous les jours et ne veut pas de congé. Il aime être avec les brebis. Au début du mois de juin, il se lève tôt. Il boit du café et part travailler. Souvent, il doit faire « *quatre** bricoles » en bergerie (donner du foin, soigner les bêtes...). Ensuite, il part gérer le troupeau. Il a divisé la garde en deux. Son vieux berger salarié Antonio part garder les agneaux qu'Eugène vend pour la fête de l'Aïd à un commerçant. Antonio, berger d'origine piémontaise d'une soixantaine d'années, s'est « loué » dans la famille d'Eugène depuis tout jeune. Il fait partie de la famille. D'ailleurs, le frère de Antonio, berger maintenant décédé, est enterré dans le caveau familial d'Eugène. Antonio loge dans des conditions très rustiques et vit avec peu de besoins⁸⁰. Eugène considère que s'ils améliorent ses conditions de logement ou de salaire il ne serait pas mieux. Ou alors, s'ils le font dormir dans une cabane plus propre, « il va tout pourrir ». « Il ne s'y sent pas bien quand c'est trop propre ». Eugène s'occupe lui-même de la gestion de la paye d'Antonio, qu'il dépose en grande partie dans un compte bancaire au nom de l'Italien, car, aux dires d'Eugène, « il confond un billet de 500 et un billet de 50 francs ! » Il lui remet au compte-gouttes de petites sommes d'argent. Mais, selon lui, malgré l'alcoolisme d'Antonio, c'est un « vrai berger ». Il lui fait totalement confiance pour gérer les bêtes.

Eugène commence tout juste à utiliser les filets électrifiés que l'on trouve sur le marché depuis une vingtaine d'années. Mais il n'aime pas ça. « Je suis pas marin » dit-il lorsqu'il prend trop de temps à démêler ceux-ci. D'ailleurs, sa femme pose souvent les filets pour lui, celle-ci se montrant plus favorable à cet outil et plus patiente. Elle aimerait d'ailleurs qu'il les utilise plus pour pouvoir rentrer à la maison le midi ou plus tôt le soir. Mais Eugène ne trouve pas d'avantages à procéder de la sorte. Selon lui, les filets « c'est pour les fainéants ». Il les utilise peu, et quand il les utilise, c'est surtout pour « parer » une parcelle de luzerne à proximité de pâturages ou d'une route passante, pour faire un parc de nuit, ou pour l'agnelage en extérieur. Mais, il ne fait pas des parcs pour alimenter le troupeau ou que très rarement lors de l'agnelage en extérieur. Non, il garde. Selon lui, les bergers qui utilisent les parcs pour l'alimentation ne comprennent pas le métier qui demande justement d'avoir des savoir-faire précis de la garde et de l'alimentation du troupeau. Il considère aussi que mettre les brebis en parc durant la période de la *chaumée** « c'est pas du boulot ». Il ne le fait que très rarement. Selon Eugène, le berger doit le plus possible laisser les bêtes libres, durant la *chaumée** ou en *couchade**. De cette façon, les brebis « redémarrent », reprennent à manger selon leurs besoins et non selon la volonté du berger. Le berger doit s'adapter au rythme d'alimentation des brebis et pas l'inverse. Pour lui, le berger doit aimer être dehors avec les

⁸⁰ Un article du journal La Dépêche du 15 mars 2016 décrit bien les conditions de vie d'un berger âgé, valet de ferme, semi-esclave, dans le Gard. Cet article décrit certaines relations d'échange de service entre patrons et bergers-semi-esclave qui étaient encore présentes au début des années 2000. Dans cet article, le patron est poursuivi en justice et ne comprend pas cette démarche puisque son berger très mal logé et peu payé « faisait partie de la famille » (La Dépêche 15-03-2016). Un article de libération fait aussi état de ce cas d'« esclavage moderne » dans les Cévennes et mentionne ce que j'ai aussi pu constater dans le monde pastoral en PACA : « Pourtant, l'avocat conserve un goût amer après cette affaire : « Plusieurs personnes à Alès m'ont dit avoir eu connaissance de cas similaires, comme si la situation de Jacques était finalement assez courante dans nos campagnes cévenoles... Et qu'elle pouvait être plus ou moins acceptée. » (Libération 26 -04-2016)

brebis, aimer « être aux culs des brebis », beau temps mauvais temps. « C'est ça le métier ». Si un berger critique cette réalité, c'est qu'en fait « ce n'est pas un berger ».

Pour lui, l'alimentation du troupeau constitue la base du métier. Il donne des *soupadès**, il *engourmandise** les brebis en les changeant d'herbe au bon moment. « Les brebis il faut qu'elles mangent », telle est sa devise ! Au mois de juin, il garde très tôt le matin et jusqu'en fin de soirée. Au moment où il appelle les brebis pour rentrer, elles le suivent, au pas, avec discipline malgré le manque de vigueur de sa vieille chienne de Crau, Marquise, « qui était bonne à une époque », mais qui maintenant « fatigue ». Eugène ne parle pas à sa chienne, ou très peu en patois. « Viene aqui ! »⁸¹ Il dit ne jamais lui avoir donné d'ordre, qu'elle comprend ce qu'il faut faire « c'est tout ». Il soutient que, de toute façon, c'est bien d'avoir de bons chiens, comme sa nouvelle chienne Border Collie que sa femme essaie de dresser, mais que « ce n'est pas ça qui fait le berger ». Selon lui, un bon berger, même avec un mauvais chien, « sait faire » parce qu'il comprend les brebis et anticipe le comportement du troupeau. Il se méfie des bergers salariés qui ont des chiens trop doués et considère que ça rend les bergers fainéants aux brebis. « Ils envoient tout le temps le chien. Ils emmerdent les brebis » dit Eugène. « Ils ont plus de passion à dresser leur chien que de laisser manger les brebis ». « Mais ça t'emmerde si elles mangent ! » dit Eugène à ces bergers trop interventionnistes.

Le matin, il part avec sa *biasse**, le pique-nique que sa femme lui a préparé. Il mange au troupeau vers midi quand les brebis sont en *chaume**, pour ensuite faire la sieste dans l'herbe. Il ne se voit pas revenir à la maison pour faire la sieste et n'en voit pas l'intérêt. Il serait trop inquiet qu'il arrive quelque chose au troupeau en son absence (avec les chiens errants qui rôdent) et ne voit pas ce qu'il ferait de plus à la maison. Il parle parfois au téléphone sur l'heure du midi pour indiquer à sa femme où il se trouve et parler aux collègues. Mais il n'aime pas vraiment ça car, il ne maîtrise pas très bien le téléphone portable : « J'y comprends rien à ce truc » ! Il critique d'ailleurs les nouveaux bergers salariés qui parlent toujours au téléphone, qui bouquinent trop ou qui fument des joints de marijuana. Comment veux-tu connaître ton troupeau si tu es distrait par d'autres éléments que le troupeau ? pense Eugène.

D'ailleurs, pour Eugène, un berger qui s'intéresse à autre chose qu'aux brebis « c'est louche ». « Un berger, c'est un berger ! Ça reste au cul des bêtes ! ». Les bergers qui font autre chose comme du théâtre, de la musique, qui sont cinéphiles, « c'est des rêveurs » ou « des poètes ». Mais « c'est pas des bergers ». Il utilise aussi les mêmes qualificatifs pour certains voisins néoruraux « installés » en moutons non loin de chez lui et qui viennent de débiter la pratique de « la vente directe ». « On est pas des bouchers, on est pas commerçant ! », s'exclame-t-il. « On est berger ! ». Mais ça, le voisin ne l'a pas compris, car il ne fait pas assez manger ses bêtes, « elles sont minables ! ». « Les clients, ils y comprennent rien ! Et, après ça nuit à notre image ». Eugène n'aime pas les personnes trop polyvalentes : pour lui, il faut être bon dans ce qu'on fait et ne pas s'éparpiller dans trop de compétences. Pour Eugène, ce n'est pas à des clients souvent citadins, des consommateurs qui ne

⁸¹ Cette expression provençale signifie « viens ici »

connaissent rien au métier, de lui dire s'il travaille bien ou pas. Il préfère passer par un maquignon qu'il connaît, qui est fidèle, qui reconnaît la valeur de ses bêtes, qui est reconnu dans le groupe professionnel, qui lui amène des nouvelles des autres bergers et qui est prêt à rendre service au besoin.

Eugène critique d'ailleurs les façons de faire de ses voisins néoruraux, comment ils font manger les terres, comment ils soignent, comment ils mènent le troupeau avec leur Border Collie « téléguidé ». Lui, il ne commencerait jamais une tâche le vendredi. Il ne partirait pas en transhumance avant telle fête religieuse. Il ne ferait pas manger un pré de luzerne lorsqu'il y a un certain type de vent ou sinon il serait très vigilant. Tandis que ses voisins « ne respectent rien ». D'ailleurs, il a refusé il y a deux ans de leur céder une terre qu'il louait près de leur parcelle et dont il n'a pas vraiment besoin, « par principe ». Il considère qu'on doit « faire avec ce que l'on a », avec les ressources à sa disposition, et c'est en gérant bien ces ressources que l'on voit la qualité d'un berger. « C'est les mauvaises années que l'on voit les bons » ! Selon Eugène, ces voisins ne comprennent pas les ressources dont ils disposent et gèrent mal les besoins du troupeau.

Eugène n'est pas favorable à toutes les formes d'innovation dans le métier. Il aime bien la sécurité des pratiques du passé, des pratiques qui ont été démontrées et validées avec le temps par « les anciens ». Par exemple, Eugène ne maîtrise pas l'ordinateur que sa femme utilise de plus en plus pour faire des recherches, pour socialiser, pour envoyer des messages à la famille. Et, selon ses dires, il « ne veut surtout pas comprendre ce qui se passe derrière cet écran ». Il y a un autre élément qu'il « ne cherche pas à comprendre » : les primes. Il reçoit des primes à la tête de brebis, et l'ICHN en montagne. Il reçoit aussi la PHAE, mais il trouve cette prime très complexe avec son cahier des charges à respecter, le calcul du taux de chargement, la localisation des parcelles par photographie aérienne et le respect des Bonnes Pratiques Agricoles Habituelles (BPAH). Il ne comprend pas très bien tous ces termes et toutes les tâches à faire pour être dans les clous. Il a d'ailleurs refusé de prendre d'autres MAE qui sont trop compliquées selon lui et modifieraient trop ses pratiques. Il a aussi refusé de souscrire aux *mesures T**, les mesures encourageant la cohabitation avec le loup. Il considère qu'en acceptant ces aides, c'est comme s'il acceptait le Loup. Il a donc renvoyé les formulaires d'aides « blanc », non remplis, à la DDA en guise de protestation. Il s'informe un peu auprès des collègues, mais beaucoup sont dans la même situation que lui et ne comprennent pas bien les primes ou ne cherchent pas à comprendre. Un de ses voisins, qui les comprend mieux que les autres, se fait appeler péjorativement « le technicien » par Eugène et certains collègues, du fait qu'il comprend bien les normes de la PAC, qu'il a un vocabulaire technico-agronomique et qu'il gère le travail différemment. Pour Eugène, cet éleveur « ne fait pas de vilaines bêtes, mais ce n'est pas un berger ! »

C'est Louise, sa femme, qui s'occupe en grande majorité « des papiers » de la ferme, des éléments administratifs et des primes. Son gendre l'aide un peu comme il a suivi une formation agricole récemment et comprend mieux certains éléments administratifs. Elle gère aussi les factures, qui sont ensuite transmises au comptable. Elle gère le dossier des demandes de la PAC qu'elle reçoit par la poste, « un gros document qui fait 5 cm de haut ! », dit-elle. Elle considère d'ailleurs ne plus avoir assez de place dans la pièce consacrée aux papiers. C'est elle qui commande les boucles pour l'identification des brebis et gère tout ce qui relève

de l'écriture et de l'administration. Eugène considère que ces éléments administratifs « ne font pas partie du métier ». Le métier, selon Eugène, nécessite les savoir-faire liés au troupeau et à la gestion des ressources, rien de plus.

De toute façon, pour Eugène, « tous ces employés de l'État, c'est des bandits » ! C'est mieux qu'ils n'aient pas trop d'informations sur son exploitation, le nombre de brebis, l'argent, l'identification... Il donne d'ailleurs difficilement son nombre de bêtes à d'autres. Même les tondeurs, qui doivent avoir cette information pour organiser leur travail, restent dans le flou. Eugène ne fait pas tout dans les normes. Il reste globalement dans la légalité, mais bricole aussi pour ne pas trop en dire à l'État sur ses activités. Il préfère les ententes verbales. Lors de l'embauche de bergers salariés pour l'estive, il compte d'ailleurs sur leur « marché conclu » lors de la foire, trois mois plus tôt. Il fait signer les papiers d'embauche au dernier moment, en arrivant à la montagne, sur un coin de table, les bergers ayant déjà attaqué le travail. Il accorde peu d'importance à ces papiers écrits régis par le droit du travail et considère qu'en cas de litige il vaut mieux régler ses problèmes par soi-même plutôt que d'utiliser les services de l'État comme les prud'hommes. Il se méfie des ententes trop officialisées et qui impliquent des instances comme l'État.

Eugène utilise d'ailleurs peu l'écrit dans son travail et valorise plutôt le fait d'apprendre par cœur les détails importants. Par exemple, il n'utilise pas de carnet d'agnelage pour s'aider lors des naissances. Il marque plutôt les bêtes au *boril** ou avec de la peinture. Il connaît par cœur beaucoup d'éléments sur ses bêtes : les lignées des meneuses, qui est la mère de qui, et la sœur d'une telle. Eugène ne connaît pas toutes ses brebis par cœur, mais il en connaît un bon nombre. Il critique d'ailleurs son voisin néorural, qui porte un bleu de travail quand il fait des soins, qui note tout sur un calepin et qui utilise un compteur-pointeur pour compter les brebis. Lui n'a pas peur de se salir au travail, « ça fait partie du métier ». Mais il est souvent propre sur lui et tiré à quatre épingle quand il faut aller sur les foires ou faire une transhumance. Il mémorise les informations et compte « à l'ancienne » en disant *tai** à chaque passage de 50 bêtes.

Quatre mois plus tard, en *estive** au début octobre, lors d'un constat d'attaque de loups, sa première attaque, Eugène ne se sent pas bien. Il se souvient d'avoir eu à prendre une décision importante deux semaines auparavant, une décision qui prise autrement lui aurait peut-être épargné l'attaque de loup sur le troupeau. Eugène avait pourtant bien averti son berger salarié, Robin, de se méfier de la DDA et des techniciens. Selon Eugène « ces gens-là, c'est des flics » ! Eugène avait ordonné à son berger de ne donner aucune information à ces instances. « Ils peuvent lâcher le loup sur l'alpage ! » s'ils savent que l'on n'est pas protégé, pense-t-il. Son berger embauché pour les 4 mois de l'*estive**, Robin, lui avait demandé deux semaines plus tôt, après une attaque sur le troupeau d'un berger voisin, s'il devait mettre le troupeau en parc près de la cabane, plutôt que de laisser le troupeau dormir en *couchade** libre au sommet de la montagne. Eugène avait mentionné ne pas croire ce voisin « qui cherche à se rendre intéressant ! » « C'est du chien errant ! Le Loup n'existe pas ! » Il avait donc donné comme consigne à son berger de ne rien changer. « Les brebis ont toujours dormi en *couchade**, le quartier a toujours été mangé de cette façon, on ne va sûrement pas changer leurs *biais** pour un soi-disant Loup ». Robin, fin vingtaine, ancien citadin s'étant

formé sur le tas au métier, avait obéi en étant tout de même inquiet. Finalement, deux semaines plus tard, Eugène perd une cinquantaine de bêtes suite à une attaque de loups.

À la suite de cette attaque, il raconte à qui veut l'entendre que c'est la faute de Robin. Il dit que son berger n'était pas assez présent et qu'il aurait dû plus surveiller, que ce n'est pas normal qu'elles se soient fait attaquer à l'endroit où il y a eu l'attaque. Pourtant, il mentionne à Robin qu'il est satisfait de ses services et lui demande s'il veut revenir l'année suivante. Robin hésite vu les conditions d'habitation très rustiques à la montagne. Lorsque Robin va tenter de se rebaucher sur une autre montagne pour l'année suivante, en donnant les références d'Eugène, il se voit fermer beaucoup de portes. Un éleveur lui suggère de ne pas donner ces références, « vous vous faites casser du sucre sur le dos ». Robin trouve finalement une autre « place » pour s'embaucher. Paradoxalement, il reçoit en début de saison un appel de la femme d'Eugène pour lui demander s'il avait trouvé « une place » et s'il ne voulait pas revenir « faire la montagne ». Leur nouveau berger est parti en voyant la cabane insalubre. Robin ne comprend plus comment réagir : Eugène a inventé des histoires à son sujet concernant l'attaque de loups, il a ensuite « sali sa réputation », et maintenant il le rappelle pour le rebaucher ?

Robin explique la situation à un vieux berger pour tenter de comprendre le raisonnement d'Eugène. Ce doyen se met à rigoler de la naïveté du jeune berger. « Tu croyais quoi ? » dit-il. Le vieux berger, qui connaît la réputation d'Eugène depuis des années, explique au plus jeune que selon lui, Eugène a sali sa réputation pour justifier l'attaque de loup aux autres et en même temps pour pouvoir rebaucher Robin moins cher l'année suivante, ou aux mêmes conditions. « En salissant ta réputation, plus personne ne voudrait t'embaucher et donc il aurait la priorité, même s'il a une cabane insalubre », dit le doyen. « Eugène invente des histoires ! Ah c'est un malin Eugène ! » explique le vieux berger au plus jeune. Robin se souvient alors qu'Eugène avait effectivement « raconté des histoires » pour savoir où il se trouvait dans les quartiers avec le troupeau, lui disant que des chasseurs l'avaient vu à tel endroit, ce qui était faux. Il se souvient aussi qu'Eugène lui avait expliqué les limites d'une parcelle à pâturer qui était en fait chez le voisin. Une fois, le voisin furieux de s'être fait manger son herbe, il entendit dans les bribes de conversations qu'Eugène avait mis cette erreur sur son dos, le traitant d'incompétent. Selon Robin, Eugène trafique la réalité.

4.3 Un *ethos* professionnel majoritaire malgré les différentes générations

En fait, à cette époque, une grande majorité de bergers partagent cet *ethos* professionnel. Une certaine uniformité des représentations et des pratiques est perceptible. Ceci est probablement dû au fait que les bergers de quatre générations se ressemblent et se conforment à ce qui est attendu. Mais avant de décrire ces générations, voyons comment concevoir les générations de bergers observés.

L'usage du concept de génération en sciences sociales est souvent critiqué, et peut être considéré comme étant ambigu. Selon les disciplines (l'histoire, la sociologie, la psychologie, l'anthropologie, la géographie, la biologie...), le concept de génération revêt des critères très différents. En effet, sur quels critères se baser pour délimiter une « génération » de berger : l'âge des individus, leurs mémoires d'une époque ou d'événements historiques marquants, des valeurs partagées ou un sentiment d'appartenance ? On retrouve souvent quatre types de générations dans la littérature scientifique (Chauvel, 2006 :490). Il y a la génération familiale (père, fils, petits-fils), la génération démographique (la cohorte d'individus du même âge), la génération sociale basée sur un sentiment d'appartenance, et la génération historique marquée au même âge par un contexte. Dans le cadre de cette recherche, les générations de bergers identifiés sont des générations sociales. Ce type de génération peut être considéré comme étant un construit social basé sur un sentiment d'appartenance dans le fait que les individus pensent partager des repères culturels en commun. Cette génération sociale s'étale habituellement sur une période de 10 ou 15 ans et regroupe des individus souvent d'un groupe d'âge relativement similaire, une cohorte, à une époque donnée. Pour comprendre ce phénomène de construction social générationnel, il faut considérer, comme le mentionne Louis Chauvel s'influençant des recherches de Karl Mannheim (1928), que « le processus de transformation de générations démographique en groupes sociaux identitaires spécifiques relève de la capacité particulière des générations de jeunes d'une époque à s'imprégner de l'esprit du temps (*Zeitgeist*) qui possède les contenus symboliques qui « ont de l'importance, non seulement à cause de leur signification, mais parce qu'ils font d'individus isolés un groupe, parce qu'ils ont un « effet de socialisation » (« *sozialisierend* » *wirken*) » (Chauvel, 2006:490).

La considération de génération n'implique donc pas d'envisager un groupe homogène où tous les individus sont semblables. Les individus peuvent être très différents ne serait-ce qu'en appartenant à des classes sociales diverses. Mais les individus d'une même génération ont souvent une façon de percevoir les choses de manières relativement similaires. Karl Mannheim utilise le terme de « *Zeitgeist* » en allemand, traduisible comme étant « l'esprit du temps » ou « l'esprit d'époque » en français, pour décrire cette perception similaire de gens, d'une période historique donnée, adoptant souvent des « modes de comportement » similaires (Mannheim 1928). D'autres chercheurs comme François Mentré utilisent les expressions de « mentalité » de génération (Mentré 1920, Mauger 2009) ou Claudine Attias-Donfut de « représentations sociales » (Attias-Donfut 1988) pour décrire ce phénomène. Trois éléments pourraient potentiellement expliquer cette mentalité partagée. Il y aurait l'« effet de génération » (ou de cohorte) », l'« effet de moment » (ou de période), et l'« effet d'âge » (ou de position dans le cycle de vie) (Kessler et Masson 1985). On peut comprendre ce phénomène en considérant que le contexte l'historique, économique et social d'un moment X influencent différemment les individus, et ce, à un moment particulier de leur vie (jeunesse, adulte, vieillesse...), impactant ainsi leur rang ou leur place dans le groupe social, leurs façons de se représenter le monde et la façon dont ils se feront gardiens de la mémoire du temps vécu. Suivant ces constats, je considère que les individus ayant vécu leur jeune âge, leur période d'initiation à la vie adulte aux mêmes moments historiques partagent souvent une certaine mentalité du temps, un sentiment d'appartenance à des repères partagés, des

expériences communes qui peuvent permettre de les distinguer sous forme de génération socialement construite. Des éléments de similarité s'observent aussi chez ces personnes du fait d'avoir eu à jongler au même moment avec des normes sociales majoritaires particulières, sujet qui nous intéresse ici.

Pour regrouper les individus dans des générations sociales, je me suis inspirée de certains constats présents dans la littérature, mais surtout des éléments observés sur le terrain, notamment les différences énoncées par les individus pour se distinguer les uns des autres. Cependant, cette classification des éleveurs par groupe générationnel n'est pas sans poser quelques problèmes. Par exemple, les âges peuvent être très proches entre les générations. De plus, certains éleveurs ont parfois un sentiment d'appartenance à une génération en théorie plus jeune ou plus vieille que leur âge, mais ce phénomène reste minoritaire. Un autre élément doit être pondéré. En fait, si le facteur générationnel influence les individus, d'autres entrent aussi en ligne de compte pour distinguer les individus entre eux et leurs façons de percevoir le métier : les modes d'apprentissage du métier, le niveau de scolarité des individus, les types de filiations à l'agriculture (néoruraux, issus du monde agricole...), au fait d'être transhumant ou plutôt sédentaire. Or, malgré ces bémols, je considère tout de même que ce classement sous forme de générations différenciées est heuristique pour comprendre les éléments qui caractérisent ces générations au début des années 2000.

En fait, en 2004, lors de mon insertion dans le milieu professionnel, plusieurs générations se côtoient, mais l'âge moyen des éleveurs en activité demeure assez âgé. Les éleveurs les plus âgés correspondent à la génération née entre 1910 et 1925, que je vais nommer simplement la génération *âgée*. Ces éleveurs sont régulièrement identifiés sur le terrain comme étant « les anciens », « les vrais bergers » ou ceux « de la vieille école ». Au début des années 2000, ceux-ci s'impliquent sur les fermes, mais sans être déclarés, vu leurs âges avancés. Parfois, ils déclarent encore des bêtes à leur nom, mais plus souvent les bêtes sont au nom de leur femme, plus jeune, ou d'un de leurs enfants. Ces bergers *âgés* s'occupent encore du troupeau et ont une place importante sur la ferme par leur savoir-faire. Cependant, ils sont peu nombreux démographiquement à cette époque. Les observations et les quelques entretiens faits avec ceux-ci m'ont amené à penser que peu de différences existaient entre cette génération et la suivante. Mis à part les manières de soigner qui diffèrent légèrement entre ces deux générations⁸², et le stress de manquer d'argent ou de dépenser de l'argent qui semble accentué chez les *âgés*, les façons de se représenter le métier sont relativement similaires. Ainsi, pour éviter les répétitions, je décrirai les bergers de cette génération *âgée* avec la suivante : les *anciens*. Les bergers de ces deux générations ont des profils assez similaires, tout comme des pratiques et des principes qu'ils valorisent en commun.

J'utilise cette dénomination des *anciens* pour cette seconde génération en me basant sur des expressions entendues sur le terrain, même si elle peut porter à confusion puisque les individus inclus dans la génération des *âgés* sont aussi nommés parfois comme étant des

⁸² En effet, la génération des bergers *âgés* a connu les produits vétérinaires et les antibiotiques tardivement dans leur carrière. Ainsi, ils ont développé différentes manières de soigner les bêtes avec le matériel à disposition. Ils utilisaient la poussière de pierre pour la cicatrisation des plaies, castraient manuellement les mâles, font des garrots et des saignées. Ces pratiques n'ont été reprises qu'en partie par les générations suivantes.

« anciens ». Je les nommerai tout de même comme tel. Les membres de cette plus jeune génération des *anciens* sont plutôt nés entre les années 1925 et 1945 environ, comme Eugène. Les bergers de cette génération ont des profils relativement similaires entre eux comme pour les *âgés*. Ils sont en très grande majorité issus du monde agricole ou rural, que je vais qualifier ici comme étant des gens « nés dedans ». Ces bergers ont tous appris le métier « sur le tas », parfois dans un contexte familial ou comme apprenti. Certains ont débuté comme « berger-relativement-salarié » (en étant parfois payé, parfois loué ou comme valet de ferme en étant logé et nourri contre services). Certains ont réussi progressivement à se constituer un troupeau au fil du temps (en recevant un don de quelques bêtes venant de la famille, un don du patron, un versement « au black » du salaire en brebis, ou en achetant des bêtes). De cette façon, beaucoup ont réussi à s'installer ou à sortir du salariat en devenant propriétaires d'un troupeau et ont vécu une forme d'ascension sociale en étant souvent « partis de rien ». La majorité des éleveurs de ces générations étaient donc des herbassiers, louaient leurs terres à pâturer, et transhumaient les troupeaux au gré des pâturages disponibles. Certains ont réussi à acquérir des propriétés, parfois en vendant une partie du troupeau qui se reconstituait dans les années suivantes. D'autres, moins nombreux, ont repris des fermes familiales existantes. Au début des années 2000, ces deux générations ont réalisé leur carrière sans le Loup et en ayant très peu de tâches administratives à faire. Ils ont connu les prix garantis et les primes en fin de carrière⁸³. Les bergers de ces générations préconisent certaines normes, certaines représentations, encouragent certaines pratiques et partagent une éthique de travail, des éléments présents dans l'*ethos* professionnel des années 2000.

Les éleveurs de la génération des *baby-boomers*, au début des années 2000, ont repris assez fidèlement les normes majoritaires encouragées par la génération des *anciens* et des plus *âgés*. Ils sont nés globalement entre 1945 et 1965. Cette génération de *baby-boomers* est plus diversifiée en termes de profils. Certains viennent du monde agricole ou rural, d'autres viennent de la ville et ont des parcours professionnels variés. Je nomme les individus arrivés dans le métier de berger en n'étant pas issus du monde agricole ou rural comme des néoruraux. Ceux-ci formulent plus souvent des critiques concernant les normes majoritaires et le conservatisme des bergers de la génération des *anciens* et de la génération *âgée*. Selon certains, cette perception conservatrice laisse peu de place à l'innovation, l'originalité. Ils critiquent parfois les traditions des *anciens* et des *âgés* comme le fait de ne rien entreprendre comme travail certains jours de la semaine, le fait de faire telle action après tels jours saints, ou le fait de maintenir des pratiques parfois complexes et peu efficaces « parce qu'on a toujours fait comme ça ». Cependant, malgré ces critiques, les néoruraux apprécient aussi cette culture de la tradition, et la valorisation d'éléments anciens comme le respect des savoir-faire, ou l'entretien de matériel ancien. Somme toute, un certain conformisme est adopté par une majorité de *baby-boomers* « nés dedans » et néoruraux. Ceux-ci adhèrent aux normes professionnelles largement encouragées par les *anciens* et les plus *âgés* par une volonté d'appartenance au groupe, et pour y « trouver une place » ou pour « prendre sa place ». Les

⁸³ Une frise chronologique des générations et des facteurs marquants dans le métier comme le retour du loup ou la mise en place de certaines primes est présentée au chapitre 9.

éleveurs néoruraux auront du mal à prendre leur place tout comme certains *baby-boomers* issus du milieu agricole, qui ont parfois dû changer de territoire familial d'appartenance pour pouvoir s'installer.

Les bergers *baby-boomers* ont souvent appris le métier « sur le tas » comme leurs aînés, mais ils sont aussi souvent « passés par les bancs d'école », dans les formations scolaires agricoles, pour pouvoir s'installer. Ils avaient besoin notamment d'un BAC Professionnel agricole ou d'un Brevet Professionnel Responsable d'Exploitation Agricole (BPREA) pour avoir droit aux aides à l'installation, une exigence toujours d'actualité pour les plus jeunes générations. Or, les *baby-boomers* valorisent plus les savoir-faire empiriques appris dans la pratique du métier, que ceux venant des manuels scolaires. Ils cherchent majoritairement à obtenir les « secrets » des *anciens* et des *âgés* : des savoir-faire bien gardés appris par l'expérience. Globalement, les éleveurs *baby-boomers* valorisent le temps pastoral du passé, le temps des grandes transhumances et un mode de vie rustique. Ils se décrivent eux aussi majoritairement comme étant des « bergers ». Ils savent garder, aiment garder et gardent beaucoup au début des années 2000. Ces éleveurs *baby-boomers* priorisent, comme leurs aînés, les besoins du troupeau par rapport aux leurs. Les notions de « passion » et de « vertu » sont omniprésentes dans les discours de cette génération. Ils prennent eux aussi rarement de congés, étant une pratique plutôt mal perçue. Néanmoins, certains néoruraux de cette génération envisagent une nouvelle organisation du travail et considèrent plus facilement le fait de prendre des congés. Certains néoruraux se sont d'ailleurs installés en collectivité pour pouvoir se faire remplacer ou l'envisagent. Cette démarche est mal vue par les autres éleveurs. Les bergers *baby-boomers* ont connu les premières primes et les changements de modèle de subventions politiques passant d'un prix garanti, à la subvention à la brebis puis finalement à l'hectare en fin de carrière. Les démarches administratives ont été plus importantes pour eux en fin de carrière. Ils ont aussi connu le Loup pour une majorité au début des années 2000, plutôt en fin de carrière.

Une dernière génération est en activité au début des années 2000. Les bergers de la génération « X » sont nés entre les années 1966 à 1980 et se sont installés dans les années 1990 et au début des années 2000. Les éleveurs de cette génération X ont des profils encore plus diversifiés que ceux de la génération des *baby-boomers*. Certains viennent du milieu agricole, mais beaucoup plus sont des néoruraux en reconversion professionnelle. Les éleveurs de cette génération X, tout comme les *baby-boomers* avant eux, sont souvent passés par « les bancs d'école » pour pouvoir s'installer et obtenir des aides à l'installation. Les éleveurs « nés dedans » de la génération X ont pour la plupart appris le métier suivant un apprentissage de type familial, dans la pratique et l'expérience, et par la suite grâce à un apprentissage plus scolaire. Chez les fils d'agriculteurs de cette génération, le discours sur la « passion » est moins présent que chez leurs aînés. Ceux-ci disent parfois faire le métier « parce que ça allait de soi » de reprendre la ferme familiale, ou parce qu'ils ne se voyaient pas faire autre chose. Ces éleveurs « nés dedans » de la génération X valorisent souvent plus le modèle d'élevage près d'un modèle de « gestionnaire d'entreprise » ou « gestionnaire d'exploitation ». Ils valorisent moins que leurs aînés « nés dedans » le modèle d'élevage du berger herbassier semi-nomade au mode de vie précaire basé sur la débrouillardise. Ceux-ci

valorisent plus largement le matériel agricole moderne, les tracteurs, la croissance économique de la ferme et la production de foin. Ils veulent augmenter ce qui se trouve déjà là et non pas « partir de rien » pour construire quelque chose de nouveau comme l'ont plus fait leurs aînés « nés dedans »⁸⁴.

Pour leur part, les éleveurs néoruraux de la génération X ont appris le métier en partie à l'école et en partie sur le terrain en étant berger salarié avant de s'installer. Les néoruraux de la génération X ont plutôt eu tendance à reprendre le mode de vie du berger herbassier semi-nomade dû à un accès difficile au foncier. Ceux qui sont passés par le mode d'apprentissage de type maître-apprenti sont à peu près les derniers à avoir connu l'embauche « au black » ou « relativement salarié ». Cette pratique a considérablement diminué dans les années suivantes due à l'augmentation des contrôles depuis les années 2010 et à la prise en compte par les employeurs que les salariés pouvaient utiliser les droits du travail pour se défendre. Les éleveurs de la génération X perçoivent plus positivement cette idée de prendre des congés, même si peu en prennent au début des années 2000. Ils viennent de parcours plus diversifiés, ont des intérêts plus variés et des cercles sociaux d'horizons différents (plus particulièrement chez les néoruraux) que chez leurs aînés. Cette génération X sait en grande majorité garder. Ils se décrivent aussi souvent comme des « bergers » ou des « éleveurs-bergers », même si le terme d'« éleveur » est plus utilisé par les éleveurs « nés dedans » qui reprennent les fermes familiales. Les éleveurs de cette génération ont souvent intégré le métier avant la mise en place des DPU et les réformes des subventions faites à l'hectare. Ils ont connu la croissance rapide des normes publiques et des papiers après le début des années 2000 en début de carrière. Ils ont connu le retour du Loup en début ou milieu de carrière. Les éleveurs de la génération X étaient déjà en activité au début des années 2000, mais ils étaient minoritaires dans le groupe professionnel.

Ainsi, en 2004 et les années suivantes, les éleveurs de quatre générations se côtoient et influencent les normes majoritaires adoptées : les *âgés*, les *anciens*, les *baby-boomers* et la génération X. Chez ces bergers, les normes majoritaires de l'*ethos* des années 2000 sont acceptées et respectées par une grande majorité. Les discours contestataires étaient plus présents chez les éleveurs de la génération des *baby-boomers* et ceux de la génération X, mais ces discours restaient minoritaires. Ceux qui émettaient des critiques étaient souvent considérés comme des personnes en marge ou « pas du métier » n'acceptant pas le métier comme il *est*. Cette réalité est probablement due au poids du nombre d'adhérents à ces normes majoritaires de l'époque.

⁸⁴ Ceci s'explique peut-être du fait que les plus âgés « nés dedans » n'avaient pas l'assurance de reprendre la ferme familiale. En étant souvent nombreux de frères et sœurs, ils étaient souvent nombreux à vouloir reprendre l'héritage de la ferme. Les plus vieux éleveurs « nés dedans » ont donc parfois dû s'installer en partant « de rien », ou en ayant quelques bêtes de la famille, et devant quitter la région natale pour pouvoir acheter ou louer une ferme. Chez les éleveurs « nés dedans » de la génération X, il y a souvent peu d'enfants en compétition pour reprendre l'héritage familial et peu s'installent à l'extérieur du cadre familial.

4.4 Un *ethos* professionnel qui dicte le bien faire

Nous venons d'aborder le fait que le groupe n'était pas homogène et que des profils d'individus différents se côtoyaient à cette époque, dont des personnes issues du milieu agricole et des néoruraux de générations différentes. Or, malgré cette diversité, l'*ethos* professionnel est adopté par une large majorité d'individus et peu le critiquent. Réabordons plus en détail les éléments pertinents analysés dans ce récit d'Eugène dans le but de mieux comprendre la réalité des bergers de cette époque et l'*ethos* qu'ils partagent en grande majorité.

4.4.1 Les « vrais bergers » en voie de disparition

Un élément important de l'*ethos* professionnel consiste à identifier ce qui fait que la personne est méritante et valorisée. Rob J.F. Burton aborde cette idée en mentionnant la représentation de ce en quoi consiste le « bon fermier » ou le « bon agriculteur » (2004) selon l'*ethos* professionnel encouragé. En effet, quels critères sont pris en compte pour décréter qui fait bien et qui fait mal le travail ? Qui encouragent le maintien de ces critères ? Dans le monde pastoral, au début des années 2000, différentes expressions décrivent les bergers méritants, par les termes de « vrai berger » et de « bon berger ». Avant d'aborder ce en quoi consiste un « bon berger », décrivons tout d'abord le terme de « vrai berger » régulièrement utilisé à cette époque, par exemple dans les expressions « ça, c'est un vrai berger » ou « y a plus de vrais bergers ».

Le terme de « vrai berger » ou de « berger de la vieille école » est revenu régulièrement dans le cadre de mes recherches de terrain de Master (Richard-Frève 2011). Ces termes de « vrais bergers » sont souvent attribués à de vieux bergers de La Crau, ayant appris le métier ou ayant pratiqué le métier avant la Seconde Guerre mondiale. L'expression « vrai berger » est aussi utilisée pour parler des herbassiers semi-nomades (peu importe leurs âges), par exemple ceux présents dans le Var (Roy 2009). Ces herbassiers sont identifiés comme tel car ils ont gardé un mode d'élevage semi-nomade, se déplaçant constamment sur le territoire à la recherche de parcelles à pâturer. Ils sont considérés comme les derniers « vrais bergers » dans la mesure où ils ont préservé ce mode d'élevage « ancien » qui relève de la débrouille pour trouver de l'herbe gratuite ou pas chère.

On entend aussi sur le terrain l'expression selon laquelle il n'y aurait plus de « vrai berger ». Cette expression témoigne de la disparition d'une génération de bergers, et souligne l'idée que ceux qui pratiquent le métier actuellement n'ont plus autant ce type d'élevage basé sur la débrouille. De plus, ils n'ont pas toujours les savoir-faire et la dévotion de cette ancienne génération et n'acceptent pas nécessairement leurs conditions de vie. Eugène est perçu comme étant un « vrai berger » de la vieille génération, parce qu'il a eu accès à des temps passés par les souvenirs de sa famille, qu'il a connu ce mode de vie « à l'ancienne » et a acquis des savoir-faire transmis sur plusieurs générations fondées sur une longue histoire d'expériences empiriques. Il incarne cette symbolique du passé et se plie le plus possible à cette incarnation idéalisée du métier. S'il n'y a plus de « vrais bergers », selon les discours,

c'est que les individus qui pratiquent le métier n'ont plus l'envie d'incarner et de respecter toutes ces valeurs et représentations du passé.

Il y a aussi l'expression « y a plus de bons bergers » qui est assez fréquente dans le monde pastoral. Plusieurs chercheurs en font aussi mention dans leurs recherches (Lebaudy 2016, Bachelart 2002...). Selon moi, il y a une différence entre ces deux dernières expressions. La première (« y a plus de vrais bergers ») décrit la disparition de certains bergers âgés et idéalisés dans leurs compétences et leurs savoir-faire. Il s'agit d'une expression qui décrit une nostalgie du passé et qui prend en compte le fossé avec les pratiques actuelles du métier. La seconde expression (« y a plus de bons bergers »), en plus d'être nostalgique, reproche aux bergers actuels de ne pas reprendre les valeurs, les pratiques et les compétences du passé. Cette expression vise plutôt à décrire une situation et à la faire infléchir d'une certaine façon.

Jack Goody, dans ses recherches, observe que dans les groupes dont les mœurs sont fondées plutôt sur la mémoire et l'oralité que sur l'écriture, un phénomène d'emmagasinage des connaissances est souvent opéré par les personnes les plus âgées. En procédant de la sorte, cet emmagasinage de connaissances leur permet de maintenir une position sociale hiérarchique élevée, une certaine sécurité, et ils obtiennent un certain respect de leurs pairs (Goody 1987). Ellen Rhoads Holmes et Lowell D. Holmes décrivent aussi un phénomène similaire qui permet de préserver les personnes âgées dans un statut social intéressant en étant protégé par ce statut de connaisseurs : « The fact that the elderly represent the repositories of traditional knowledge in preindustrial societies has been widely recognised, and Maxwell and Silverman (1970) found that control and transmission of useful traditional knowledge by the elderly is a major factor associated with their good treatment and high status » (Holmes et Holmes, 1983 :82). Ces « vrais bergers » ont les traits de ces personnes âgées décrites dans ces recherches. Ils sont protégés dans leurs statuts du fait d'avoir emmagasiné des connaissances tirées de leurs propres expériences empiriques pendant de longues années, et d'avoir eu accès aux savoir-faire précieux transmis par les autres. En étant les réceptacles de ces savoirs traditionnels transmis le plus souvent oralement et dans des relations privilégiées, ces vieux bergers ont une position hiérarchique intéressante. Au chapitre 2, j'identifiais d'ailleurs ces éléments hiérarchisants que l'on peut résumer comme étant les compétences, les savoir-faire et l'ancienneté.

4.4.2 Le « bon berger » et son « beau troupeau » : un système de régulation sociale

Les « bons bergers » talonnent ces « vrais bergers » dans cette hiérarchie. Dans le milieu pastoral, certains individus, comme Eugène, sont aussi identifiés comme étant des « bons bergers ». À l'inverse de l'expression « vrai berger », qui décrit le plus souvent des bergers âgés ou disparus, le terme de « bon berger » peut être attribué à une personne en fin de carrière tout comme à de jeunes bergers qui se démarquent dans le métier.

L'individu reconnu par les pairs comme étant « un bon berger » est régulièrement décrit comme ayant la « passion », ou comme étant « passionné » (on le verra plus loin). D'autres

expressions sont aussi utilisées pour qualifier ce « bon berger », comme dire qu'il a du *biais** ou du *biai**, ou qu'il a le *gaùbi** pour la garde du troupeau, pour comprendre et anticiper ses comportements.

« Le biai [...] c'est l'art de travailler avec la nature et trouver le style pour réussir son travail[...] C'est respecter la direction exigée par l'objet du travail pour réussir son travail [...] C'est l'art de s'adapter, d'accepter les contingences de l'objet, du réel et de "faire avec". La notion de *biai* renvoie à une conception du travail avec la nature où le travailleur ne domine pas la situation, il est le partenaire d'un jeu subtil où l'objet, l'animal, le bois, la plante, les hommes lui demandent imagination et patience » (Salmona, 1994:346).

On peut dire aussi qu'il a *l'œil**, étant capable de repérer rapidement une bête malade, un relief dangereux, une situation délicate. Bref, il s'agit de quelqu'un qui « sait faire ». Ces termes peuvent être attribués à un berger salarié ou à un éleveur, indépendamment du statut, en lien avec sa maîtrise et ses savoir-faire, notamment une connaissance aiguë du comportement des bêtes. Il doit aussi avoir une connaissance de l'environnement, des plantes, des reliefs, dans la manipulation adéquate des bêtes et des soins. L'individu identifié comme étant un « bon berger » gère ses ressources pour qu'elles se renouvellent et pour répondre au besoin du troupeau. Il évite les pertes, le gaspillage, et maximise ses ressources. Il réussit souvent à faire de « belles bêtes » avec peu de moyens. Il gère l'herbe suivant la météo, les besoins du troupeau et la maturité de l'herbe au jour le jour.

Les individus identifiés comme tels valorisent souvent le passé et reprennent des savoir-faire « anciens » ou leurs principes. Ce « bon berger » peut suivre ces principes anciens tout en ayant aussi un œil tourné vers l'avenir, vers d'autres techniques. Il peut être à la fine pointe des soins vétérinaires contemporains, tout en soignant aussi avec des méthodes « anciennes » comme le nœud de fixation⁸⁵. Ceux-ci savent tirer profit des savoir-faire passés tout en étant à l'affût des changements, de la progression du métier.

Les individus identifiés comme étant des « bons bergers », que ce soit un berger salarié ou un éleveur, ont aussi comme caractéristique le fait d'avoir un « beau troupeau ». Car les éleveurs tout comme les salariés s'approprient le troupeau⁸⁶. Les bergers salariés utilisent d'ailleurs l'expression de « mon troupeau » plutôt que « le troupeau de mon patron ». L'objectif du berger, salarié comme propriétaire, consiste à bien faire manger et bien soigner les bêtes qu'il a à charge pour avoir un « beau troupeau ». Comme le formule Cédric Tolley : « Dans la communauté pastorale, un troupeau est considéré comme *beau*, s'il est prospère, que les brebis et les agneaux sont en bonne santé et ne montrent pas de signes de dégénérescences » (Tolley, 2002:147). Pour arriver à avoir ce résultat, il faut de la constance pour maintenir celui-ci en bon état. Il faut aussi de la patience et de la persévérance dans le

⁸⁵ Voir les recherches de Cédric Tolley (2004) concernant ce type de soins « anciens ». Certains bergers mettent parfois un lacet de cuir, comme une boucle d'oreille, à un agneau qui commence à avoir un « œil blanc » (qui perd la vue). Cette boucle d'oreille permet souvent de soigner l'œil. Le nœud de fixation est aussi parfois utilisé pour faire un garrot à la queue d'un agneau qui souffre d'infections pulmonaires. Certains perceront le garrot pour faire sortir « le mauvais sang ».

⁸⁶ Les éleveurs comme les bergers salariés se confondent souvent au troupeau dans leurs expressions dans la mesure où, par exemple lors d'une attaque de loups, ceux-ci vont mentionner « je me suis fait attaquer » et non « le troupeau a été attaqué ». Ce type d'appropriation décrit, à mon sens, l'importance de l'implication de l'individu par rapport au troupeau ou à son environnement. Le berger utilise aussi des expressions d'appropriation en parlant de son environnement, par exemple de « sa montagne », de « ses quartiers », ou de « sa cabane ».

fait de faire en sorte que les bêtes mangent le plus possible. Le troupeau, pour être considéré comme « beau », doit aussi suivre les critères esthétiques valorisés, par exemple l'homogénéité de la sélection, avoir de grosses brebis, sans laine au visage, avec des *bannes**, bien *ensonnaillées**, sans soin apparent à faire, et avoir un degré important de domestication. La qualité du travail « bien fait » sera aussi évaluée à la qualité des agneaux produits, à la qualité globale du travail réalisé.

Chez les bergers salariés, au début des années 2000, les termes de « bon berger » sont le plus souvent attribués à des individus qui font le métier à l'année, souvent situés en Crau. Ceux qui ne font le métier que l'été en montagne sont qualifiés de « touristes » ou de « saisonniers ». Ces formes d'identifications péjoratives décrivent des individus qui choisiraient le moment où ils ont l'identité de berger, où ils ont envie de travailler, donc pour beaucoup, dans les discours, « ce ne sont pas vraiment des bergers ». Car l'identité de berger découle du fait de faire le métier « de longue », tous les jours, par passion des brebis. Cependant, s'il reste possible d'être identifié comme étant un « bon berger » en ne faisant que des saisons, il est plutôt encouragé d'être berger à l'année. À cette époque, il est aussi recommandé, pour faire ses preuves et être reconnu comme étant « un bon berger », d'avoir appris le métier dans différents endroits clés. Par exemple, il est valorisé d'avoir travaillé, gardé et fait un agnelage en Crau. Il est aussi reconnu d'avoir gardé en colline dans le Var, d'avoir fait une montagne en Savoie, et d'avoir fait une transhumance hivernale en Suisse. Le fait d'avoir travaillé dans tous ces endroits clés permet d'acquérir des connaissances pratiques et techniques particulièrement valorisées. Le fait d'avoir appris le métier de « vrais bergers » ou de « bons bergers » peut aussi influencer positivement la situation sociale du berger salarié. En ayant en poche tout ce parcours professionnel, celui-ci dispose en théorie de savoir-faire importants qui peuvent lui permettre d'acquérir ce statut privilégié.

Les bons bergers, éleveurs ou salariés, suivent les normes professionnelles majoritaires qui décrivent une certaine éthique du travail « bien fait » que nous aborderons plus loin. Le terme de « bon berger » est attribué aux individus ayant fait du métier leur « mode de vie », en se consacrant pleinement aux brebis, du moins à une certaine période de leur vie, le temps d'acquérir ce statut. Car comme le souligne Cédric Tolley, décrivant les principes professionnels de cette époque : « un bon berger fait passer son confort après celui du troupeau » (Tolley, 2002 : 151).

En fait, au début des années 2000, cette notion de « bon berger » régule ou ordonne socialement la société pastorale. Le fait d'être reconnu comme étant un « bon berger » influence le degré d'intégration d'un individu au groupe et son niveau d'influence. Cédric Tolley, mentionnait à ce sujet :

« Nous observons donc un phénomène dans le milieu pastoral (phénomène qui prend les allures d'un système de régulation sociale) qui veut que l'éleveur soit reconnu et estimé par ses pairs à condition que son troupeau soit *beau*, en bonne santé et éventuellement rentable. Celui qui a un beau troupeau jouira d'une certaine notoriété auprès des collègues, il fera autorité et on parlera de lui comme d'un éleveur exemplaire. Il sera écouté à l'occasion des rencontres, lors des foires pastorales et dans le groupement d'éleveurs auquel il appartient. Au contraire, celui qui néglige son troupeau, [...] n'aura pas souvent voix au chapitre et, parfois, tout en lui trouvant des excuses, les collègues médieront de lui et de sa famille. » (Tolley, 2002: 148)

Ainsi, un individu identifié comme un « bon berger », comme Eugène, et ayant un « beau troupeau » peut influencer plus facilement ses collègues notamment pour déterminer qu'un tel est un bon ou un mauvais berger. À l'inverse, un éleveur n'ayant pas ce statut de « bon berger », voire étant reconnu comme étant un « mauvais berger », aura moins d'influence. Cette forme de régulation sociale, basée sur cette notion de « bon berger », permet d'identifier qui a le droit de décréter qui doit être reconnu et inclus dans le groupe et qui doit en être exclu. Mais comme le formule Cédric Tolley : « Il est entendu qu'un préalable indispensable au fait d'être ou de devenir un bon berger, est d'avoir la *passion* » (Tolley, 2002:149). Cette autre notion régule ainsi le milieu pastoral à cette époque et est constitutive de l'*ethos* professionnel.

4.4.3 « Avoir la passion » et « être passionné » : une éthique de travail sacrificielle

La notion de « passion » est omniprésente dans les discours des bergers salariés et des éleveurs au début des années 2000. « Lui il a la passion ! » « Ça c'est un berger, il a la passion ! » « C'est un passionné ! » sont des expressions courantes que l'on pouvait entendre dans le milieu.

Le terme de « passion » est souvent utilisé pour décrire un apprenti-berger qui espère intégrer le groupe professionnel. Cet apprenti, sous la forme d'un rite d'initiation ou un rite d'entrée (Sigaut 1991), tentera de convaincre ses pairs, de faire ses preuves, en démontrant « la passion » qui l'anime pour pouvoir éventuellement intégrer le groupe (Tolley 2004). Cependant, ces expressions peuvent aussi décrire un éleveur d'expérience. Par exemple, on peut entendre dans le milieu professionnel qu'un père, un éleveur à la retraite, « avait la passion », mais que le fils, qui a repris l'exploitation, « n'a pas la passion ». Cette expression peut aussi se dire de deux frères éleveurs dont un « a la passion », mais pas le second. Ce terme est aussi utilisé pour décrire un chien de direction. Les bergers peuvent dire qu'un chien « a la passion », ou qu'il est « passionné » vu la motivation qu'exprime le chien pour les brebis. Un chien qui suit toujours le troupeau des yeux, ou qui est toujours motivé à faire une manœuvre sur le troupeau peut être considéré selon ce type de qualification. Pour le berger, des critères relativement similaires au chien s'appliquent : l'attention, la motivation, l'inquiétude, l'entrain, l'intérêt constant. Ainsi, un apprenti-berger qui doit faire ses preuves, mais qui par exemple n'est pas assez inquiet du troupeau, lit en gardant, mange son goûter en tournant le dos au troupeau, qui ne fait pas les tâches auxquelles le patron s'attend (raffermir le parc de tri, travaux en bergerie...), prend le risque de recevoir des reproches, même de voir sa réputation ternie par des commentaires qui expriment ce manque de passion pour le troupeau ou pour le travail. Une fois catégorisé comme tel par certains éleveurs, il devient difficile pour cet apprenti-berger de socialiser, ou de s'embaucher, car les préjugés vont être pesants. « Ah, celui-là il est bien gentil, mais il a pas la passion » ! L'éleveur qui néglige son troupeau (en laissant un troupeau qui a faim dans un parc raclé, ou en laissant des bêtes boiteuses ou non soignées au troupeau), peut s'attendre à être critiqué par ses pairs et considéré comme n'étant « pas passionné ». Car un troupeau se voit. Les pairs peuvent

facilement juger du travail de chacun à la vue du troupeau et juger de l'investissement d'un individu dans son travail pour ensuite le qualifier selon l'appréciation de « passionné » ou pas.

En fait, la première rencontre avec la notion de passion pour un apprenti-berger se vit lors de sa période d'apprentissage au métier. La notion de passion fait partie intégrante de la formation au métier, et ce peu importe le type d'apprentissage adopté. Car la formation d'un berger passe nécessairement par un apprentissage effectué seul, lié à la répétition d'expériences. Ce savoir ne se transmet pas facilement et rien ne remplace l'expérience sensible et ressentie avec le troupeau et le terrain pâturable. Dans le cadre de cet apprentissage, l'apprenti-berger est confronté, seul, aux réalités du métier et du troupeau. Il va souvent devoir gérer des situations difficiles, voire extrême d'endurance face aux intempéries, allant parfois jusqu'à mettre sa vie en danger (lors d'orages violents, de pentes abruptes à monter en altitude avec de lourdes charges...). D'ailleurs, sans avoir de statistiques à l'appui, je pense pouvoir affirmer que chaque année, des bergers meurent ou se blessent gravement dans ces conditions de travail difficiles. Il suffit de suivre les annonces de remplacement de bergers blessés dans le réseau et de compter le nombre de troupeaux foudroyés pour se faire une idée des risques dans le métier. Le berger vit et travaille dans un environnement souvent hostile. Il peut facilement se blesser, subir le froid comme la chaleur, le vent, la grêle, les orages, marcher sur des pierres glissantes et coupantes, se faire égratigner par les ronces, les arbres, le foin, se faire bousculer par des béliers, mordre par une vipère... Il arrive que le berger sente sa vie, la vie de ses chiens, ou des brebis en danger. De ce fait, il agit parfois de manière extrême et prends des risques pour faire son travail. Ceux qui vivent mal ces formes d'épreuves disent parfois subir le métier.

Certains bergers, comme Antonin, berger salarié de la génération X, cité dans un article consacré à l'analyse de la notion de « passion » (Richard-Frève 2015), peuvent choisir d'endurer une blessure pendant plusieurs jours en montagne faute de pouvoir se faire remplacer, ou faute simplement de contacter le patron pour rester à son poste plutôt que d'aller se faire soigner. Antonin justifiait lors d'un entretien son choix d'endurer le mal « par passion » comme une forme de bravoure, une preuve de dureté qu'il voulait se démontrer à lui-même et peut-être aussi aux autres. Il avait peut-être cette volonté de se prouver d'être un dur, résistant à la douleur, et endurci aux aspects difficiles de la vie. Cette forme d'abnégation de soi est régulièrement observée dans le milieu pastoral.

Yvan Droz et ses collègues ont observé ce même type de phénomène chez des agriculteurs laitiers sur trois territoires différents (France, Québec, Suisse). Ils mentionnent à ce sujet que :

« Le métier d'agriculteur est bien souvent choisi par vocation et entraîne une forme d'autoexploitation (Droz, 2001). Le rapport au corps et à la santé est imprégné d'une conception du métier rude et viril : on ne s'arrête qu'en cas de maladie ou d'accident grave dont les conséquences peuvent peser lourdement sur la santé de l'agriculteur. [...] Il est « normal » d'aller traire avec un doigt cassé ou de « tirer les fumiers » avec un pied dans le plâtre. Cette image du métier d'agriculteur comme physiquement dur et viril explique en partie le peu de recours aux prestations médicales. [...] Le monde agricole est donc un monde où l'on exprime peu ses souffrances physiques » (Droz et Coll., 2014:163).

Leurs observations décrivent bien ce que l'exemple d'Antonin illustre, et ce, même s'il est salarié et non éleveur. Antonin perçoit comme « normal » le fait de continuer à travailler dans la douleur. Cette abnégation est souvent justifiée par un berger dans le fait d'« avoir la passion », de se sacrifier pour le troupeau. Patrick Fabre donnait, dans un ouvrage sur les bergers de La Crau, un exemple de cette passion du métier et d'un berger qui remonte terminer sa montagne après avoir fait un séjour à l'hôpital dû à la foudre (Fabre 1997). Cédric Tolley, ayant analysé la notion de passion dans ses recherches, mentionne cette idée de « dévouement inconditionnel pour les brebis » (Tolley, 2002 :55). Ce dévouement et cette passion sont des caractères essentiels à intégrer en tant qu'apprenti berger pour se faire reconnaître au sein du groupe à cette époque.



Berger salarié blessé à la tête la veille au soir (en trayant des chèvres agitées)

Il gardera le troupeau « par passion » le lendemain faute de remplaçant, pourtant en congé maladie, sur une garde « facile », la tête sous pansement. (cl. Émilie Richard-Frève, en 2007)

En fait, ces épreuves surmontées deviennent comme des « blessures de guerre » (Richard-Frève, 2011), une forme de marquage, de stigmates qui démontrent la bravoure, la vertu, les sacrifices et « la passion » d'un individu. « Lorsqu'il y a une nouvelle rencontre, une démarche de repérage est souvent entamée afin de situer cette nouvelle personne » (Richard-Frève, 2011 :62). Ce repérage hiérarchique s'établit souvent par l'énumération par les bergers de leurs « blessures de guerre ». Une surenchère s'effectue pour divulguer les épreuves les plus difficiles vécues. En procédant de la sorte, l'individu démontre son degré de passion pour le métier pour avoir réussi à surmonter l'ampleur de ces expériences difficiles.

Un exemple décrit bien ce processus à l'œuvre. Suite à une formation de dressage de chiens, vécue en 2015 comme bergère et chercheuse, avec l'Association des bergers et bergères des Alpes du Sud (ABBAS), le dresseur décrit lors d'un entretien en aparté ce type de socialisation, entre bergers, auquel il a assisté et qui met de l'avant « les blessures de guerre » et « la passion » pour permettre de hiérarchiser le groupe.

Entretien avec Albert

Albert : [...] La passion parce que des fois dans le mot passion y a un peu le mot folie quoi. Et quand votre association, ça m'a ouvert un peu les yeux. Pas cette année vous étiez un peu plus soft, mais la première année qui sont venus. Je me rappelle, j'étais là, et le matin ils buvaient le café et c'était les doléances. Ils racontaient tous les moments, le vécu qu'ils avaient et le mauvais vécu quoi. Toutes les situations où ils avaient mal vécu et c'était « ouais et chez lui, c'était comme ça ». Et putain moi j'étais là et je les ai laissés moi tu vois on devait faire le stage, mais je les ai laissés ça a duré longtemps. Et je me disais putain ils sont masos quoi. Ils y retournent !

Au même titre que pour l'attribution du titre de « bon berger », la notion de « passion » peut être considérée comme un moteur de régulation sociale. Comme l'écrivait Cédric Tolley : « Nous pouvons donc constater que les membres de la communauté pastorale qui ont la légitimité de reconnaître qu'untel a *la passion* et donc peut être un *bon berger* – à savoir les éleveurs et bergers confirmés et reconnus, les notables – auront tendance à utiliser ce pouvoir comme un outil d'intégration et d'exclusion à l'égard de certains membres (*de facto*) de la communauté des moutonniers » (Tolley, 2002 : 153). Cet auteur considère cet aspect coercitif de la passion comme étant le « discours sur la passion ». Il ajoute que « La passion [...] hiérarchise la société pastorale de Provence. En effet, certains ont le pouvoir de décréter qu'untel ou untel a ou n'a pas la passion des bêtes. Celle-ci structure la communauté des bergers entre ceux qui y sont pleinement inclus et ceux qui, d'une façon ou d'une autre, restent à sa marge [...] Un berger qui viendrait à se plaindre du nombre d'heures que requiert son travail pourrait être pris en défaut de faire passer son confort avant celui des bêtes, de ne pas *avoir la passion*. » (Tolley, 2004:127)

On pourrait aussi considérer la passion comme un outil potentiel de domination de type patron/salarié dans le travail. J'avais dans un article que :

« Une analyse suivant une approche marxiste, marxisante, ou dualiste, scindant les relations sociales au sein de ce groupe par des rapports de type patron (détenteur du capital et des moyens de production) – salarié (prolétaire...), pourrait probablement conclure de cette lecture que l'existence de la norme « de passion » permet plus ou moins aux patrons (les éleveurs) de maintenir leurs salariés (les bergers salariés) dans des conditions précaires. Cette lecture des dynamiques sociales figées, hiérarchisées, manipulées ou aliénées autour de l'instrumentalisation patronale de la notion de « passion » n'est pas infondée. Certains abus ont lieu dans le milieu professionnel pour maintenir le berger salarié dans des conditions de travail et de logement précaires, en utilisant la notion de « passion » pour justifier ce statut basé sur la notion de sacrifice. Or, cette idéalisation du « bon berger » passionné et dévoué est aussi portée par les bergers eux-mêmes, par les patrons comme par les salariés » (Richard-Frève, 2015 :107).

Le récit d'Eugène dans sa relation avec ses bergers salariés Antonio et Robin décrit bien ce rapport de précarité maintenu par un patron envers ses salariés et qui peut être perçu comme une forme d'aliénation. Or, certains éleveurs entretiennent aussi pour eux-mêmes des conditions de vie rustiques et précaires, par exemple Eugène préfère faire la sieste au troupeau dans l'herbe et est fier d'avoir vécu des expériences de logement rustique en montagne. Car pour Eugène, le métier de berger « c'est ça ! » D'ailleurs, plusieurs bergers

salariés et des éleveurs refusaient à cette époque et quelques années plus tard d'améliorer leurs conditions de vie ou de logement par peur de trop modifier le métier qu'ils aiment rustique et sacrificiel (Richard-Frève 2015).



Cabane de berger jolie et un peu rustique

(Sans électricité solaire, sans piste, sans toilette, sans eau, toiture non isolée) Alpes de Haute-Provence, automne 2019 (cl. Émilie Richard-Frève)

Cette notion de « passion » est donc plus complexe qu'il n'y semble. S'imprégner de cette passion ne consiste pas uniquement en une attitude qui se donne à voir aux autres, dans le but d'acquérir un statut par exemple. Elle ne représente pas non plus qu'un outil de domination, de coercition sociale ou de structuration du groupe. Il peut s'agir de bravoure vécue pour soi-même comme nous l'avons vu avec Antonin. Mais il s'agit aussi d'une émotion, de ressenti de l'ordre de l'intime. Comme je l'exposais : « La notion de « passion » peut être perçue comme – et confondue à – une émotion, une forme d'« inquiétude du berger » comme le décrit Cédric Tolley (2012 :8), une affection aux bêtes, un attachement, un stress, une fascination pour tout ce qui touche au métier» (Richard-Frève, 2015:112).

4.4.4 Un métier de vocation « total » vécu comme un « mode de vie »

Vu l'importance de cette notion de « passion » dans le milieu professionnel au début des années 2000, je mentionnais l'idée selon laquelle je considérais le métier de berger comme un « métier-mode-de-vie » (Richard-Frève 2011), comme nous l'avons abordé au chapitre 2, en ayant les traits d'un métier dit de vocation. D'où ce choix de parler aussi d'un métier-passion.

« Ce qui semble primordial à ce type de métier, c'est cette forme de dévouement, ce sacrifice de soi et une récompense plus qualitative que quantitative au travail réalisé. Selon le sociologue Eliot Freidson, « ce qui est central dans la notion de travail "de vocation", c'est l'idée que son exécution n'obéit pas au désir ou au besoin d'un gain matériel » (Freidson 1986 :441). Pourtant, l'élevage est axé vers la production et l'acquisition de gain matériel, et le berger salarié est en grande majorité récompensé financièrement pour ses services. Or, cet apport semble démesurément petit face au dévouement dont le berger (éleveur et berger salarié) doit faire preuve pour réaliser son travail. Comme dans d'autres « métiers de vocation » (pompier, soldat...) l'apport matériel qui récompense le travail accompli est dérisoire par rapport au don de soi du travailleur, de sa vie. D'où l'adage « qu'on doit avoir la passion pour être berger », car ce n'est pas l'apport économique qui récompense à sa juste valeur les efforts fournis » (Richard-Frève, 2015 : 109).

Les travaux d'Hannah Arendt (1961) sur le travail-labeur et l'*œuvre* d'art, dans son ouvrage *Condition de l'homme moderne*, sont éclairants pour comprendre ce que l'on nomme ici un « métier de vocation ». Le métier de berger peut se décrire comme un *labeur*, dans cette idée de travail constant et sans relâche. Il peut aussi se décrire comme une forme de démarche artistique produite par un artisan, une *œuvre* d'art qu'incarne le troupeau qui se doit d'être beau. La récompense du travail est près de la satisfaction de l'artisan face à son œuvre de travail. Au début des années 2000, la notion de « passion » incarne cette idée de *labeur*, de travail sans relâche, donc l'accomplissement découle de la fabrication d'une *œuvre* réalisée plus par passion que pour une satisfaction pécuniaire.

C'est cette vocation ou cette passion qui permet d'expliquer en fait tous les sacrifices réalisés qui autrement semblent incompréhensibles ou irrationnels.

« Comme l'explique Joël Lallier, sociologue ayant travaillé sur l'investissement intensif des danseurs de ballet de l'Opéra de Paris, si « les métiers de vocation sont un défi à l'analyse sociologique (Freidson 1986), c'est en grande partie par le type spécifique d'investissement dont ils font l'objet » (Lallier 2011 :494). Selon cet auteur, et c'est ce qu'on observe aussi dans le monde pastoral, « l'engagement dans ce type d'activité demande donc une rationalisation spécifique que met en évidence le terme de "métier de vocation" : c'est la vocation qui donne sens à ce comportement. Elle opère comme justification a posteriori d'un destin en se fondant sur une logique empruntée au registre religieux (Menger 1989) (Lallier 2011 :494) » (Richard-Frève, 2015 :113).

En ayant la « passion », les sacrifices faits par le berger semblent s'expliquer. Lorsqu'un nouveau berger accomplit des tâches difficiles, qu'il accepte la rusticité du mode de vie, qu'il éprouve un sentiment de stress pour son troupeau ou pour la gestion des ressources et des intempéries : il considère souvent qu'il doit avoir « la passion » pour s'expliquer ces réalités vécues dans lesquelles son propre investissement souvent le dépasse. Cette notion de passion explique la démesure de cette dévotion.

Cette passion, cette émotion, cet amour se développent aussi souvent progressivement comme une forme de domestication entre l'homme et l'animal, les deux devant en quelque sorte s'appivoiser. Car si ce métier peut se qualifier de vocation, faite dans le don de soi, il constitue aussi le résultat d'un contre-don venant de l'animal. Dans ses recherches, Jocelyne Porcher (2002) considère d'ailleurs qu'une pratique de « don et de contre-don » (Mauss 1924) est perceptible et souhaitable entre le travail de l'éleveur et l'animal. Cette notion de « don et de contre-don » (Mauss 1924) semble aussi expliquer et justifier tous les sacrifices vécus et renforce ce sentiment de passion chez le berger satisfait de percevoir comme retour (comme contre-don) ses animaux heureux, comblés, nourris, dociles, domestiqués, qui communiquent une certaine gratitude par leur fidélité.... C'est cette relation qui est vécue et valorisée à cette époque et qui explique ce sentiment de passion : dans le fait de donner par passion et de recevoir, ce qui renforce cette passion. Comme l'observait Isabelle Baumont, c'est d'ailleurs cette relation privilégiée, intime, cette capacité de dialogue avec le troupeau,

acquise par l'observation et le dévouement d'un éleveur ou d'un salarié, qui fait le berger (Baumont 2015 :100).



Bergère salariée contente à la descente de sa montagne en octobre 2014 à Champoléon

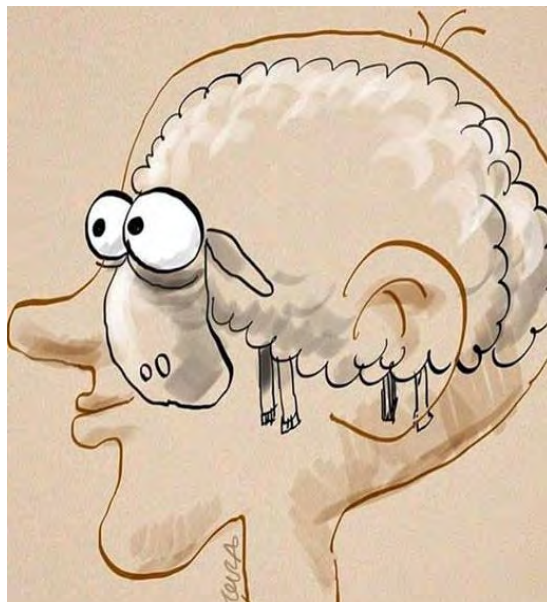
Cette bergère se lime les pieds qui ont beaucoup souffert durant ces 4 mois en altitude, sans jours de congé, un été particulièrement pluvieux. Elle doute de revenir sur cette montagne difficile l'année prochaine. Elle considère s'être encore une fois « dépassée » pour bien faire son travail, avoir pris des risques importants. (cl. Émilie Richard-Frève)

Cette passion peut aussi être comparable à la notion de « prendre soin », ou à la notion de « care », des notions souvent étudiées en anthropologie. Elle peut aussi se comprendre en termes d'inquiétude ou d'attachement. D'ailleurs, certaines chercheuses comme Jocelyne Porcher (2002) et Michèle Salmona (1994) observaient des éléments similaires dans leurs recherches, et considéraient que cette attention constante de l'éleveur envers le troupeau, le stress vécu, le sacrifice de soi, ressemblent à la notion d'« attachement » en psychologie, par exemple à l'attention et la dévotion parentale pour sa progéniture (Porcher 2002: 100 ; Salmona, 1994 :40). Toutes préoccupations extérieures à cette responsabilité du troupeau deviennent secondaires ou surfaites pour bon nombre de bergers.

La passion ne consiste donc pas uniquement en un outil coercitif du groupe, mais elle peut aussi être une émotion forte vécue par le berger (Tolley 2002) qui amène Cédric Tolley à parler d'un « "véritable amour" pour le métier de berger et pour le troupeau, amour qui fait couler les larmes des anciens dont le corps défaillant empêche de retourner à la montagne » (Tolley, 2002:154). Certains bergers mentionnent d'ailleurs avoir tout sacrifié pour les brebis : vie de famille, voyage, autres passions.

Ainsi, comme beaucoup de métiers de vocation, le terme de travail ou de métier semble réducteur de l'investissement personnel investi. J'utilisais, au chapitre 2, les termes de

« métier-mode-de-vie » ou de « genre de vie » (Halbwachs 1937) pour décrire cette occupation qui mélange tout de la vie d'un individu. Isabelle Baumont utilise l'expression de « métier total », que je reprends dans cette recherche, pour décrire ce choix de mode de vie de berger (Baumont 2009). On pourrait même utiliser les termes un peu extrêmes de totalisant ou totalitaire pour décrire parfois l'étendue ou la portée de cette passion, des normes et de l'*ethos* professionnels, qui englobent en fait les faits et gestes de la vie personnelle et professionnelle d'un individu. Cet aspect totalisant est dû notamment au respect du *métronome des brebis*, abordé au chapitre 2, qui encadre l'individu dans une forme de discipline (Foucault 1975, Baumont 2005) et le rend très prévisible aux yeux des pairs puisque celui-ci doit d'abord prendre en compte les besoins du troupeau avant ses propres besoins pour être considéré comme « berger ». Cette discipline influencée à la fois par des normes sociales, une passion personnelle et un *ethos* professionnel influence grandement l'individu dans ses choix et ses actions privées comme professionnelles puisque ces éléments se mélangent.



Berger, un métier-passion

Caricature qui a circulé sur les réseaux sociaux dans des groupes thématiques de l'élevage ovin (personne diffusant l'image one2dy4)



Agnelage et transhumance au printemps 2016, un habitacle partagé

(cl. Émilie Richard-Frève)

Ces deux images représentent admirablement bien toute l'implication et l'imbrication que suppose la pratique de ce métier « total » ou de ce « métier-mode-de-vie » dans la vie d'un individu. La première est une caricature qui circulait dans les réseaux sociaux, en hiver 2014, et illustre cette idée de « passion », d'obsession et de fascination du berger pour la brebis qui devient son cerveau ou qui prend la place de son cerveau. La photo de gauche, prise durant une période d'agnelage en 2016, montre comment les éléments du travail et de la vie en général se mélangent souvent au même titre que l'espace destiné aux bêtes ou au berger dans un camion, tout comme la saleté et la propreté. Les agneaux avaient été placés à l'avant du véhicule, à la place du passager, pour éviter que ceux-ci se fassent piétiner par les brebis placées dans la boîte à l'arrière du camion. Ce type de situation où tous les éléments de la vie du berger se mélangent avec son travail est fréquent. Cette réalité est un autre aspect important de l'*ethos* professionnel de cette époque décrivant un « métier total » qui implique l'individu dans toutes les sphères de son existence ou presque.

4.4.5 Identité « pleine » communautaire valorisant la mono-appartenance : « je ne sais faire que ça »

Un autre élément de cet *ethos* consiste à concevoir qu'un berger doit avoir une identité que je qualifie de « pleine » (Richard-Frève 2011). J'ai abordé brièvement ce sujet au chapitre 2, mais revenons sur cette notion qui caractérise les représentations présentes sur le terrain à cette époque. Au début des années 2000, le berger est confondu avec son travail. Il y a une consubstantialité du travailleur et du travail. C'est cette consubstantialité qui constitue l'identité du berger, une identité « pleine » de l'individu qui ne scinde pas qui il est et ce qu'il fait pour gagner sa vie. Les notions valorisées de passion et de vocation, qui impliquent que l'individu doit s'oublier pour répondre aux besoins des bêtes, doit être inquiet et passionné uniquement par les éléments du métier, ne permettent pas ou difficilement à l'individu d'avoir plusieurs formes d'identité (père de famille, frère, travailleur, mari...), divers rôles sociaux ou sentiments d'appartenance. Isabelle Baumont mentionne dans le cadre de ses recherches sur les bergers au milieu des années 2000 que :

« L'implication du berger dans son métier ressemble fort à une nouvelle conduite de vie guidée par une éthique religieuse [...]. C'est pourquoi l'exercice du métier apparaît comme constitutif de l'identité individuelle, dépassant largement l'identité professionnelle, et est au fondement de la valorisation de l'individu, pour soi et pour autrui. » (Baumont 2005 : 53)

J'utilise l'expression d'identité « pleine », une expression que j'ai empruntée à Henri Mendras pour décrire cette forme d'identité connue de tous et sur tous. En fait, à cette époque, dans ce groupe professionnel, l'« identité parcellaire », le fait d'occuper des rôles sociaux distinctifs pour différentes relations sociales, n'est pas une attitude valorisée. Comme le soulignait Mendras concernant l'identité paysanne qui s'applique aussi à l'identité pastorale, « “Se connaître” prend donc un sens à la fois précis et plein : chacun connaît “tout

le monde”, c’est-à-dire tous les autres, et tous les aspects de la personnalité d’autrui. Il ne s’agit pas d’une perception d’occasion et partielle, limitée à un cadre social ou à une activité particulière, comme il est de règle dans la société urbaine ; mais, au contraire, d’une connaissance totale et prolongée de la personne d’autrui, dans l’ensemble de ses positions sociales actuelles et passées, et dans les particularités de sa personnalité » (Mendras, 1976: 98). Henri Mendras décrit quelques caractéristiques de l’identité paysanne similaires à ce que l’on peut observer chez les bergers : une identité vécue comme étant « pleine » et entière, où la polyvalence des individus n’est pas valorisée et entraîne plutôt la méfiance chez les membres du groupe.

« Le métier de berger étant considéré comme un métier « mode de vie », prenant et vécu pleinement, les éléments de polyvalence et les capacités extérieures au métier sont souvent critiqués ou jugés. En effet, comme il s’agit d’un métier « total », beaucoup d’éleveurs ayant commencé à exercer le métier jeune [comme Eugène] vont dire avec fierté être capables de ne faire « que ça ». Les intérêts ou capacités parallèles à l’exercice du métier sont donc souvent perçus comme un aspect diminuant la « passion » d’un berger ou ses capacités. Cette polyvalence peut même être considérée comme louche. Pour beaucoup d’éleveurs, un individu a un profil, une identité, une habileté qu’il se doit de maîtriser à fond. Une personne polyvalente, touche-à-tout, sans profession ou savoir-faire précis peut être perçue comme étant une personne « perdue ». À chacun sa place, et à chacun ses connaissances ! » (Richard-Frève 2011 : 222).

Au début des années 2000, un berger salarié ou un éleveur du groupe professionnel qui mentionne être intéressé par d’autres formes d’activités que l’élevage peut s’attendre à des moqueries ou des critiques. Dans l’exemple d’Eugène, celui-ci perçoit par exemple ses voisins néoruraux comme étant un peu trop polyvalents en faisant de la vente directe. Comme nous l’avons déjà dit, les termes de « poète », de « rêveur » ou de « perdu » sont souvent utilisés pour décrire ou se moquer de ces individus plus polyvalents ou ayant d’autres passions. Les personnes « trop » polyvalentes, par exemple dans la maîtrise des tâches administratives, sont aussi dédaignées et moquées étant parfois nommées comme étant des « techniciens ».

Ces observations faites chez les bergers ressemblent à ce que Claude Dubar considère comme étant une identité présente dans un groupe ayant des traits de socialisation « communautaire », car l’individu a un sentiment d’appartenance principale à une « communauté » ayant une identité et/ou une place bien particulière au sein de son groupe d’appartenance (Dubar, 2000a :4-5). Dubar s’inspire du concept de *Vergemeinschaftung* de Max Weber (1921) et des recherches de Norbert Elias (1938), pour décrire cette forme d’identité « communautaire » où le maintien du groupe, le « nous » prime sur l’affirmation individuelle, le « je ». Dans ce type de groupe, l’originalité d’un des membres est plutôt mal perçue, et c’est l’harmonie et l’ordre social au sein du groupe qui priment. Les individus ont donc plutôt tendance à se plier aux attentes majoritaires dans le groupe, à « faire comme tout le monde » pour maintenir une place satisfaisante permettant la poursuite de ses activités.

4.5 Des modes de socialisation qui influencent l'emprise de l'ethos et inversement

Nous venons d'aborder certains éléments de l'*ethos* professionnel qui sont inclus dans l'éthique du travail bien fait, et influencent la reconnaissance des pairs. Ces éléments cadrent ou encadrent beaucoup l'individu dans sa vie et sa socialisation puisque cette éthique implique le sacrifice de sa personne pour les bêtes qui doit être une « passion ». Voyons maintenant d'autres éléments de cet *ethos* qui se mélangent cette fois aux modes de socialisation des bergers, et ce faisant, influencent du même coup l'emprise de l'*ethos* sur l'individu.

4.5.1 L'écriture, l'oralité, la mémoire et le don

Les modes de fonctionnement ou de socialisation valorisés au sein du groupe, au début des années 2000, sont les ententes faites verbalement et en « face à face ». L'exemple d'Eugène décrit bien cette réalité. Eugène rencontre souvent les bergers à embaucher à la foire de la Saint-Valentin à Saint-Martin-de-Crau où il a fait circuler le mot comme quoi « il cherche ». Puis, en « face à face », il tente de faire un « marché conclu ». Sinon, il peut aussi faire « tourner le mot » dans son réseau, par le « bouche-à-oreille », comme quoi il cherche un berger. Mais dans tous les cas, même si la prise de contact se fait par téléphone, la discussion en « face à face » sera nécessaire, tout comme le fait de faire ce « marché conclu » verbalement. Eugène n'a pas besoin de faire remplir un contrat de travail écrit à ce berger pour s'assurer de sa présence en montagne, car il sait que si ce dernier ne respecte pas « sa parole », il pourra éventuellement faire circuler l'information et nuire considérablement à « sa réputation » dans le milieu. Eugène accorde d'ailleurs peu d'importance à ce bout de papier contractuel qu'il fait remplir de manière plutôt désinvolte une fois à la montagne en coin de table.

Le fait de remplir un papier comme forme contractuelle passe même pour douteux, dans la mesure où cette démarche semble présupposer que les deux individus contractants ne sont pas « de parole » ou de confiance.

« Si la demande de signature du contrat de travail était demandée par l'éleveur ou le berger salarié longtemps avant l'*emmoutage**, il est probable que ceux-ci aient des soupçons à l'égard de l'autre (si ceux-ci ne se connaissent pas bien). L'éleveur pourrait sûrement penser que le berger n'est peut-être en fait pas très fiable, qu'il a peut-être mauvaise réputation, et qu'il demande de signer ce contrat pour être certain d'obliger celui-ci à l'embaucher. Inversement, le berger salarié devant une signature anticipée d'un contrat de travail avec un éleveur peu connu peut s'imaginer sûrement qu'en fait la montagne doit être « pourrie », que le troupeau ou que la cabane pose problème. Dans une telle situation, les individus concernés par une contractualisation hâtive d'une entente habituellement conclue de manière orale pourraient peut-être légitimement conclure qu'il y a potentiellement anguille sous roche » (Richard-Frève, 2011:178-179).

En utilisant un mode d'entente scellé par un contrat écrit permettant de faire affaire avec une instance tierce de médiation, c'est comme si l'entente semblait supposer une « embrouille ».

Jean-Pierre Darré, dans ses recherches sur les éleveurs du Ternois, observe des éléments relativement similaires à ce qui est décrit ici chez les éleveurs ovins transhumants de la région PACA : « le système de pensées » de ceux-ci « est l'objet d'activités réflexives orales » qui suit « les caractères de systèmes oraux » proposés par Jack Goody (1977) (Darré, 1985a:146-147). Jack Goody (1973, 1977) explique, dans différents ouvrages, ce qui, selon lui, pourrait caractériser un groupe utilisant un mode de communication privilégiant plus l'oral que l'écrit. Ces observations semblent correspondre à certains éléments observés chez les bergers qui privilégient aussi à cette époque les ententes orales.

Selon Goody, l'écriture peut être comprise comme une forme de « technologie intellectuelle ». L'usage de l'écriture entraînerait, en fait, des schémas de pensée (des schémas cognitifs) différents. Certains groupes adopteraient plus ce type de technologie tandis que d'autres l'utiliseraient moins. Brian Street propose lui une compréhension plus socialement située de ces phénomènes. Il considère que dans les groupes où l'écriture est moins utilisée dans les rapports sociaux, des relations de pouvoir seraient en jeu dans l'adoption de cette pratique scripturale (Street 1984). Dans cette recherche, je considère la pertinence de ces deux approches qui permettent de mieux comprendre le cas des bergers. En fait, au début des années 2000, les bergers valorisent l'usage d'ententes orales pour conserver une certaine forme d'organisation sociale particulière face aux pouvoirs parallèles que permettent l'écriture et l'officialisation des transactions. Cette organisation influence aussi leurs représentations ou schémas de compréhension du métier.

L'idée ici n'est pas d'entrer dans un rapport dichotomique, dans une théorie du « Grand Partage », en opposant par exemple lettré et non-lettré, l'oralité et l'écrit, le sauvage et le civilisé, les sociétés dites traditionnelles versus les sociétés modernes. Aucune société n'est entièrement basée sur un seul schéma de socialisation, oral ou écrit, mais plutôt sur un mélange des deux (Rosenberg, 1987:73-74). Cette idée d'une société de culture orale non contaminée, vierge de l'écriture, est aussi un mythe (Finnegan, 1977:24).

D'ailleurs, si les bergers utilisent plutôt la communication orale dans leur forme de socialisation en « face à face », l'écriture n'est pas absente. Comme beaucoup d'agriculteurs, les bergers notent des informations, écrivent ou gribouillent sur différents supports pour s'aider dans leur travail sous la forme « d'écriture pour soi » (Joly 2004). Le marquage des bêtes, les gravures anciennes sur les portes des cabanes, les ardoises en bergerie lors des agnelages ou les cahiers de soins gardés dans la poche durant la garde illustrent bien différentes pratiques d'écriture. La photo de gauche montre un cahier du suivi du troupeau soigneusement annoté par un *gros** éleveur (et sa femme) de Crau. Comme je le mentionnais, « L'écriture fait partie des activités pratiquées par les bergers depuis plusieurs siècles à en croire les nombreux signes et inscriptions autour des lieux de pâturage (portes des cabanes, gravures...) (Lebaudy 2006) » (Richard-Frève 2011). Cette écriture « pour soi » réalisée par les bergers a aussi été doublée par l'usage d'outils informatiques dans les dernières années.



Carnet d'agnelage tenu par un éleveur en Crau
Été 2015 (cl. Émilie Richard-Frève)



Porte de la cabane de berger de Vauplane
Été 2009, présentée aussi au chapitre 2 (cl. Émilie Richard-Frève)

L'écriture « pour soi » (Joly 2004) que réalisent les bergers permet « d'appriivoiser, de savoir, de maîtriser, de minimiser les risques, les aléas, le sentiment de manque de contrôle voire d'absence de contrôle sur le réel que gère l'agriculteur : la météo, le vivant, les catastrophes... » (Richard-Frève 2011 :2013). Par exemple, « un agriculteur pourrait utiliser cet agenda pour connaître la période des semis de l'orge, en telle année, suivant tel climat, selon quelle quantité d'engrais, d'arrosage, sur telle parcelle...Ce faisant, les années suivantes, ces notes lui permettent d'observer les transformations ou techniques adoptées qui ont eu de bons et de mauvais résultats » (Richard-Frève, 2011 :2013). L'usage de l'écriture permet à l'individu d'avoir davantage un sentiment de contrôle sur le réel.

Cependant, c'est plutôt la mémoire qui est valorisée dans le travail :

« Les éleveurs utilisent peu ces moyens d'écritures, même ceux qui sont « obligatoires » comme le carnet d'agnelage. [...] Certains le font pour s'aider au niveau de la mémoire ou pour ne pas perdre le fil des naissances. Mais pour beaucoup d'autres, c'est le marquage des bêtes⁸⁷ et surtout la mémoire qui est utilisée. [...] Suivant l'expression, le fait d'apprendre « par cœur » les éléments concernant de près ou de loin le troupeau témoigne d'une certaine « passion » pour celui-ci et le métier. [...] Ainsi, un éleveur qui fait son agnelage en ne prenant pas de note (peu ou en cachette), en connaissant ses bêtes par cœur, du moins dans le discours, risque d'être plus valorisé par les pairs que celui qui s'aide d'un cahier d'agnelage pour se souvenir de qui est mère de quels agneaux. Oublier certains détails au contraire pourrait témoigner d'un certain désintérêt ou d'une négligence, d'« un manque de passion ». Un éleveur qui mémorise la généalogie de son troupeau peut d'ailleurs s'attendre à être potentiellement reconnu comme un « passionné » et comme quelqu'un qui « sait faire ». Lors d'un voyage à l'abattoir, Émilien montre d'ailleurs avec fierté trois grosses brebis dans la bergerie avant le départ : « la brebis *ensonnaillée** là-bas c'est la sœur de celle-là, et ça, c'est la mère des deux ». Émilien ayant une très bonne mémoire de tout ce qui touche au troupeau mentionne régulièrement des détails, des événements, ou la généalogie pour démontrer à quel point il connaît et se souvient [par cœur] de son troupeau » (Richard-Frève 2011 :2014).

Inversement, il semble y avoir une forme de discrédit de l'écrit comme outil de travail. Eugène perçoit de manière péjorative le fait que son voisin néorural note toutes les informations de son agnelage dans un carnet. Cet usage de l'écriture est mal perçu, car il semble diminuer « la passion » du berger et son mérite d'apprendre les détails du troupeau par cœur. Il est peut-être aussi associé à une forme de dissociation possible que peut vivre

⁸⁷Le marquage peut être effectué par de la peinture, un trait de « boril » (crayon de couleur) indiquant qui est mère et agneau de qui.

le berger entre métier « total » et une possibilité de repos. Car en écrivant des informations sur l'agnelage sur papier, le berger peut ne plus autant se préoccuper de cette activité, sachant que l'information est inscrite en lieu sûr dans un calepin. L'écriture permet en quelque sorte une pause ou une rupture avec l'activité de travail. De plus, le processus d'écriture et de calculs de ces informations, pour qu'elles soient compréhensibles à une relecture, permet une forme de distanciation avec la réalité complexe et immédiate des informations à traiter (Faure 2011). Tandis qu'apprendre par cœur toutes ces informations demande d'être mobilisé par celles-ci pour ne pas les oublier. Le détachement de l'individu face à ces informations importantes est plus difficile. Marie-France Faure écrivait : « Ainsi l'écrit, indispensable à toute activité de planification, d'organisation, permet-il, par son exercice même, de « se défaire de l'urgence de la pratique » (Lahire, 2008) et de mettre cette dernière à distance. En outre, la stabilité de l'écrit détache les individus des éléments à conserver, ne les obligeant plus à les mémoriser » (Faure 2011). Ce discrédit de l'écrit dans le travail est aussi dû au fait qu'un certain nombre de bergers, comme Eugène, maîtrisent mal l'écriture ou du moins ne se sentent pas à l'aise dans l'écriture. Des éleveurs comme Eugène donnent à cette activité le moins de place possible.

De plus, l'écriture comme agent de contrôle social (par exemple les contrats de travail) est aussi discréditée, car elle vient modifier les formes de socialisation, les jeux de pouvoir et d'alliance au sein du groupe. Ces jeux de pouvoir sont entretenus par une préférence pour des relations suivant des schémas de « dons et de contre-dons » ou de services rendus (Mauss 1924) passés oralement entre les individus. D'ailleurs, comme nous l'avons abordé, la notion d'argent est plutôt taboue dans le milieu pastoral, sauf peut-être lors de grosses transactions. Les bergers préfèrent souvent s'échanger des services ou des biens plutôt que de parler d'argent. Ce mode de socialisation et d'échange plutôt sous forme de « dons et de contre-dons » (Mauss 1924) entraîne l'engagement des individus dans le long terme, pour permettre les retours de services rendus et maintenir de bonnes relations dans le groupe pastoral. C'est cette forme de relation de réciprocité passée à l'oral plus qu'à l'écrit qui se pratique chez les bergers.

Cette analyse de l'usage de l'écrit, de l'oral et la valorisation de la mémoire dans le groupe permet d'identifier des modes de fonctionnement sociaux ou des dynamiques d'alliances particulières qui reposent sur l'oralité dans les ententes sociales et des relations de « dons et de contre-dons » (Mauss 1924). Par exemple, pour sceller une entente (un contrat), et la faire respecter, les bergers attendent peu d'une intervention extérieure comme le droit ou l'État. Ils misent plutôt sur les éventuelles sanctions sociales potentielles du groupe pour dissuader un individu à ne pas « renier sa parole ». Souvent, en cas de litige, ils préfèrent ne pas utiliser ces instances. Ceux qui décident de les interpeller (comme les prud'hommes ou la justice) court-circuitent les jeux d'alliance et de sanction du groupe professionnel, et peuvent s'attendre à avoir des représailles, à être exclus ou critiqués. L'exemple d'Antonin présenté dans un article (Richard-Frève 2015) décrit bien cette situation. Après avoir eu des conflits avec son patron et avoir fait affaire avec les prud'hommes, ce berger salarié a reçu des menaces et décide de prendre un autre nom pour pouvoir continuer à exercer le métier. Les formes de contrôles sociaux ou de médiation utilisées par les bergers à cette époque ressemblent donc plus à des pratiques de « droits coutumiers » que de « droit positif », ce qui m'amenait à écrire en 2011 que dans ce groupe : « la réalité n'est que discours » (Richard-Frève 2011).

4.5.2 Quand la réalité n'est que discours⁸⁸

Les modes de socialisation et les représentations que se font les bergers de leur métier constituent d'autres éléments de l'*ethos* du début des années 2000. En fait, chez les bergers, la réalité matérielle ou factuelle des événements semble relative. J'écrivais que : « Dans le monde des bergers, le discours n'a pas nécessairement besoin d'être fidèle à la réalité. Ou peut-être que la réalité n'est que discours » (Richard-Frève 2011). Pour mieux comprendre ce phénomène, je citais les recherches de Béatrice Hibou et Mohamed Tozy sur l'application du droit positif au Maroc marqué par des pratiques de droit coutumier. Selon ces chercheurs :

« [...] la parole du cojureur était considérée comme supérieure à des présomptions construites sur des faits matériels. Dans ce système, il existe une dissociation totale entre l'effectivité d'une infraction (le meurtre ou le vol) et sa preuve légale. Dans ces sociétés de face-à-face où tout le monde sait qui a fait quoi, les catégories éthiques fondatrices du droit ont été totalement évacuées. [...] La norme est continuellement négociée, en fonction de la capacité d'un individu à mobiliser des alliés. *A priori*, c'est donc la capacité à mobiliser des soutiens qui détermine le degré de respect de la norme. Théoriquement, si on peut mobiliser 50 cojureurs, on peut commettre un meurtre en totale impunité, y compris si des indices matériels permettent de soutenir la thèse contraire. [...] L'objectif n'est pas de rechercher la vérité (celle-ci n'est pas importante dans le maintien du système), mais de prévenir toute menace susceptible de remettre en cause l'équilibre et la cohésion du groupe » (Hibou et Tozy, 2000:27-28).

Lors de mes enquêtes ou dans ma pratique, j'ai rencontré de nombreux exemples où la réalité factuelle ou matérielle ne semblait pas être prise en compte par certains bergers. Par exemple, des situations où ceux-ci racontent une version des faits différente de ce qui s'est produit réellement. Dans le récit d'Eugène, je mentionnais ces formes de transformation de la réalité, soit pour obtenir quelque chose, par exemple les limites faussées de l'herbe du voisin, soit pour se déresponsabiliser d'un choix pris avant l'attaque de loups.

Je donnais l'exemple d'Anna (2011), une jeune bergère salariée, disant s'être fait accuser à tort, par un voisin berger d'alpage âgé, de mal travailler et de ne pas être assez présente durant les périodes de garde. Celui-ci lui avait subtilisé ses bœufs de race bouchère qu'elle avait au troupeau et nié la présence de ses bœufs dans son troupeau. Anna disait ne pas comprendre comment ce vieux berger pouvait lui « mentir » de la sorte pendant des jours, sans sentir la moindre culpabilité. Ce vieux berger, en disant ne pas avoir les bœufs, avait augmenté la charge de travail d'Anna qui avait dû faire le tour de sa montagne pendant plusieurs jours pour tenter de trouver les mâles qui se reproduisaient gratuitement dans le troupeau du voisin. Quand celle-ci a finalement vu l'entièreté du troupeau du voisin en couchade libre, mettant ainsi la réalité en face de ce berger âgé, celui-ci « inventa » plusieurs histoires abracadabrantes, selon Anna, pour ne pas reconnaître ses torts.

Je donnais aussi l'exemple de Jacques, *baïle* baby-boomer* qui racontait l'histoire invraisemblable d'une visite nocturne en bergerie à laquelle j'étais témoin, qui finalement n'avait soi-disant pas eu lieu et d'un agneau voyageur ayant parcouru des kilomètres durant

⁸⁸ Cette expression n'est pas tirée du terrain, mais de mon mémoire en conclusion d'une analyse (2011).

la nuit pour se retrouver dans le troupeau d'un herbassier trop proche de ses quartiers. Pourtant, selon l'herbassier, aucun agneau n'était présent dans son troupeau. Robert, en racontant cette histoire d'un agneau disparu et présent dans le troupeau du voisin, souhaitait semer la bisbille avec cet herbassier et avoir l'accord de son patron pour que cet herbassier quitte des terres trop proches de la propriété. La vérité sur cette visite en bergerie et la disparition d'un agneau n'ont jamais été élucidées. Par contre, l'herbassier a changé de quartier le jour suivant, voyant les histoires que sa présence occasionnait et les accusations qu'il recevait à tort d'avoir un agneau de Robert à son troupeau. Un jeu d'alliances sociales permet ensuite de diffuser la version des faits souhaités. Les normes sociales sont ainsi négociées en fonction des alliances disponibles et prennent les traits d'un droit dit coutumier. Ce type de socialisation et ce traficage de la réalité étaient fréquents à cette époque.

On perçoit, comme l'observait Jack Goody, que les modes de pensées des bergers, leurs façons de percevoir leur réalité, peuvent être influencés par l'usage privilégié de l'oralité dans les relations sociales. Le fait que l'usage de l'écriture dans le travail et dans les relations sociales soit moins bien perçu influence la perception et la pratique du métier. Les possibilités de prise de distance des individus par rapport aux normes sociales ambiantes et leurs capacités réflexives semblent être influencées par l'usage prédominant de l'oralité dans les relations sociales. Ces modes d'ententes verbales renforcent l'*emprise* des normes professionnelles sur les individus qui doivent maintenir des relations en « face-à-face » et rester proches du « centre de décision » social, pour reprendre les termes de Marie-France Faure (2011), pour garder des alliances avantageuses en cas de litige. Ces éléments sont également primordiaux pour comprendre l'*ethos* professionnel de cette période et les modes de socialisation qui influencent les pratiques du métier.

4.5.3 Le travail « bien fait » basé sur la liberté des brebis : un métronome particulier

Un autre élément important doit être pris en compte pour comprendre l'*ethos* professionnel de cette époque : la qualité du travail. J'utilise ici l'expression de « travail bien fait » empruntée à Yves Clot (2010) pour désigner ce qui est considéré comme étant du « bon travail » par les bergers, ou ce que mentionne Marc Loriol, nommé du « beau travail » (Loriol 2011). On pourrait aussi considérer le travail « bien fait », comme le remarquait Daniel Linhart (2009), dans cette idée de percevoir chez un travailleur cet attachement à la qualité du travail accompli malgré les pénibilités additionnelles que demande la réalisation de ce bon travail. Marc Loriol propose une explication à ce qu'il identifie comme étant du « beau travail » (Loriol 2011), une explication qui décrit bien les observations faites dans le milieu pastoral :

« Traditionnellement, chaque métier se caractérise par un savoir-faire reconnu, des règles et des valeurs qui définissent le travail et les efforts nécessaires pour y parvenir. Pour les ouvriers qualifiés, le « beau travail » c'est réaliser une certaine qualité (fiabilité, robustesse, esthétique, etc.), pour les conducteurs de bus, c'est assurer une conduite souple, sans freinage ou accélération ni risque d'accident, pour les infirmières, il s'agit de pouvoir soigner et reconforter un malade très mal en point, pour le policier arrêter un délinquant dangereux ou retors, etc. Le beau travail justifie les efforts réalisés » (Loriol 2011 :2).

J'utilise l'expression de travail « bien fait » ou de « bon travail » puisque ce sont ces expressions qui sont entendues sur le terrain. Beaucoup des éléments abordés dans ce chapitre permettent de concevoir le travail « bien fait » ou le « bon travail » pour les bergers. Il consiste pour le berger à bien gérer ses ressources (en herbe, en eau...), à bien gérer son troupeau et à avoir un « beau troupeau », suivant les critères esthétiques et sanitaires encouragés. Le travail « bien fait » exige d'anticiper ce qu'il a à faire, d'être le plus à jour possible dans son travail, de ne pas être « dépassé » par les tâches à réaliser.

Pour arriver à réaliser ce travail « bien fait », le berger doit aussi avoir incorporé certains savoir-faire et une technicité du travail. Comme l'artisan, le berger incorpore ces gestes et ces pratiques, ce lien au troupeau et à son environnement. Comme le formulait Bernard Zarca dans ses recherches sur les identités de métiers et sur les artisans : « le métier s'inscrit dans le corps » et « l'identité de métier s'exprime dans les gestes » (Zarca, 1988, 253-254). Les bergers, en incorporant les gestes du métier, en faisant corps avec le métier, acquièrent une identité et des savoir-faire lui dictant le bien faire. Jean-Pierre Warnier (1999) considère aussi que l'individu est « subjectivé », se construit grâce à l'incorporation de la matérialité de son environnement par la maîtrise de conduites motrices. En incorporant ces gestes et ces savoirs techniques, le berger peut produire ce qui correspond aux yeux d'autrui comme étant du « bon travail ».

Cette incorporation du métier peut être analysée, comme le formulait Isabelle Baumont, comme « l'incorporation d'une « discipline », au sens foucauldien, dont les principes sont déterminés par les brebis » (Baumont, 2005:79). J'utilisais d'ailleurs dans les chapitres précédents l'image du *métronome* pour décrire cette forme de discipline qu'impose la gestion du troupeau. Ainsi, le berger, pour produire ce travail « bien fait », doit apprendre à conduire adéquatement le troupeau, à l'anticiper et le comprendre. Le travail « bien fait » se conforme à ce qui est valorisé par les normes et l'*ethos* professionnel du moment, soit de se consacrer pleinement aux bêtes et les laisser le plus libres possible tout en maintenant un cadre pour bien gérer les ressources. Pour reprendre l'exemple du chauffeur de bus cité par Marc Loriol, je dirais que le berger fait du « beau travail » quand il doit conduire un troupeau sans que celui-ci s'en rende compte. Il doit encadrer minimalement le troupeau pour que les bêtes mangent correctement les ressources, tout en laissant le troupeau relativement libre pour « qu'il profite », pour qu'il mange le plus possible, sereinement et sans être constamment dérangé. C'est ce savant équilibre d'intervention et de laisser-faire qui permet de réaliser chez les bergers ce « beau travail », ce « bon travail » et ce travail « bien fait ». Il doit se conformer à cette discipline du *métronome des brebis* dictée par une éthique professionnelle qui considère que le berger doit se sacrifier pour le troupeau, que les brebis doivent être le plus libres possible, et que les besoins des bêtes passent avant ceux du berger. Le travail « bien fait » et le « bon travail » découlent donc de tous ces éléments que le berger doit idéalement maîtriser et incorporer. Le portrait d'Eugène décrivait bien toutes ces pratiques encouragées pour considérer ce « bon travail » et l'*ethos* majoritaire de cette époque.

Résumé de l'*ethos* majoritaire au début des années 2000

Normes dominantes

- Perception d'un métier-mode-de-vie, consubstantialité du travail et du travailleur
- Identité pleine
- Avoir la passion, être passionné
- Aimer « être au cul des brebis », aimer être constamment avec les brebis
- Suivre le métronome de la brebis, son rythme et prioriser les besoins du troupeau avant ses propres besoins
- Valorisation de la mono-appartenance, la polyvalence est une tare
- L'importance de la « réputation » et de la « parole »
- La réalité n'est que discours
- Notoriété aux « vrais » et aux « bons bergers »
- Valorisation des individus qui ont un « beau troupeau »
- Valorisation des savoir-faire anciens
- Valorisation d'ententes orales, règlement de compte au sein du groupe sans intermédiaire
- Valorisation du don et du contre-don, de service rendu plutôt que d'échange monétaire (élément tabou)

Bergers dominants

- Les « vrais » et les « bons bergers » suivant la hiérarchie présentée, des bergers qui ont de « beaux troupeaux » et qui ont « la passion »

Pratiques valorisées

- Avoir un « beau troupeau »
- Suivre une esthétique du troupeau particulière
- La garde
- La domestication, lien de don et de contre-don avec l'animal
- La mémoire et apprendre « par cœur » (à l'inverse de l'écriture)
- Suivre le rythme des brebis, les laisser le plus libres possible et s'adapter à elles
- Suivre le rythme de l'herbe, maximiser ses ressources
- Une gestion des ressources en faisant avec ce que l'on a, système de la débrouille

Symbolique

- Des bergers passés et des transhumances anciennes
- L'histoire longue du métier
- Un berger libre, autonome, débrouillard, ayant une compréhension importante du comportement animal

Conclusion : l'emprise d'un *ethos* structurant

Les éléments de l'*ethos* professionnel présenté dans ce chapitre m'amènent à considérer que l'identité de berger à cette époque confondait souvent l'identité au travail et l'identité dans la vie privée : elle était « pleine ». Il s'agissait pour beaucoup d'individus d'un métier-mode-de-vie et un « métier total » qui implique l'individu dans toutes les sphères de son existence puisque celui-ci doit se dévouer totalement aux brebis « par passion des bêtes ». Comme dans les métiers de vocation, l'investissement du berger dans son travail était dérisoire par rapport aux revenus à tirer de l'élevage, amenant certains à dire que l'on ne peut faire ce métier « que par passion ». Cette passion est d'ailleurs vécue par beaucoup de manières viscérales, une dévotion et un attachement sans limites pour les bêtes. Parallèlement à cette passion ressentie, l'éthique encouragée au sein du groupe valorisait de laisser les bêtes les plus libres possibles rendant le berger docile aux *métronomes des brebis*. Ce faisant, celui-ci devenait aussi très prévisible pour les pairs, régis par une forme de discipline qui implique l'Homme et le travailleur dans une vie et une occupation confondue. Nous avons aussi abordé dans ce chapitre le fait que les notions « de passion » et de « bon berger » pouvaient être des éléments coercitifs dans la mesure où pour être reconnu dans le groupe, il faut être perçu comme « passionné », et que pour avoir de l'influence, il vaut mieux être « un bon berger ».

Comme je le formulais, l'identité des bergers, au début des années 2000, a certaines caractéristiques de ce que Claude Dubar (2000a) identifie comme une identité « communautaire »⁸⁹. En effet, comme nous l'avons abordé, le groupe de bergers a un degré d'interconnaissance important, où « tout le monde se connaît » (ou presque), où les ententes sociales sont réglées le plus souvent par des ententes verbales impliquant « la parole » et « la réputation » des individus et d'un groupe où la transmission des savoir-faire se fait plutôt à l'oral. Les bergers à cette époque ont un sentiment d'appartenance fort à une communauté dans laquelle ils ont une place qu'ils tentent de préserver ou d'améliorer et/ou le maintien du « nous » prévaut à l'affirmation de spécificité individuelle qui n'est pas encouragée. Les pressions venant des membres du groupe imposent une certaine uniformité, une similitude entre les individus, ne permettant pas ou difficilement l'originalité. Les bergers valorisent le fait de ne savoir faire « que ça » et discréditent la polyvalence. Cette identité peut aussi être qualifiée de « pleine » dans la mesure où elle englobe toutes les sphères de l'existence d'un individu (ou presque), ne scinde pas l'individu en termes de fonction ou de rôle.

C'est ce qui m'amène aussi à qualifier cette identité de « forte » suivant certaines des caractéristiques qu'identifie Roger Brubaker (2001). En fait, il observe dans ses recherches sur la notion d'identité des éléments qui ressemblent à ce qui a été observé chez les bergers à cette époque. Il décrit ce qu'il nomme comme étant une conception « forte de l'identité » présente dans les recherches en sciences sociales qui prend aussi en compte cette forme

⁸⁹ Le concept de « communautaire », emprunté à Claude Dubar pour décrire ce type de socialisation, est utilisé ici non pas de manière substantialiste ou comme étant des caractéristiques statiques figées propres à une société, mais plutôt comme le faisait Max Weber, pour décrire des types d'interactions individuelles, des modes d'organisations de groupes sociaux qui priorisent tantôt l'individu à l'intérêt de l'ensemble de groupe ou inversement.

identitaire plutôt stable, similaire et connue de tous (Brubaker, 2001 :74). Or, Brubaker considère que la notion d'identité dans la recherche pose certains problèmes analytiques dans la mesure où celle-ci est soit envisagée comme trop « forte » souvent réifiée, essentialisée, ou inversement comme trop « faible », trop molle, fragmentée et mouvante pour permettre l'analyse de phénomènes sociaux. Pour remédier à ces problèmes, Brubaker propose plutôt de considérer les concepts de « groupalité » de « communalité » et de « connectivité » pour décrire les membres d'un groupe d'appartenance et les types d'identité observés chez les individus de ce groupe. Les observations faites dans le monde pastoral ont certains traits qu'identifient Brubaker dans ce qu'il nomme, tout en la critiquant, comme étant une « identité forte » dans le fait d'observer un fort degré de « groupalité » (degré fort de cohésion du groupe), un fort degré de « communalité » (degré fort de similitude attendue dans le groupe) et un fort degré de « connexité » (degré important de connexions et de liens d'interdépendance entre les individus).

En fait, on peut percevoir à cette époque un fort degré de *lien social*. Les liens sociaux pourraient être décrits comme étant le degré d'autonomie des individus dans leur groupe d'appartenance et/ou la force de la dépendance ou de l'interdépendance de cet individu à son groupe et aux autres individus (notamment dans l'apprentissage du métier, dans le fait d'avoir une place dans le groupe, dans les relations d'influences...). Des liens sociaux faibles peuvent être compris comme des liens d'interdépendance faibles entre les individus. Ce concept de lien social ne décrit pas la fréquence des liens entre les individus ni la qualité de ceux-ci. Il ne faut pas non plus envisager les liens sociaux comme étant propres à une société, que l'on pourrait qualifier de « traditionnelle » ou de « moderne ». Il faut plutôt considérer ces traits de socialisation selon le type de groupe d'appartenance auquel se sent appartenir un individu. Les liens sociaux au sein de ce groupe de bergers, à cette époque, sont donc forts et importants dans la mesure où une interdépendance des individus est perceptible et peu tentent d'agir seuls. Les individus se conforment majoritairement aux normes et adhèrent à cet *ethos* professionnel qui implique cette notion d'identité « pleine ».

Ce concept de *lien social* nous amène donc presque naturellement vers ce qui peut se décrire comme étant l'*emprise* des normes sociales. Car le terme d'*emprise* des normes sociales décrit le degré d'autonomie ou de marge de manœuvre dont dispose une majorité d'individus pour gérer les normes au sein de leur groupe d'appartenance. Il s'agit du degré de domination ou d'ascendance de ces normes et le niveau de conformisme imposé au sein d'un groupe. Alors si l'*emprise* des normes sociales peut avoir un caractère individuel, elle peut aussi varier d'un individu à un autre selon les ressources dont il dispose pour s'extraire des pressions du groupe, cette *emprise* peut aussi avoir une tendance collective, dans la mesure où l'ensemble du groupe peut sembler disposer de peu d'autonomie face au degré de conformisme espéré par une majorité. Je considère que plus les liens sociaux d'interdépendances entre les individus sont importants dans un groupe et plus l'*emprise* des normes sociales est aussi conséquente. Je vais utiliser le terme d'*emprise* pour décrire ce phénomène. Une *emprise* forte des normes sociales suppose un faible degré de latitude d'action chez une majorité d'individus d'un groupe à tenter la déviance des normes. À cette époque, l'*emprise* des normes sociales était forte et l'*ethos* était partagé par une grande majorité de bergers.

Certains rétorqueront peut-être que cette lecture ne prend pas assez en compte toutes les diversités de situations présentes dans ce groupe. Bien sûr que des individus dans le groupe sont plus polyvalents et ont d'autres champs d'intérêt que les brebis. Certes, certains distinguent, ou scindent ce qu'est le travail de la vie personnelle et qu'ils ont différents rôles sociaux comme berger et père de famille par exemple. Certains individus du groupe réussissent aussi à s'extraire des normes sociales, à prendre de la distance et à être originaux. Comme nous l'avons abordé dans la description des générations en activités, les néoruraux et les bergers de la génération X tentaient plus cette originalité, critiquaient parfois l'*ethos* et les normes professionnelles. Ceux qui tentaient cette originalité disposaient souvent de ressources personnelles, sociales et matérielles assez importantes pour avoir une capacité d'autonomie, pour permettre de faire face aux jugements sociaux et à une potentielle exclusion du groupe. Or, à cette époque, peu ont ces ressources et peu tentent cette possible exclusion ou mise en marge du groupe. Les bergers en grande majorité vivent plutôt le métier selon cette compréhension du monde qui valorise une identité « pleine » qui ne dissocie pas le travail de l'identité personnelle qui est connue entièrement par les pairs (ou presque). Ils suivent l'*ethos* professionnel qu'encourage Eugène en étant « passionné » et respectant le *métronome des brebis*.

Synthèse

Dans ce chapitre, nous avons défini ce qui est compris dans cette recherche comme étant une norme sociale, une norme professionnelle et un *ethos* professionnel. Nous avons identifié les éléments constitutifs de cet *ethos* comme étant : une représentation partagée de ce qu'est supposé être le métier, une éthique professionnelle, des pratiques « possibles » (Darré 1985b), des savoir-faire valorisés, une façon d'être au métier, et la symbolique que porte le métier. Pour mieux décrire cet *ethos* du début des années 2000, nous avons décrit le portrait fictif d'un berger influent, Eugène, afin de mettre ces éléments en récit et en images. La description de ce profil a permis de décrire les normes dominantes de cette époque et l'*ethos* majoritairement adopté dans le milieu pastoral.

Les différentes générations de bergers exerçant le métier à cette époque ont été décrites pour percevoir la diversité des profils au sein de ce groupe et aussi leurs niveaux de conformisme. En fait, peu de bergers en activité critiquaient ou tentaient ostensiblement d'être originaux à cette époque. L'*ethos* était largement adopté.

Pour tenter de comprendre cet *ethos*, j'ai aussi présenté certains des éléments qui caractérisent le récit d'Eugène. Il a été possible de décrire les « vrais bergers », des bergers âgés ayant emmagasiné un nombre de connaissances empiriques importantes ou qui préservent d'anciennes façons de faire. J'ai aussi décrit ceux perçus comme étant des « bons bergers », qui sont reconnus comme étant compétents, respectueux de la tradition tout en étant tournés vers l'avenir. Des facteurs reconnus dans le groupe, souvent attribués aux « bons bergers » comme le fait d'avoir un « beau troupeau » ou le fait d'être « passionné », ont aussi été décrits. J'ai aussi présenté dans ce chapitre un autre élément important de cet *ethos* : ce en quoi consiste le travail « bien fait », dans l'idée d'avoir une bonne gestion du troupeau et des ressources, en étant dans

l'anticipation du travail à faire, et en étant efficace et respectueux des cycles de la nature et des animaux. En présentant ces éléments, nous avons constaté que des mécanismes de structuration sociale du groupe étaient en jeu.

En effet, nous avons pu constater que le métier est en fait perçu à cette époque comme un « mode de vie », un métier « total », un métier de vocation ou un métier-passion qui demande au berger de privilégier le troupeau à ses propres besoins. Le berger doit suivre le *métronome des brebis* en les laissant le plus libres possible et se sacrifier pour elles par passion. Il doit se conformer aux normes du groupe et ne pas être trop polyvalent ou avoir d'autres centres d'intérêt. Le suivi de cette discipline le rend très prévisible, car le berger de cette époque est confondu avec son travail. Une consubstantialité du travailleur et du travail existe et c'est ce qui correspond à l'identité « pleine » du berger. De plus, la mono-appartenance des individus est valorisée ainsi que le fait d'avoir une seule identité connue de tous. Cela permet de renforcer le poids des ententes orales passées qui impliquent le respect de « la parole » et « la réputation » des individus. Nous avons pu constater que la valorisation de l'oralité et de la mémoire dans les mœurs des bergers influence aussi à cette période les modes de socialisation des bergers. Les bergers ont aussi plutôt des modes d'ententes passés par des échanges de services sous forme de « don et de contre-don » (Mauss 1924) puisque l'échange d'argent, la prise en compte de l'argent dans les échanges sont souvent tabous sauf dans le cadre de grosses transactions. Ceux-ci privilégient aussi des ententes qui sont régies par « la parole » des uns et des autres et utilisent peu des intermédiaires, des médiateurs et tentent peu d'officialiser ces ententes de manière contractuelle.

Ce groupe encourage des pratiques souvent décrites comme étant du droit coutumier. La négociation des normes professionnelles se fait donc à la hauteur des alliances sociales disponibles pour, par exemple, pouvoir donner une version particulière des faits d'un évènement conflictuel. Ainsi, je considère qu'à cette époque, « la réalité factuelle n'est que discours ». Cette socialisation et ces modes identitaires ressemblent aux traits de ce que certains chercheurs qualifient comme étant « communautaires » (Dubar 2000a). Pour reprendre des concepts de Roger Brubaker (2001), on perçoit à cette époque une « identité forte » chez les bergers du fait de percevoir un fort degré de « groupalité » (de cohésion), de « communalité » (de similitude) et de « connexité » (d'interdépendance). Les liens sociaux sont importants, impliquants beaucoup d'interdépendance entre les individus, et l'*emprise* des normes influence fortement une majorité des individus qui tentent peu l'originalité. Le fait d'être berger implique d'avoir cette « identité pleine », de pratiquer ce « métier-mode-de-vie » comme un « métier total » qui implique d'être « passionné » par les brebis et de suivre leur métronome.

Ce chapitre nous a permis de mieux comprendre l'*ethos* professionnel vertueux présent et valorisé au début des années 2000. Nous avons aussi traité des façons qu'ont les bergers de se représenter la réalité, la socialisation et le travail. Cet exercice étant fait, il sera maintenant plus facile de comprendre l'évolution de ce groupe, de l'*ethos*, des normes professionnelles et la gestion des normes publiques, des éléments abordés dans les chapitres suivants.

CHAPITRE 5

« LES PRIMES, ÇA FAUSSE TOUT ! » : FIN DES ANNÉES 2000, UNE CONFRONTATION DE NORMES PROBLÉMATIQUE

Introduction

Dans le chapitre 1, nous avons pu constater dans ce chapitre que les *normes publiques* qui influencent le milieu agricole sont en croissance depuis les années 1980. Depuis cette période, les bergers dépendent de plus en plus des « primes », pour avoir une exploitation rentable et après les années 2000, celles-ci deviennent conditionnelles au respect de certaines pratiques et normes. Une inflation des normes et des contraintes s'observe donc à partir de cette époque et entre de plus en plus en conflit avec l'*ethos* professionnel des bergers. Comme nous l'avons abordé au chapitre 4, cet *ethos* peut être compris comme étant un « dénominateur commun » (Zarca 2009 ; Fusulier 2011) de références partagées comprenant par exemple des représentations, des normes, une éthique du travail « bien fait », des pratiques, des savoir-faire, et une certaine symbolique du métier. Ces éléments partagés par une majorité d'individus influencent les bergers dans la pratique du métier et dans leur vie en générale : puisqu'il s'agit d'un métier « total » vécu comme un mode de vie impactant sur l'identité « pleine » des bergers. Or, cet *ethos* professionnel devient difficile à appliquer et suivre dans ce processus de bureaucratisation du métier qui impose de nouvelles façons de faire.

J'analyserai dans ce chapitre cette confrontation de normes et la déstabilisation de l'*ethos* professionnel des bergers que j'ai pu observer entre 2004 et 2011, l'année de la soutenance de mon Master 2 qui traite de ce sujet. Je présenterai dans ce chapitre les résultats de ces analyses. Nous aborderons le fait que les bergers doivent gérer à la fois ces normes professionnelles et le fait qu'ils doivent se conformer aux *normes publiques* dont ils dépendent pour avoir une exploitation rentable et légale. Je décrirai comment les bergers étant influencés par un *ethos* professionnel particulier, dont des normes professionnelles, gèrent des *normes publiques* en modifiant leur travail. Je tenterai de répondre à cette interrogation : pourquoi cette rencontre de normes et cette déstabilisation de l'*ethos* professionnel semblent, pour bon nombre de bergers, problématiques et brutales à cette époque ?

5.1 Pourquoi les primes, ça fausse tout ?

Pour mieux comprendre cette confrontation de normes et d'*ethos*, je décrirai la situation au milieu des années 2000, et la gestion des *normes publiques* durant ces premières années de recherche. Je présenterai ensuite le modèle d'exploitation de Martin, un éleveur-berger. Des extraits d'entretiens seront traités pour comprendre ses pratiques et ses perceptions du métier ainsi que celles des *normes publiques* qu'il avait à gérer. Comme je le mentionnais en introduction, il formule dans un entretien de 2007 que pour lui « les primes, ça fausse tout ! ». Les « primes » qui financent l'activité d'élevage transhumant de Martin à la hauteur de 70% de son revenu global « fausse » selon lui le métier. Nous tenterons de comprendre les propos de Martin, une position partagée par bon nombre d'éleveurs à cette époque.

5.1.1 Croissance des normes entre 2000 et 2010

Lors de mon insertion dans le milieu pastoral comme bergère en 2004, les éleveurs étaient régis par les réformes de la Politique Agricole Commune (PAC) de 2003, suivant les accords de Luxembourg. On pouvait observer la mise en place du *découplage** et de la conditionnalité des aides. Cette réforme, qui faisait suite à la réforme de 1999, était supposée être mineure dans les changements apportés, étant réalisée à mi-parcours de la réforme de 1999 qui devait durer 7 ans. Or, celle-ci est devenue une réforme à part entière (Boinon et Coll., 2006 :2). La PAC se transforme donc plus rapidement que prévu. Comme nous l'avons abordé dans le chapitre 1, quelques années sont nécessaires avant de pouvoir mettre en place concrètement les réformes de la PAC. L'impact de ces nouvelles mesures se perçoit plus timidement à partir de 2005, mais de manière plus prononcée après 2007 et les années suivantes, lors de la mise en place des Droits à Paiement Unique (DPU) à l'hectare et les nouvelles directives à instaurer.

Les éleveurs, en 2004, devaient déjà à cette époque gérer un certain nombre de *normes publiques*, par exemple des normes d'identification animale, de transports, des normes vétérinaires. Mais, globalement, la gestion administrative ne semble pas encore poser de problème. Ils doivent gérer « des papiers » pour déposer les « dossiers PAC » et obtenir des aides. Les éleveurs déclarent leur nombre de brebis éligibles aux subventions, les zones de pâturage de l'exploitation et celles en montagne pour obtenir par exemple l'ICHN et la PHAE. La déclaration des surfaces par photo satellite se fait sur papier. Les « dossiers PAC » sont longs et complexes à remplir, mais globalement peu de plaintes ou de sentiments « d'être dépassé » sont exprimés. La *charge mentale*⁹⁰ de cette gestion bureaucratique commence que légèrement à être problématique pour certains bergers.

Cependant, dans les années suivantes, cette charge devient beaucoup plus conséquente et problématique pour une plus grande majorité d'individus. Une augmentation des *normes*

⁹⁰ On pourrait décrire la charge mentale comme étant une charge cognitive, ou un ensemble d'opérations mentales à faire, ou le degré de sollicitation du cerveau d'un travailleur dans le cadre de son travail. Il s'agit d'un effort de concentration, de raisonnement ou de planification. Cette charge est évaluée selon différents critères : comme les conséquences des erreurs dans le travail, le fait de devoir se dépêcher ou de vivre du stress (Hamon-Cholet et Rougerie 2000).

publiques a lieu et couvre davantage de secteurs d'activité en lien avec l'élevage (transport, sanitaire, identification, embauche de salariés, environnement...). En effet, comme on l'abordait au chapitre 1, suite aux crises sanitaires de la fin des années 1990, l'Union européenne met en place des règles plus strictes de suivi des exploitations. Découlant de cette mesure européenne ((CE) No 21-2004), les normes d'identification et de traçabilité se complexifient en 2005 avec l'adoption en France de la réforme de l'identification et de la traçabilité des ovins et des caprins s'inscrivant dans le code rural par l'Arrêté du 19 décembre 2005. La tenue d'un Registre d'Élevage vient remplacer l'ancien « registre des ovins », instauré en 2000, suite à Loi d'Orientation Agricole de juillet 1999, qui était moins exigeant et contraignant. Ce Registre d'élevage doit recenser dans un cartable davantage d'informations sur l'exploitation, dont le nombre de bêtes possédées, les numéros des boucles de ces bêtes, les documents de circulation et les bons d'équarrissage. Même s'il y a une continuité avec les mesures existantes, cette mesure européenne transposée à la France implique globalement plus de papiers, de contrôles, de stress, de déclarations et de suivis du troupeau de la part de l'éleveur.



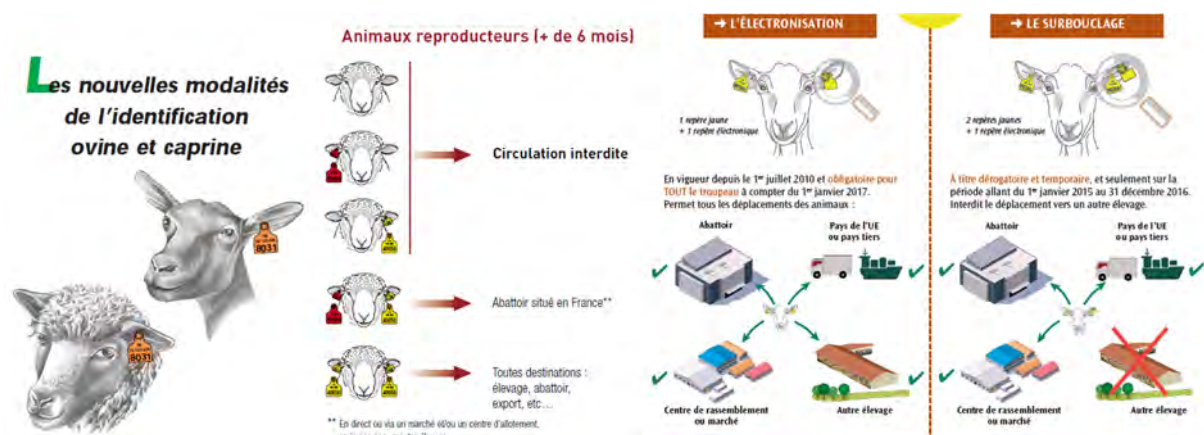
Rangement des papiers lors d'une rencontre technicien-éleveur à la maison de l'éleveur en 2013

On y voit le cartable du registre d'élevage (cl. Émilie Richard-Frève)

Par exemple, le document de circulation des bêtes comprend maintenant plusieurs feuilles de couleur à remplir et à envoyer dans un délai de sept jours à l'instance administrative (l'EDE) pour déclarer tout mouvement des ovins, que ce soit pour la vente, l'achat ou l'abattage des bêtes. L'éleveur doit en garder une copie, le transporteur une autre ainsi que le vendeur des bêtes et l'administration.

Le bouclage n'est pas nouveau puisque depuis l'arrêté du 30 mai 1997, les bêtes doivent être identifiées par le numéro d'exploitation et par un numéro individuel sur une boucle couleur saumon. Or, cette mesure de 2004 implique maintenant un suivi au niveau européen de l'identification. Elle demande cette fois un double bouclage des bêtes, une identification

plus précoce des agneaux et un rebouclage en cas de perte d'une des boucles. Ce rebouclage suppose une vigilance accrue et des démarches administratives additionnelles pour l'éleveur : il doit identifier la bête et son numéro, commander une boucle à l'identique et la reposer. Cette procédure européenne se fera en plusieurs étapes entre 2005 et 2010, pour obliger finalement deux boucles dont une avec une puce électronique.



Saisie d'écran de plusieurs documents officiels illustrant l'évolution des modes d'identification à travers le temps

Voir en bibliographie pour les sources exactes disponibles sur le site Internet de l'Institut de l'élevage. L'image de gauche représente les règles d'identification en 1997. Celle du centre date de 2005. La photo de droite décrit la période contemporaine après 2015.

Entre 1997 et 2015, les boucles sont au départ uniques pour devenir doubles, puis doubles dont une électronique, puis triples dont une électronique dans certaines situations.

Au 1^{er} janvier 2006, « la prime à la brebis et la prime supplémentaire [à laquelle certains ont droit] sont découplées à 50 % »⁹¹, (Sénat n° 168). Ce découplage implique souvent plus de conditions pour avoir droit aux aides. Le site Internet du Sénat français mentionne les avantages et les désavantages de cette prime découplée pour l'élevage ovin en ces mots : « Si l'élevage ovin bénéficie d'un « capital environnemental » important et perçoit à ce titre des soutiens substantiels versés au titre du second pilier de la PAC, plus que d'autres filières, il se trouve dans le même temps en position de dépendance par rapport à des *subsidés* européens dont l'avenir n'est pas assuré » (Sénat n° 168). Des insécurités sont perceptibles dans le milieu avec les transformations des primes. La PHAE, une mesure agroenvironnementale, devient la PHAE2 et change certains éléments contractualisés « en simplifiant et en renforçant ses exigences » (Sénat n° 168). Les Contrats d'Agriculture Durable (CAD) remplacent les anciens Contrats territoriaux d'Exploitation (CTE) et sont contractualisés entre 2004 et 2006, prenant fin cinq ans plus tard. Certains rares dédoublements de contrats seront signés à tort entre les CTE et les CAD, créant de graves pénalités pour les éleveurs signataires souvent conseillés par des techniciens. Des rumeurs circulent dans le milieu pastoral sur ces erreurs et une méfiance s'installe dans les esprits concernant l'arrivée de nouvelles primes ou contrats agro-environnementaux qui semblent a priori positifs et payants, mais qui peuvent devenir très contraignants et pénalisants.

Qui plus est, des contrôles plus punitifs ont lieu. Les éleveurs deviennent plus souvent sujets à contrôle puisque le versement des primes est conditionnel à l'adoption de certaines

⁹¹ La prime supplémentaire, [est] réservée aux producteurs dont la surface agricole utile (SAU) [dont] au moins à 50 % en zone défavorisée et à ceux dont la production d'agneaux entre dans des filières qualité, est de 3,5 euros par brebis » (Sénat n° 168).

pratiques. Des instances vérifient donc ces éléments (d'identification, de déclaration des terres, de maladie du troupeau...) à de nombreuses reprises durant l'année, pouvant donner l'impression à l'éleveur d'être sous surveillance. Certaines mesures non respectées peuvent être lourdes de conséquences économiquement. Par exemple, les conditionnalités liées à la prime de la PHAE contractualisée sur cinq ans, si bafouée, peuvent entraîner des conséquences économiques basées sur cette durée de versement à rembourser. Les déclarations de présence du troupeau sur certaines terres dans le cadre de la demande de la Prime à la Brebis (ancienne PCO qui devient par la suite l'Aide Ovine) sont d'ailleurs largement pénalisées à cette époque. Plusieurs rumeurs fondées circulent dans le milieu professionnel et technique concernant des éleveurs ayant eu à rembourser des sommes supérieures à 50 000 euros lors de contrôles puisque leur troupeau n'était pas présent sur les terres déclarées ou ayant bafoué leurs engagements.

Tous ces changements entraînent une gestion plus stressante « des papiers » et des primes. De plus, un décret de 2007 (*n° 2007-596*) modifie aussi les conditions de délivrance des médicaments faite par les vétérinaires, rendant plus complexe l'accès aux produits pour les éleveurs. Plusieurs éléments normatifs s'accumulent, sans nécessairement qu'ils aient un lien entre eux, mais rendent plus complexe le travail au quotidien des éleveurs.

En fait, la complexification de la PAC va en *crescendo* tout comme les mesures administratives françaises mises en place. Les normes se modifient rapidement entre le début des années 2000 et 2010. Les instances de gestions et de contrôles changent de nomination et de rôle, amplifiant à ce sentiment de confusion exprimé par les éleveurs. Par exemple, la DDA devient la DDT, l'instance de contrôle et de paiement l'ONIC devient l'AUP lors de sa création en 2006. Cette rationalisation et ce fusionnement des instances publiques agricoles se poursuivent jusqu'en 2009 avec la création de FranceAgriMer⁹². Les éleveurs disent vivre de plus en plus du stress dans le fait de mal comprendre certaines normes à respecter. Certains craignent avoir mal rempli leur dossier PAC, par exemple de ne pas avoir coché « une case » qui pourrait leur faire perdre beaucoup d'argent ou tout simplement de ne pas être en règle. C'est dans ce contexte que Martin, en 2007, exprime ses insatisfactions concernant la PAC, les primes, la gestion de la paperasse et les nouvelles DPU qu'il ne comprend pas très bien.

5.1.2 Martin en 2007

Alors, pourquoi Martin formule cette phrase énigmatique comme quoi « les primes, ça fausse tout ! » dans ce contexte particulier ? Avant de répondre concrètement à cette question, je vais présenter davantage Martin et le contexte.

Martin, est âgé d'une trentaine d'années en 2007, lors du premier entretien, où il explique ses débuts dans le métier de berger. Martin dit avoir « flashé » sur le métier après avoir côtoyé un berger en travaillant en haute montagne dans sa jeune vingtaine. Martin

⁹² FranceAgriMer est un établissement national créé en 2009 gérant les produits issus de l'agriculture et de la mer. Il s'agit d'un établissement public sous la tutelle du Ministère responsable de l'agriculture. Cet établissement s'occupe des missions de contrôle, les demandes d'aides et le traitement de l'information. Il offre des services territoriaux au sein des DRAFF.

venait de la ville. Il cherchait à la « quitter » en trouvant de « petits boulots » en montagne selon les saisons. Avant cette période, il avait travaillé à l'usine, mais il ne trouvait pas de parcours professionnel satisfaisant en milieu urbain. Le métier de berger a été en quelque sorte salvateur pour lui. Il s'est installé comme éleveur à la fin des années 1990 en achetant un troupeau après avoir fait le métier de berger salarié pendant plusieurs années. En 2007, lors du premier entretien, il possède un troupeau d'une centaine de bêtes. Il vend ses agneaux un peu en vente directe, mais majoritairement à des intermédiaires pour la fête musulmane de l'Aïd el-Kebir.

À cette époque, Martin a choisi d'adopter un modèle d'élevage s'inspirant du système herbassier. Il ne possède pas de terre, mais loue ses parcelles à des particuliers, à la commune ou à l'Office National des Forêts. Chez les particuliers, « c'est beaucoup du verbal, mais c'est la confiance » qui scelle ses engagements. Ses locations de terres sont relativement stables. Il n'est pas toujours en mouvement, comme les herbassiers du Var par exemple, en recherche de pâturages. Il vit en appartement, dans un village. Il change de quartier et de logement lorsqu'il part à la montagne l'été. Il s'embauche alors comme berger salarié tout en plaçant son troupeau dans le groupement pastoral pour lequel il garde. Martin se qualifie d'ailleurs d'abord comme un berger ou soit un éleveur-berger dû à ce double statut l'été en devenant salarié.

En 2007, Martin garde tous les jours, ou presque, et ça lui plaît. La présence du loup ne semble pas trop problématique pour lui à cette époque. Il a déjà eu des attaques en montagne l'été, mais jamais dans ses quartiers d'hiver. Il peut donc laisser, dans un de ses quartiers, le troupeau « libre », sans surveillance continue, sans avoir peur de subir des attaques. Mais dans ce quartier, il va faire des rondes régulièrement pour voir si tout se passe bien. Le troupeau dort aussi en *couchade** libre. Martin considère avoir fait évoluer son modèle d'élevage dans les dernières années en travaillant sur la rusticité de ses bêtes. « J'ai habitué mes bêtes à vivre à la dure, au niveau des agneaux, des croisements que je fais », dit-il. Il essaie d'avoir des bêtes qui se contentent d'une herbe rustique, qui résistent bien au froid et aux intempéries. Il n'a pas d'infrastructure comme une bergerie pour mettre le troupeau à l'abri. Il n'a pas non plus de machinerie agricole (tracteur, silo, etc.) et n'en veut pas. Il a organisé ses agnelages durant l'hiver-printemps pour tenter de coïncider avec les dates de la fête de l'Aïd el-Kebir et aussi pour augmenter la rusticité de son troupeau. Il tente de limiter ses frais le plus possible, tout en ayant un mode d'élevage viable. Par exemple, il ne dépense pas d'argent pour l'engraissement des agneaux qu'il garde dehors à l'herbe. Il ne veut pas « entrer dans le système » en prenant des prêts bancaires et en s'endettant pour investir dans du matériel ou pour acheter d'autres fournitures. Il préfère avoir un modèle moins coûteux, avec moins d'obligations, pour se sentir libre. D'ailleurs, il n'a pas eu besoin des services de la chambre d'Agriculture pour s'installer et n'en voulait pas. Il souhaitait mettre en place son propre modèle d'exploitation seul. Il considère que les techniciens ne comprennent pas bien les réalités du terrain et son modèle d'élevage qui ne correspond pas au modèle encouragé par le syndicat agricole majoritaire que les techniciens de la Chambre promeuvent. Martin se considère comme étant hors cadre et marginal, voilà ce qu'il aime.

Martin dit ne pas bien comprendre les dernières réformes de la PAC 2003 qui viennent d'être mises en place avec l'application des DPU. Il essaie de suivre certaines obligations liées aux primes et aux *normes publiques*. Mais, il reste très critique et méfiant. Parfois, il bricole avec

les *normes publiques* et ne les suit pas à la lettre. Il ne déclare pas certains éléments pour avoir moins de contraintes. Il a choisi de ne prendre que des primes sans engagement dans le temps long comme l'ICHN et la Prime à la Brebis (ancienne PCO). Il a refusé de demander certaines aides comme la Dotation Jeunes Agriculteurs (DJA) et la PHAE. Il considère celles-ci comme étant trop contraignantes dans le temps, l'obligeant à respecter des engagements sur plusieurs années et pouvant avoir de lourdes conséquences si jamais il abandonnait ou changeait de modèle. Il dit avoir du mal avec les engagements, il aime sa liberté.

Entretien avec Martin en 2007

Martin : Tout le reste, ces terres ne sont pas déclarées. Parce que justement, j'avais pas de papiers [bail de location pour les terres]. Je savais pas si j'allais les avoir longtemps [les terres]. Pour les primes qui demandaient d'être engagées dans le temps, je savais pas si j'allais le faire. J'ai pas osé déclarer. Je ne regrette pas d'ailleurs. Non. J'ai eu beaucoup moins de paperasse, beaucoup moins d'ennuis à ce niveau-là, beaucoup moins de contrôle. Un peu moins d'argent aussi, mais bon. C'est un choix. Je leur demande moins de choses que les autres, en fait. Je suis moins à les talonner, à être toujours derrière eux. Y en a d'autres qui n'arrêtent pas. En plus, ils ont les poches comme ça, pleines de billets (rire). C'est les pires (rire) !

Martin ne sait pas où il sera dans cinq ans, quel modèle d'élevage il aura. Il dit qu'il ne fait jamais « pareil ». Il s'adapte constamment aux conditions climatiques, à l'herbe disponible, aux sécheresses. Il gère son troupeau au jour le jour. Il s'adapte aux brebis.

Entretien avec Martin en 2007

Martin : Là, tu vois, je vais devoir les changer d'endroit, je sais pas où les mettre. J'ai encore un peu d'herbe, mais je ne sais pas encore où je vais les mettre. J'ai des terrains, mais vu que j'ai des agneaux qui sont nés, il faut que je trouve des terres où c'est approprié pour que les mères aient bien du lait. Alors que l'herbe qui me reste, c'est de la colline, qui ne donne pas beaucoup de lait. Voilà, j'essaie vraiment de m'adapter au jour le jour et de voir comment ça vient. [...] La nature, elle gère bien mieux que nous, elle nous montre souvent comment faire. D'ailleurs, un troupeau de brebis, en ayant l'expérience, c'est les brebis qui nous montrent comment il faut faire.

Dans le cadre de ce premier entretien réalisé pour une émission de radio⁹³, Martin mentionne une phrase importante. En parlant des contraintes du métier, Martin souligne l'idée selon laquelle, selon lui, la plus grosse contrainte du métier demeure la gestion administrative, la paperasse et la gestion des primes. Il mentionne que « les primes, ça fausse tout ! ». Pour Martin, à l'époque, les primes « faussent » le travail. Voici un plus long extrait de cet entretien que l'on va analyser par la suite à différents endroits dans cette recherche.

⁹³ Comme je le formulais en introduction, j'ai réalisé une dizaine d'entretiens sonores en 2007-2008 avec des bergers salariés, des éleveurs et différents intervenants officiels pour une émission de radio financée par le Fonds d'aide à la création radiophonique belge, émissions qui ont ensuite été diffusées sur Radio Air Libre en Belgique sous le titre de *Cinphonies pastorale*.

Martin : J'ai pas pris toutes ces aides [la Dotation Jeune Agriculteur prêt d'installation sur 10 ans]. Bon, personnellement, je pense que ça peut être intéressant, mais **c'est un piège**. [...] C'est pareil pour les primes. Alors, moi je touche des primes où je n'ai pas d'engagement dans le temps. [...] Sans les primes, personne ne peut tourner, que ce soit un petit éleveur, ou un très très gros éleveur industriel. Sans prime on ne peut pas tourner. Après, il y a de l'abus, et après **ça nous coince. Ça nous coince**. On est tributaires de ça. Donc, **l'élevage ou l'agriculture, ça devient plus une question d'argent. Ce qui est dommage, c'est que ça bousille, ça détruit en fait le métier**. [...] Il y a des primes françaises, il y a des primes européennes. **Donc, ça fausse les données. Ça fausse tout. Ça fausse le pourquoi travailler**. C'est vrai que quelque part il y en a qui peuvent **toucher des primes sans faire d'agneau**. [...] Et c'est ce qui se passe, pour certains, ouais ! **Et c'est plus du boulot ! C'est pas la passion de l'élevage. Là c'est carrément un truc politique**. C'est à part.

C'est géré par les bureaux. Tu veux t'installer, par exemple. Tu vas aller voir un technicien, et le technicien va te calculer ton revenu par rapport aux terres que tu vas louer et par rapport au cheptel que tu vas avoir. Donc tu vois au niveau de statistiques, au nombre de têtes. Mais tout ça, c'est aléatoire ! Ça tient pas la route ! Nous, avec l'expérience, on le sait : **c'est impossible de calculer tout ça**. Justement dus aux maladies, dues à la personne qui s'installe qui est débutante, qui sait pas gérer certains trucs. [...] Je vois pas comment eux ils peuvent dire voilà vous devriez avoir un revenu de tant. [...] **C'est pas crédible leurs calculs**. [...]

Y a certaines aides, je crois qu'elles sont justifiées. Mais il y a **certaines aides elles sont pas justifiées**. C'est vraiment du fric jeté par les fenêtres. [...] Mais après **c'est le système** qui est complètement pourri. [...] En agriculture c'est pareil, ils priment tant à l'hectare de colza, et les agriculteurs, qu'est-ce qu'ils font ? **Bah ils vont tous planter du colza. Sur des terres, qui sont même pas des terres à colza**. J'ai vu ça ! Il y a quelques années, même pas qu'ils le ramassent le colza, ils le broient sur place. Tout simplement pour toucher la prime au colza à 3000 francs à l'hectare. [...] Moi je trouve que c'est scandaleux, quelque part, c'est quand même pas normal. [...] Comme là, on est en zones défavorisées. L'ICHN à l'époque, il y avait la prime compensatrice ovine, c'était pour compenser justement la baisse [du prix] de l'agneau, qu'ils nous donnaient ça. Après les autres [primes] sont pas vraiment justifiées. [...] On était payé, la CTE, des petites fortunes, pour des choses qu'on faisait déjà. Mais tout ça à mon avis c'est **pour toujours plus cadrer les gens**. J'ai du mal à piger, toutes leurs méthodes, ces politiques. Des fois, **je suis un peu largué**. [...] Je comprends pas. [...]

Quelque part, avec cette nouvelle identification [mode de traçabilité des boucles électroniques], ils vont nous cadrer encore un peu plus. **Mais on arrive toujours à magouiller** (rires). [...] Moi, le jour où j'en arrive à arrêter, c'est justement le jour où il y aura bien trop de pression économique. Et que je n'arrive plus à suivre, et que je ne veux pas m'aligner. Et que je ne veux pas faire comme eux me disent de faire. Il y a des trucs que je respecte, je suis obligé de les respecter. **Mais après y a des choses que j'irais pas au-delà**. Ça, je suis clair depuis le début là-dessus. En fait, je suis clair avec moi-même. En fait, si **un jour j'arrête c'est ça qui me fera arrêter. Ça fait 10 ans que je dis ça, en fait je n'ai jamais arrêté !⁹⁵**(rire)

⁹⁴ Comme pour beaucoup d'autres extraits d'entretien présenté dans cette thèse, j'ai ici coupé et regroupé cet entretien pour constituer cet extrait qui aborde certaines thématiques significatives pour comprendre l'évolution du métier dans cette recherche. J'ai mis certaines parties de texte en gras pour identifier certaines thématiques qui ont ou seront analysées dans cette thèse.

⁹⁵ Cette phrase sera réabordée au chapitre 8.

Les propos de Martin n'ont rien d'original à cette époque. « Des papiers, des papiers ! », « toute cette paperasse ! », « tout ça ! », « Oh ! Les primes, pfff ! » sont des expressions et des thématiques récurrentes dans les conversations des éleveurs de l'époque. Je les constate dans de nombreuses observations faites sur le terrain depuis mon insertion dans le métier en 2004, puis dans des entretiens réalisés pour un documentaire vidéo réalisé en 2006, et pour les émissions de radio réalisées en 2007-2008. Sur certaines thématiques, Martin tient un discours plutôt commun aux personnes considérées comme étant des néoruraux installés dans l'élevage, des personnes venant de milieu urbain et étant en reconversion professionnelle. Par exemple, il conçoit cette idée de « liberté », dans le fait de vouloir être en marge de la société, dans le fait de percevoir les brebis comme étant l'élément lui permettant d'avoir cette qualité de vie dans la nature. Cependant, une majorité d'éleveurs, au milieu des années 2000, peu importe leur provenance (issus du milieu agricole ou de la ville), formulent le même type de commentaire concernant les *normes publiques*, l'administration, « les primes », « la paperasse », et surtout concernant les transformations que traverse le métier.

5.1.3 Une perception ontologique de contraintes extérieures au métier

Au début des années 2000, les bergers se perçoivent souvent comme étant lésés dans la pratique « habituelle » de leur métier. Ils décrivent le métier comme ayant été pratiqué de la même manière depuis un certain temps, mais, à cette période, plusieurs éléments sont énoncés comme étant contraignants et viendraient en quelque sorte modifier cette pratique « normale » du métier. Les bergers utilisent diverses expressions pour décrire ces contraintes qui semblent les dépasser. Je nommerai cette incarnation contraignante comme étant monstrueuse, vue cette description d'immensité et de flous que perçoivent les bergers et sur laquelle ils ont le sentiment d'avoir peu d'emprise et de pouvoir.

5.1.3.1 Un « tout ça » et un « système »⁹⁶ qui « embête »

A cette époque, il semble y avoir chez les bergers un amalgame entre la gestion des papiers administratifs de toutes sortes (assurance, permis de transport...), la gestion de *normes publiques* diverses (identifications, sanitaires, environnementales...), entre les primes à obtenir dont les éleveurs dépendent financièrement, les dossiers à remplir pour les obtenir et les conditionnalités qui y sont liées. Dans les entretiens de cette époque, comme l'illustre l'extrait d'entretien suivant avec Martin, les éleveurs utilisent les termes de « papiers », de « paperasses », de « primes », de « tout ça » ou de « système »⁹⁷ dans diverses situations et

⁹⁶ Nous retrouverons ces expressions dans des extraits d'entretiens cités plus loin dans cette thèse.

⁹⁷ La notion de « système » revient régulièrement dans les entretiens réalisés avec différents bergers. S'inspirant des recherches de Danièle Léger et Bertrand Hervieu (Léger et Hervieu 1980), cette notion peut être comprise comme étant l'identification d'un élément complexe par certains individus qui sont souvent en réaction face aux institutions actuelles qu'ils perçoivent comme les laissant en porte-à-faux, car leurs aspirations sociales sont en décalage avec les insertions ou les reconnaissances réelles possibles du milieu (Léger et Hervieu, 1980 :18). Le « système » incarne donc ici pour certains bergers cette « société globale » suivant plusieurs déclinaisons possibles (le marché du travail, l'administration, le marché économique...) dont aussi les caractéristiques décrites par ces chercheurs (Léger et Hervieu 1980).

de manières parfois un peu confuses. Du moins, il reste souvent difficile d'analyser à quoi chacun de ces termes réfère exactement tant ils semblent interreliés ou imbriqués les uns dans les autres. Je décris dans des recherches antérieures des exemples de cette confusion et de cet amalgame suivant les termes utilisés sur le terrain par les éleveurs dans le fait par exemple de décrire un « tout ça » ou un « système », une organisation floue, contraignante qui semble s'imposer aux éleveurs dans le cadre de leur travail et qui semble « extérieure » au métier (Richard-Frève 2011).

Dans l'entretien de Martin en 2007, je lui demande quelle est la plus grosse contrainte du métier selon lui. Il me mentionne que « c'est l'administration », « la paperasserie » « tout ça » et « le système derrière » qui prennent « la tête » et l'empêchent de vivre au moment présent dans le métier. Le Loup qu'il a peu côtoyé en 2007 l'intrigue plus qu'il ne le dérange à l'époque.

Entretien avec Martin

Martin : La plus grande contrainte pour moi, c'est l'**administration**, la **paperasserie**. Ce qui n'est pas indispensable dans le métier d'éleveurs ou de berger. Du tout ! C'est une sacrée contrainte...Moi, je crois que la pire des contraintes, c'est la **paperasserie**, et le **système** qui est derrière nous. À essayer de nous dire comment il faudrait qu'on gère. Alors qu'eux, tout ce qu'ils connaissent, c'est sur papier. [...] Le loup... Ce n'est pas ma passion, mais... Il me fascine ! Le fonctionnement du monde naturel me fascine, qu'il soit animal, qu'il soit végétal. C'est ça qui m'attire. C'est vraiment de vivre l'instant présent, et sans se prendre la tête avec... **les paperasses** et **tout ça**.

Voici deux courts extraits d'entretiens qui seront recités plus loin dans cette thèse et qui décrivent l'utilisation des mêmes termes par Alphonse et Roland. Alphonse est un éleveur *baby-boomer* néorural près de la retraite en 2014 lors de l'entretien. Il décrit une forme de nuage ou d'entité qui plane au-dessus du métier. Roland, éleveur né dedans, est issu de la même génération et prévoit lui aussi la retraite quand il a décidé de transférer toute la charge administrative de la ferme à ces filles en 2015. Dans ces deux extraits, les deux éleveurs parlent à la fois de primes, comme les MAE, de la PAC, de règles comme la traçabilité, ou de papiers de manière amalgamée.

Entretien avec Alphonse

Alphonse : Et là [actuellement], cette notion de liberté elle est en train de complètement disparaître. À cause de tout ça. À cause de la PAC, à cause des normes européennes... [...] Moi je me rends compte que je suis de plus en plus coincé par l'administration, tout ça, je l'ai en travers. [...]Et le coup du nuage [qui plane au-dessus du métier], c'est vrai...y a tout, y a le loup, y a les puces [électroniques],

y a les normes, y a la PAC. C'est tout ça, ça nous tombe dessus. C'est de plus en plus noir quoi. Quand l'orage il va exploser, faudra plus qu'un parapluie, mais un abri anti-atomique ! [...]

Entretien avec Roland

Émilie : D'accord ! Donc, là, vous avez pas de MAE ou ?

René : C'est mes filles qui s'en occupent de tout ça, je ne saurais pas vous dire. Je sais qu'elles remplissent des papiers, de toute façon moi je veux plus les remplir.[...] Voilà. Parce que je commençais à en avoir marre de tout ça.

Un autre exemple décrit bien cette confusion lors d'un voyage avec Christian en 2011, herbassier mi-quarantaine pour aller vendre des agnelles chez un éleveur près de la retraite en montagne. Ce dernier mentionne, après avoir rempli tous les papiers liés à la transaction de vente-achat, « que maintenant il y a trop de papiers ».

Extrait des notes de terrain avec Christian et la vente d'agnelles

En arrivant sur place, Christian explique à l'éleveur comme quoi il a eu un déplacement de rendez-vous avec le vétérinaire, ce qui lui occasionne un retard dans les prises de sang qui devaient être effectuées avant la vente. Il demande s'il ne peut pas changer la date de la vente sur les papiers pour être en règle. L'éleveur comprend la situation qu'il trouve administrativement absurde, mais refuse, se considérant « perdant » si c'est lui qui doit faire vacciner les bêtes. L'éleveur décrit cette situation avec empathie par l'expression « Ah ces papiers ! » voulant insinuer les complications des règles à devoir suivre dans l'élevage en général.

Christian remplit alors les papiers permettant le transport des bêtes, mais une fois rendu sur place et non pas avant de partir pour être en règle sur la route. L'éleveur lui dit de faire attention, car « maintenant tout est surveillé, plus rien n'est pareil ». Que « tous ces papiers c'est la misère ! » Christian a aussi oublié à la maison le papier vert de la DSV. Il demande donc à l'éleveur si c'est possible de lui envoyer le papier par la poste, de le remplir, de le photocopier, puis de lui renvoyer une copie. L'éleveur accepte et critique toute cette « paperasse ».

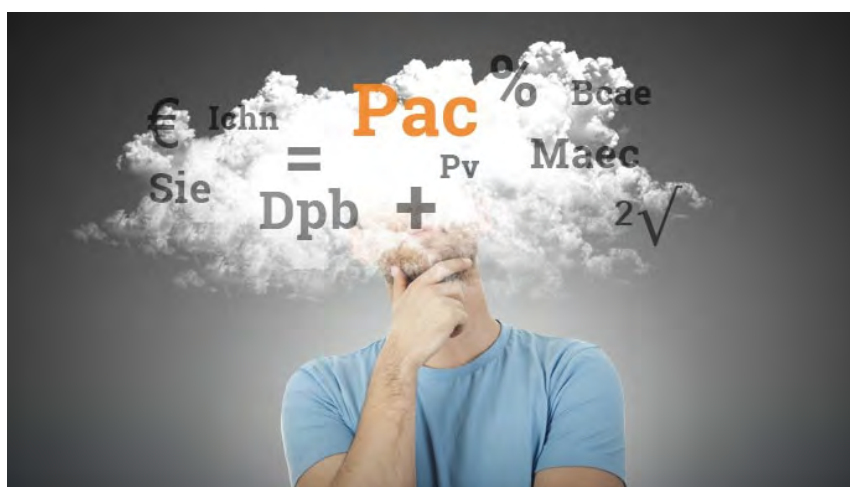
L'éleveur se dit découragé des papiers. Il montre des lettres qu'il reçoit et qu'il n'a pas encore eu le temps d'ouvrir sur la commode à côté de la table. Il parle d'un nouveau papier qu'il a reçu et demande à Christian s'il a reçu le même concernant un changement de procédure avec leur assurance agricole. Celui-ci mentionne, un peu en colère, que selon ce qu'il a compris, l'organisme pour lequel Christian et lui cotisent demande d'avoir le nombre exact de bêtes comme déclaration pour pouvoir toucher les indemnités en cas de problème. Christian en reparlera une fois dans la bétailière en disant que « c'est un scandale » et qu'il va arrêter de cotiser si c'est comme ça. Car il dit que personne ne déclare le nombre exact, que la majorité déclare un nombre inférieur de bêtes pour ainsi se permettre une marge de manœuvre en cas de contrôle (si jamais des bêtes sont mortes, disparues...).

Dans le cadre de cette rencontre, Christian et l'éleveur parlent « des papiers » ou de « la paperasse » pour désigner à la fois les bons de circulation, la certification de la DSV, la lettre reçue de l'assurance, des lettres reçues en général. Ils abordent dans cette courte rencontre d'une demi-heure à la fois les conséquences des contrôles vécues par l'éleveurs, des changements des règles (vétérinaire, de transport, de bouclage), des papiers à gérer dans le cadre de cette vente et des versements flous des primes qu'ils n'ont pas reçu. Tous ces éléments semblent amalgamés dans leur discours et se définissent souvent sur le terrain par les termes de « papiers », de « paperasse » de « tout ça » ou de « système ». D'ailleurs, comme nous pourrions l'observer dans plusieurs extraits cités tout au long de cette thèse, ces termes amalgamés sont récurrents.

Je mentionnais à ce sujet en 2011 que :

« Les normes interférant de près ou de loin dans les actions de l'élevage : par exemple mettre des boucles, l'interdiction d'un produit vétérinaire, le papier pour le transport des bêtes, la restriction de devoir manger telle parcelle déclarée à tel moment dans le but de respecter les engagements conditionnels à l'obtention de telle prime, le changement de cotisation aux assurances, sont donc perçues comme étant une partie du tout, le « tout ça ». Un tout, relativement cohérent dans le fait qu'il « embête », qui pour l'instant n'a pas de dénomination claire sinon qu'être identifié dans les discussions souvent par le terme de « papier » et de « paperasse », le terme de « tout ça » ou « le système » pour désigner cet ensemble de normes identifiées comme venant de l'extérieur, imposées à ces éleveurs dans leurs pratiques du métier » (Richard-Frève 2011).

En fait, dans les discours, le « tout ça » décrit souvent des éléments administratifs contraignants, mais il peut aussi décrire des contraintes plus diversifiées qui impactent globalement sur la pratique « habituelle » du métier. On peut penser par exemple à la croissance du parc automobile nuisant au déplacement des troupeaux sur les routes ou au désherbant utilisé par les céréaliers comme étant des contraintes pouvant être décrites dans l'expression « tout ça ». Cette expression décrit toutes contraintes qui semblent contrevenir à la pratique « normale » du métier, un monstre ontologique de contraintes qui semblent anormales et qui s'imposent aux éleveurs.



Représentation de la confusion générée par la réforme de la PAC 2015-2020

Cette image décrit bien la perception exprimée par les éleveurs au milieu des années 2000 alors que les réformes étaient moins complexes qu'en 2015 (source : Revue *Terre-Net* 27-04-2015)

L'expression de « système » est plus utilisée pour décrire des instances administratives, étatiques, législatives, l'organisation du marché, les abattoirs, les banques, les syndicats et l'agro-industrie. Il s'agit d'un amalgame de structures qui semblent interagir ensemble dans une organisation bien rodée. Les perceptions des éleveurs concernant cette notion de « système » ressemblent aux observations faites par les chercheurs Danièle Léger et Bertrand Hervieu et la démarche des « néoruraux » lors de leurs arrivées à la campagne dans les années 1970. Comme l'observaient ces chercheurs, la notion de « système » est souvent identifiée par des individus qui sont en réaction face aux institutions actuelles, qu'ils perçoivent comme les laissant en porte-à-faux, car leurs aspirations sociales sont en décalage avec les possibilités d'insertions ou les reconnaissances réelles du milieu (Léger et Hervieu, 1980:18). Je considère que la notion de « système » réfère à un ensemble d'éléments complexes et abstraits, multiformes et contraignants qui interagissent entre eux ou semblent interreliés. Le « système » incarne pour certains éleveurs cette « société globale » avec toutes les déclinaisons possibles (le marché du travail, l'administration, le marché économique...).

Ces deux expressions de « tout ça » et de « système » décrivent donc un amalgame de contraintes vécues par les bergers dans l'exercice du métier, qui proviennent de sources diversifiées et sur lesquelles ils ont des degrés différents d'emprise. Cette perception de « système » et le « tout ça » est souvent perçu ou décrit comme un monstre incontrôlable, indomptable de normes ou d'attentes, sur lequel l'individu sent ne pas avoir de prise réelle, ou il sent ne pas pouvoir y répondre convenablement. D'ailleurs, le Copa-Cogeca (l'organisation et les coopératives professionnelles agricoles de l'UE) utilise aussi le qualificatif de « monstre bureaucratique » pour décrire l'évolution de la Politique Agricole Commune (La France Agricole 05-12-2014).

5.1.3.2 Et si l'on parlait de *normes publiques*

Comme je l'ai abordé brièvement en introduction, dans le cadre de cette recherche de thèse, j'ai voulu clarifier ces expressions de « tout ça » ou de « système » utilisées par Martin et d'autres éleveurs, et j'ai choisi d'utiliser plutôt les termes de *normes publiques* pour décrire le phénomène bureaucratique ou normatif croissant observé sur le terrain des bergers. Ces termes de *normes publiques* semblent mieux convenir et trouvent une certaine résonance avec certaines recherches citées plus loin. Tentons de définir plus en détail ce qui est considéré dans cette thèse comme étant des *normes publiques*.

Les *normes publiques* diffèrent des normes sociales ou des normes professionnelles dans la mesure où elles ont un côté plus officiel, écrit, formel, législatif, politique ou institutionnel⁹⁸. Cependant, ces normes qui semblent *a priori* plus facilement identifiables sont paradoxalement plus difficiles à définir. Pourquoi ? Parce qu'il semble qu'elles soient floues, omniprésentes, insaisissables, présentes à de multiples niveaux de gouvernance (local,

⁹⁸ Ce nous que nous entendons ici comme étant des normes formelles consiste en des normes écrites (lois, directives...). Or, les normes formelles sont ensuite interprétées, comprises et adaptées par un certain nombre d'individus devenant par la force des choses des interprétations et des adaptations sociales et donc des normes aussi en partie informelles. Malgré tout, nous utilisons la notion de « formelle » dans la mesure où ces normes sont à la base écrites.

départemental, national, européen, international...) et découlant de diverses instances à la fois privées ou publiques.

Récemment, un rapport de la mission parlementaire réalisée en novembre 2016, conduite par Odette Herviaux et ayant pour titre « La simplification des normes en agriculture », aborde d'ailleurs la question des normes dans le secteur agricole et en donne une définition intéressante. Ce texte avait pour objectif d'alerter le monde politique sur l'inflation des normes en agriculture et la crise qu'elles entraînent. Ce rapport mentionne que « d'emblée, il convient de considérer les normes dans la vision large qu'en ont les agriculteurs, à savoir tout type de disposition de nature à contraindre l'exercice de leur métier d'agriculteur. Dit autrement, les normes en agriculture sont tout ce qui contraint les agriculteurs, sans considération de l'intérêt et des avantages des normes qui constituent un ensemble vaste et assez hétérogène » (Rapport Herviaux, 2016:18). Selon ce rapport, les normes peuvent être de nature « réglementaires, techniques, obligatoires ou facultatives ⁹⁹» (Rapport Herviaux, 2016:19). Ce rapport constate un « excès de normes » touchant au secteur agricole, des normes mises en place à la fois par le secteur privé (par exemple les certifications biologiques) et par le public à divers niveaux de gouvernance.

Cette définition ressemble aux termes utilisés par les éleveurs rencontrés sur le terrain au début de mes recherches. Cette définition ressemble aussi à celle que je donnais dans le cadre de mon Master 2 pour décrire ce que je considérais être un phénomène de développement. Les chercheurs en socio-anthropologie du développement considèrent, depuis une vingtaine d'années, que les politiques publiques peuvent être analysées comme étant des phénomènes de développement (au même titre que leurs objets d'étude plus classiques comme l'impact de la colonisation, l'impact des programmes de développement mis en place par des instances internationales comme le FMI, ou des ONG chez des populations du Sud) (Baré, 2006:8, Olivier de Sardan, 1991:758)¹⁰⁰. Je proposais de décrire ce phénomène en m'influençant de différentes définitions de la notion de « développement » donnée par divers chercheurs (Olivier de Sardan 1995, Lewis 2005, Baré 2007). Je le définissais ainsi en considérant les apports de ces trois chercheurs: « l'action de développement consiste donc, dans le cadre de cette recherche, à un ensemble de processus sociaux induits par des opérations volontaristes de transformation d'un milieu social, visant un changement planifié (un « modèle » de développement), entrepris par le biais d'institutions ou d'acteurs extérieurs et/ou constitutifs à ce milieu, mais cherchant à mobiliser tout ce milieu à transformer, et reposant sur une tentative de greffe de ressources et/ou techniques et/ou de savoirs, actions impliquant ou non des contacts directs entre les acteurs » (Richard-Frève 2011). Cette perception de « contrainte » « extérieure » consiste en un élément important dans cette définition du développement, tout comme dans la définition de norme fournie dans le texte de Herviaux et celle du « tout ça » formulée par les éleveurs. Mais malgré ces clarifications, il semble encore difficile de définir en quoi consistent des normes

⁹⁹ Le terme de facultatif est relatif selon ce rapport, car « ce caractère « obligatoire » ou facultatif » doit être nuancé au sens où un agriculteur n'a en réalité qu'un choix limité de ne pas rentrer dans des dispositifs dits « facultatifs » ; en effet, un agriculteur peut-il – notamment dans certains bassins de production – faire le choix de se priver des aides de la PAC et refuser la conditionnalité des aides ? » (Rapport Herviaux, 2016:20).

¹⁰⁰ J'aborde cette thématique dans des recherches antérieures (2011 :14) en citant notamment des débats entre Jean-François Baré (2006), et Jean-Pierre Olivier de Sardan (1991, 1995, 2001, 2010).

publiques. Viennent-elles de l'État et ses instances par l'entremise de politiques publiques, viennent-elles du privé, ou viennent-elles d'ailleurs ?

Depuis une quarantaine d'années, les chercheurs en science politique et en sociologie s'interrogent sur la notion de « politique publique » dans la recherche contemporaine pour comprendre le pouvoir étatique. Il n'y a pas si longtemps, les chercheurs considéraient l'analyse des politiques publiques d'un point de vue « state center », où l'État était envisagé comme relativement homogène, en toute puissance et imposant son pouvoir du haut vers le bas. Or, depuis quarante ans, une série d'éléments amènent les chercheurs à évaluer le pouvoir autrement, rendant de plus en plus complexe l'analyse de cette structure. Comme le formule Pierre Lascoumes : « « politique publique », « action publique », « gouvernance », la multiplication des termes utilisés pour définir les régulations politiques des sociétés contemporaines témoigne de leur complexité » (Lascoumes, 2012-2013:1). Cette nouvelle complexité serait due à une prolifération des domaines d'intervention de l'État ; aux « techniques de régulation [qui] ont été largement diversifiées » proposant un « bouquet » d'instruments régulateurs » ; et depuis les années soixante-dix à « une interpénétration des échelles spatiales d'action » (Lascoumes, 2012-2013 :1). Vincent Dubois constate des éléments similaires et formule qu' : « Au gouvernement de la société piloté par l'État succéderait une « gouvernance » à laquelle participerait de manière variable un ensemble d'acteurs publics et privés, situés tant aux niveaux local et supranational qu'au plan national » (Dubois, 2009 :1). Certains auteurs proposent la notion de « gouvernance » pour décrire plus fidèlement l'organisation du pouvoir actuel.

Vincent Simoulin tente d'identifier la genèse de l'usage de ce terme ainsi que toutes les confusions autour du terme de « gouvernance ». Pour ce chercheur, ce terme est de plus en plus utilisé même s'il semble « indéfinissable » (Simoulin, 2003 :314). Cette confusion tient du fait que deux définitions principales existent pour décrire ce même concept. La première définition considère la gouvernance comme « un mode de coordination parmi d'autres », comme « un mode de coordination apparu pour pallier les défaillances des autres modes, mais qui ne modifie pas totalement l'action publique » (Simoulin, 2003 :314-315). Cette première définition est relativement flexible et permet d'analyser des organisations politiques du présent comme du passé et dans divers lieux, ou divers régimes.

Une seconde définition plus floue de « la gouvernance » est aussi présente dans la littérature (Simoulin 2003). Cette seconde définition, que nous retiendrons pour cette recherche, pourrait être comprise comme un nouveau paradigme (Kuhn 1962) de compréhension du politique qui explique peut-être aussi son caractère flou et innovateur. Selon cette définition, « La gouvernance est un mode de décision politique radicalement nouveau qui correspond à un brouillage des frontières entre sphères publiques et l'espace privé (avec un partage des tâches et des responsabilités entre eux), à une atténuation des phénomènes de hiérarchie et à un État qui n'est plus qu'un acteur (certes privilégié) parmi d'autres » (Simoulin, 2003 :315). D'après cette explication, « il n'est plus possible d'appliquer le terme de gouvernance à des époques anciennes tant il est lié à une situation historique donnée. La gouvernance correspond non plus à un mode de coordination parmi d'autres, mais à un ensemble de processus qui permettent l'action collective dans une situation donnée de recomposition de l'État et de l'action publique » (Simoulin, 2003 :315). Selon cette seconde

définition, la notion de gouvernance consiste en « un nouveau mode de gouvernement » ; c'« est une notion historiquement située qui n'est applicable qu'à la période contemporaine et en signale sa singularité » ; une «singularité qui est notamment liée à la mondialisation, à l'apparition et au développement d'espaces régionaux dont l'Union européenne [...], à la déréglementation, à la place croissante des acteurs non étatiques et des organisations multilatérales, sans doute également aux nouvelles techniques de l'information et de la communication qui ont contribué à rendre possibles de nouvelles modalités moins hiérarchiques et formelles de l'action publique [...] » (Simoulin, 2003:317).

La seconde définition de la gouvernance décrit assez fidèlement les observations faites sur le terrain et le point de vue subjectif des bergers concernant ce « tout ça » qui inclut des normes, des règlements, des formulaires, des contrôles, plus globalement des contraintes, qui semble venir de différentes formes d'instances publiques comme privées et qui interfère dans le travail. Cette seconde définition permet mieux de comprendre ce que j'identifie dans cette recherche comme étant des normes publiques.

Plusieurs auteurs tels Béatrice Hibou, mais aussi Fabienne Hanique et Vincent De Gaulejac et David Græber, pour ne nommer que ceux-là, analysent des éléments similaires en donnant des définitions différentes pour décrire la période actuelle. Ils parlent volontiers d'une « bureaucratisation du monde » (Hibou 2012), une « organisation paradoxante » du capitalisme (De Gaulejac et Hanique 2015), ou une « bureaucratie » totale et invisible (Græber 2015). Ces chercheurs semblent décrire un phénomène similaire qu'ils considèrent comme étant d'une ampleur sans commune mesure. Béatrice Hibou évoque une « inflation de normes » venant à la fois du public ou du privé, à différents niveaux de gouvernance et impliquant de multiples acteurs, et provenant de sources floues, que l'on pourrait qualifier comme un « mouvement social » (Hibou 2012). Pour Hibou et Græber, ce phénomène est à la fois imperceptible, abstrait, invisible, omniprésent et total (Hibou 2012, Græber 2015). Il impose une forme de violence (Græber 2015) et des paradoxes normatifs entraînant des effets psychologiques néfastes chez les individus (De Gaulejac et Hanique 2015). Selon Béatrice Hibou, cette bureaucratisation et cette normalisation actuelle ressemble à un « processus d'abstraction et de catégorisation [qui] est si poussé et généralisé qu'il fait perdre le sens des opérations mentales qui le guident et tend à assimiler le codage et la formalisation à la réalité » (Hibou, 2012 : 23). Elle étudie la bureaucratisation néolibérale non pas comme une institution bureaucratique ou administrative simple, « mais comme un ensemble de normes, de règles, de procédures et de formalités qui n'englobent pas seulement l'administration étatique, mais l'ensemble de la société, en somme, ce que l'on nomme aujourd'hui, dans le jargon néo-libéral lui-même, la « gouvernance » » (Hibou, 2012 : 16). Dans cet ouvrage, elle décrit à la fois la charge administrative de l'infirmière que l'engrenage dans lequel se retrouve pris un client de service téléphonique lorsqu'il essaie d'obtenir un service après-vente. Dans le septième art, le film de Ken Loach, *Moi, Daniel Blake*, illustre bien le type de phénomène qu'analyse Béatrice Hibou en racontant les tumultes d'un travailleur âgé malade devant jongler entre les critères de l'assurance maladie auxquels il ne répond pas et les critères du chômage qu'il ne peut satisfaire. Ce film décrit admirablement ce type de situation kafkaïenne que semble engendrer cette forme de bureaucratisation contemporaine analysée par Hibou.

D'ailleurs, les chercheurs précédemment cités comme Hibou, Græber, De Gaulejac et Hanique n'abordent pas la bureaucratie comme une entité nécessairement liée à l'État, une structure étatique formelle, mais comme un phénomène plus global, plus large, social, qui « englobe » par ces normes, ces procédures, son pouvoir et ses sanctions possibles toutes les sphères (ou presque) de la vie d'un individu. Laurent Thévenot se questionne d'ailleurs en demandant : « De quelle politique est porteur l'ample mouvement de normalisation dans lequel nous sommes pris ? Peut-on parler de « politique » à son propos et n'est-ce pas plutôt de technique ou d'économie que relèvent des normes qui gouvernent les choses ? » (Thevenot, 1997 :205).

Je m'inspire donc à la fois du terrain et de la littérature pour définir ces *normes publiques* qui influencent les bergers dans leur travail, dans ce contexte de gouvernance particulière et de bureaucratisation abstraite de la profession agricole. C'est sous cette forme floue, qui englobe une multitude d'éléments, que j'ai choisi de questionner l'évolution du métier de berger en souhaitant être le plus fidèle au terrain possible et aux perceptions des bergers. J'adopte ainsi une définition des *normes publiques* similaire à celle de « norme » fournie dans le rapport d'Odette Herviaux en considérant cette idée de perception subjective des éleveurs d'éléments normatifs contraignants extérieurs au métier, venant de sources diverses, visant à modifier celui-ci. Je m'inspire aussi de la définition de développement, d'un changement planifié, entrepris par des institutions constitutives ou extérieures à un milieu, mais cherchant à le mobiliser pour le transformer. Les *normes publiques* ne viennent donc pas uniquement d'une instance étatique clairement identifiée. Elles proviennent aussi du secteur privé. Les *normes publiques* prennent plutôt les traits et les caractéristiques d'une bureaucratie contemporaine.

5.2 Changement des pratiques du métier

L'inflation des *normes publiques*, au milieu des années 2000, influence la conduite du métier de berger. Bien sûr que les *normes publiques* ne sont pas le seul élément influençant les pratiques des bergers et leur changement. Les techniques ou les pratiques d'un métier évoluent au gré des innovations technologiques (électricité, véhicule automobile, fauchage des terres, GPS, Internet...), la découverte de nouveaux savoir-faire efficaces ou un changement du contexte économique et social de l'activité de production (ouverture des marchés, pénuries ou surproductions de produits, crise économique...). De plus, le retour du Loup et ses attaques sur les troupeaux en nombre plus important dans les années suivantes auront un impact considérable dans les transformations du métier. Mais entre les années 2004 et 2010, les bergers changent surtout leurs pratiques dans le but de répondre aux exigences des *normes publiques* en nombre croissant. Ce sont ces pratiques modifiées qui amènent Martin à considérer que « les primes faussent le métier ». Si certaines influencent de manière secondaire les pratiques, d'autres influencent le cœur du métier. Les exemples donnés ici concernant la gestion du troupeau, des terres et des ressources illustrent des changements fondamentaux qu'implique le fait de respecter ces *normes publiques*. En plus,

outre le fait de modifier les anciennes façons d'exercer le métier, c'est aussi la gestion même des *normes publiques*, souvent sous forme de « papiers », qui devient une tâche à part entière du travail et qui demande un temps important.

5.2.1 Des tâches administratives en croissance et des habiletés discriminantes

Si le sens commun semble attribuer comme tâches principales au métier de bergers les éléments décrits dans ma définition pragmatique présentée au chapitre 2, force est de constater que les tâches administratives deviennent de plus en plus importantes à cette époque. Le nombre de papiers à comprendre, à classer, à remplir et à poster augmente. Les éleveurs essaient de se tenir au courant des changements normatifs, mais ceux-ci semblent parfois trop complexes ou trop changeants pour qu'ils aient le sentiment d'être « à jour ». De plus, de nouvelles obligations administratives complexifient le travail. Les bons de transport, le cahier des charges et le cahier d'agnelage sont quelques-unes des incarnations normatives sous forme de papier à « tenir » à jour et en règle. Pourtant, celles-ci semblent ne pas être considérées comme faisant partie du métier au milieu des années 2000.

« Les tâches liées à la pratique de l'élevage sont souvent réduites à la gestion du troupeau, des pâturages, à la production de foin et à l'entretien du matériel agricole. Pourtant, de plus en plus, aux dires des éleveurs, des gestes administratifs comme l'activité de « remplir les papiers » et de gérer « la paperasse » s'ajoutent à ces tâches. Ces tâches contraignantes liées aux « papiers » sont perçues par les éleveurs non seulement dans le geste de remplir les formulaires administratifs, mais aussi dans chaque rencontre avec des normes administratives lors de la gestion du troupeau : dans le transport des bêtes, dans la vente du bétail, dans le choix de pâturage à considérer, dans l'identification des bêtes, dans la gestion du temps et la prise de rendez-vous administratif (prise de sang, contrôle...). » (Richard-Frève 2012)



Représentation du temps consacré par semaine aux démarches administratives
(Terre-Net Baromètre agricole BVA 23-08-2015)

À cette époque, les éleveurs disent en entretien passer un peu moins de 5 heures par semaine aux tâches administratives, donc légèrement moins que les résultats présents dans un sondage de Terre-Net baromètre de 2015-2016 qui situe ce temps entre 5 et 10 heures. Mais malgré ce temps inférieur, celui-ci semble problématique et beaucoup s'en plaignent. La charge mentale de cette activité semble d'ailleurs supérieure au temps passé concrètement dans les papiers.

Une explication potentielle à cette difficulté d'accepter les *normes publiques* pourrait consister au fait qu'entre 2004 à 2011, l'ampleur des nouvelles *normes publiques* à respecter est un phénomène récent et l'importance de devoir maîtriser cette habileté administrative reste relativement nouveau. Il y a une trentaine d'années, il n'était pas nécessaire de maîtriser de manière aussi prégnante cette habileté, pour pouvoir être reconnu comme étant un « bon berger » ou pour simplement avoir une exploitation rentable. Les savoir-faire nécessaires pour pratiquer le métier étaient liés à des connaissances tirées d'expériences empiriques sur le terrain sur les bêtes, l'environnement et de la gestion des ressources.

En fait, comme le formule bien un technicien dans un entretien réalisé fin 2010, « avant, en 2000, le boulot des éleveurs c'était d'avoir « des belles brebis et des beaux agneaux ». Maintenant, « pour vivre, c'est les papiers qu'il faut remplir. Et souvent ils ne les comprennent pas ». Pour beaucoup d'éleveurs, selon ce technicien, ils ne se sont pas installés dans le métier pour « faire ça ». Selon lui, « ils ne l'acceptent pas cette partie du métier qui est imposé d'une certaine façon » (Richard-Frève, 2011 : 138). Au début des années 2000, cette habileté administrative devient nécessaire à la poursuite des activités agricoles.



Caricature de GAB dans la revue *La France Agricole*

Cette tâche est considérée comme « ne faisant pas partie du métier ». Cette expression est d'ailleurs utilisée par les bergers. Martin mentionne quelque chose de similaire dans l'idée que cette tâche n'est pas « indispensable » malgré le fait qu'il considère aussi que les éleveurs ne peuvent pas « vivre » sans les primes, avoir une exploitation rentable. Ces tâches sont perçues par une large majorité de manière péjorative, voire permettant de discriminer les plus doués.

Comme nous l'avons abordé, les éleveurs reconnus comme étant doués avec « la paperasse » et la compréhension des primes sont souvent critiqués, perçus comme étant hors normes, et qualifiés parfois « de techniciens ». Ce qualificatif décrit des individus qui ont des compétences différentes de la majorité ou une perception du métier suivant une approche plus agronomique, ou gestionnaire, ou productiviste. Souvent, ces individus identifiés comme tels utilisent un langage issu de la science ou de l'administration (par exemple : « taux de chargement », « conformité », « taux de prolificité »...). Ceux-ci maîtrisent souvent d'autres techniques et d'autres savoir-faire et procèdent différemment dans le travail. Ils ont plutôt tendance à vouloir agir sur leur productivité en investissant dans du matériel et amenant des intrants à la ferme.

Christian, herbassier du Var de la génération X, décrit d'ailleurs une famille d'éleveurs de son département comme étant des « techniciens », même si personne de cette famille n'a les qualifications professionnelles de ce poste. Pour Christian, ces éleveurs ont une vision de l'élevage très différente de la sienne. Ils font l'engraissement des agneaux en suivant des objectifs de productivité plutôt que de valoriser le bien-être animal selon ses critères. Ils donnent pour l'alimentation uniquement des granules et de la paille en bergerie, suivant les conseils agronomiques, tandis que lui aime engraisser ses agneaux avec de l'herbe, voire avec la meilleure herbe possible ou le meilleur foin. Cette famille a aussi beaucoup de matériel agricole coûteux, une mécanisation des tâches de travail et une grosse bergerie. Ils utilisent les nouvelles techniques d'élevage proposées par la chambre d'Agriculture, maîtrisent les tâches administratives et le changement des primes. Pour Christian, ces éleveurs « ne sont pas des bergers », car pour lui « ce n'est pas ça le métier ».

Un technicien d'une chambre d'Agriculture, lors d'un entretien réalisé en 2010, décrit un type d'éleveur qui y ressemble et qu'il nomme comme étant des « professionnels », en opposition aux « pastoraux » qui eux donnent plus d'importance à la beauté de leur troupeau qu'à l'efficacité et la rentabilité de leur modèle d'élevage (Richard-Frève 2011). Il mentionne que les pastoraux accordent par exemple de l'importance au fait d'avoir des agneaux avec des cornes, parce qu'ils trouvent ceux-ci plus jolis, mais que ce facteur n'a aucune importance sur le prix obtenu à l'abattoir. Il souligne ce décalage chez ces pastoraux entre leurs priorités dans le travail et la prise en compte des facteurs économiques qu'ils devraient, selon lui, prendre en compte comme le font davantage ces « professionnels » pour être rentables. On perçoit chez ces « professionnels » des similitudes avec le profil de ceux identifiés comme étant des « techniciens ».

En fait, les individus parfois qualifiés comme étant « des techniciens » ont des habiletés différentes comme le fait de comprendre « les papiers » et sont considérés comme étant trop polyvalents. Comme je le formulais précédemment, la polyvalence reste une habileté perçue souvent comme « louche » dans le groupe professionnel à cette époque. Quelqu'un capable de rester assis à table, concentré à lire et remplir des papiers comme un intellectuel, capable de comprendre les éléments administratifs semble être en décalage avec l'image du berger que les bergers valorisent. Ceux-ci ont plutôt tendance à valoriser l'image d'un berger manuel, pragmatique, dans l'action, dans la force, dehors, et viril. La notion de virilité demeure importante dans le monde agricole (Droz et Coll., 2014 :163). En plus, cette capacité de gestion administrative semble corrélée à des compétences acquises à l'école (Jacques-

Jouvenot 2014). Pour beaucoup d'éleveurs, les souvenirs de l'expérience scolaire sont négatifs, voire pénibles. La gestion de ces tâches administratives renvoie parfois à un sentiment d'échec ou à un sentiment de dégoût. La maîtrise de cette nouvelle habileté est donc plus discriminante et mal perçue que valorisée dans le groupe. Les individus les plus doués sont perçus négativement ou critiqués ou perçus comme « louches ».

De plus, « les « primes », tout comme les « papiers », jouent d'une certaine façon sur la reconnaissance des compétences des uns et des autres au sein du groupe. Car aux habiletés attribuées au bon exercice du métier (savoir soigner, gérer les pâturages...) se voient indexées d'autres habiletés administratives à maîtriser pour pouvoir continuer. Les éleveurs se rendent compte de plus en plus qu'avec les primes, certains peuvent « survivre » sans suivre l'*ethos* du métier. Ces nouvelles exigences et compétences dans le travail ne sont pas assumées par tous. Comme une majorité de bergers ne maîtrisent pas ou peu ces compétences, celles-ci sont en quelque sorte discriminées et perçues comme hors du métier « traditionnel ». Ainsi, de nouveaux savoir-faire administratifs et de gestion sont nécessaires à la pratique du métier, mais en n'étant pas ou peu valorisés, peu encouragés et en étant souvent exclus de l'*ethos* professionnel partagé.

5.2.2 Une gestion « illogique » des terres et de l'herbe

Si les tâches administratives « ne font pas partie du métier », d'autres pratiques comme la gestion des terres et des ressources sont, elles, constitutives de l'*ethos* professionnel. Mais les pratiques en lien aux terres ou aux pâturages en étant confrontées à de nouvelles logiques d'actions découlant du respect des *normes publiques* deviennent souvent « illogiques », n'ayant plus de sens pour les bergers. La confrontation entre *normes publiques* et l'*ethos* professionnel s'incarne souvent dans une expression très présente à cette époque dans le fait de parler « d'illogisme » des pratiques. En fait, la gestion de leurs terres, de l'herbe, des ressources et de l'environnement change durant ces années pour répondre aux conditionnalités des primes mises en place à partir de 2003.

L'exemple de Léon et de Stéphane, éleveurs père et fils « nés dedans », décrit bien la situation complexe dans laquelle ils se sentent « pris » et se disent être confus concernant la gestion de leurs terres. Ils ne comprennent plus comment gérer leurs pâturages, tout en respectant les normes agro-environnementales. Ces éleveurs ont comme pâturages disponibles des parcours en forêt et des terres qu'ils travaillent eux-mêmes. Au milieu des années 2000, avec la mise en place des Bonnes Conditions Agricoles et Environnementales (BCAE), les éleveurs doivent garder sur leurs terres certaines zones « naturelles », sans travail du tracteur, en « bande enherbée ». À partir de 2007, la Prime Herbagère Agro-Environnemental (PHAE) impose de maintenir 10% de la superficie de l'exploitation en zone consacrée à la biodiversité (Deverre et Sainte-Marie, 2008 :87). Léon et Stéphane, durant ces années, modifient leurs pratiques concernant la gestion de leurs ressources. Ils changent par exemple le type de semences plantées sur certaines terres pour avoir des aides. Léon et Stéphane gardent certaines terres en prairies permanentes par obligation quand ils auraient bien aimé pouvoir les utiliser. Comme nous l'avons déjà abordé dans le chapitre 3, ils décident aussi de prolonger le séjour du troupeau en montagne de deux mois pour pouvoir

obtenir l'ICHN en région de montagne et modifier ainsi le lieu du siège de l'exploitation. Ils ne gèrent plus leurs ressources de la même manière à partir de cette époque, prenant en compte les primes dans leurs choix de pratiques. Mais cette situation leur déplaît et s'exprime par l'expression d'être « pris ».

Les normes publiques influencent les pratiques du métier de berger. Certains changements de pratiques sont plus simples à concilier avec l'ethos professionnel, comme le changement de lieu du siège social pour les Bourget, qui ne confronte pas celui-ci même s'il demande un court déménagement. Or, la gestion des terres ou le fait de bouger les troupeaux selon l'herbe disponible, selon la maturité de l'herbe, la météo et les besoins du troupeau en suivant les principes de l'ethos sont parfois des pratiques plus difficilement conciliables avec les nouvelles normes. Le savoir-faire des bergers suivant une compréhension particulière des ressources et des besoins du troupeau devient confronté à une nouvelle logique de gestion.

Par exemple, suivant les exigences de l'administration, les éleveurs doivent déclarer la présence des troupeaux sur les pâturages selon certaines dates précises pour pouvoir obtenir des primes. Selon les termes administratifs, il faut faire la « localisation des animaux » sur les parcelles durant toute la période de « détention obligatoire » du cheptel déclaré. Or, le modèle d'élevage transhumant nécessite souvent de s'ajuster à la maturité de l'herbe, aux changements climatiques, ce qui permet peu d'anticiper la gestion des pâturages pour faire des déclarations. Même si l'éleveur peut, en théorie, informer l'instance administrative des changements dans les dates prévues de pâturages, celui-ci peut difficilement les informer au jour le jour. Certains éleveurs choisissent leurs pâturages le matin même, et changent de quartier en après-midi. Le savoir-faire des bergers n'est donc pas pris en compte dans ce choix des dates à fournir à l'avance. Pour les bergers, il s'agit d'une forme d'illogisme dans la mesure où l'État subventionne une façon de faire qui ne suit pas la logique de leurs pratiques pastorales qui valorise justement cette flexibilité de mouvement et de gestion du troupeau.

Les exemples de Frédéric, Maria et de Martine décrivent bien ce changement dans les pratiques de gestion des terres qui amènent certains à parler d'illogisme. Je cite ces exemples plus contemporains, car les mêmes situations étaient perceptibles lors de l'entretien avec Martin en 2007 dans le fait qu'il considérait que les primes faussent le métier. Dans ces exemples, ces trois éleveurs ne peuvent pas faire pâturer sereinement leur troupeau sur certaines terres dû à une obligation de présence des bêtes sur des terres déclarées.

Lors d'un entretien en 2011, Frédéric, éleveur *baby-boomer*, en compagnie de sa conjointe éleveuse Maria, explique qu'il a décidé le matin même de suivre ses principes personnels, les normes professionnelles et respecter ses engagements de solidarité avec un villageois, en mettant son troupeau sur des parcelles non déclarées à une période où il vit une pénurie d'herbe. Cette offre de pâturage d'un voisin est salvatrice pour Frédéric. En allant pâturer avec son troupeau chez ce voisin, il règle son problème d'herbe (en nourrissant adéquatement le troupeau), il rend service à ce voisin en « nettoyant ses terres » et entretient de « bonnes relations ». Mais cette décision crée, lors de l'entretien, des tensions puisque sa femme, qui n'était pas au courant de ce choix, apprend que le troupeau se trouve « là » et considère comme « risqué » le fait que le troupeau ne soit pas sur les terres déclarées pour la PAC. Elle craint qu'un contrôle potentiel puisse les priver de sommes d'argent considérables.

L'exemple de Martine illustre aussi bien la complexité des tiraillements professionnels dans le fait de vouloir répondre à de multiples attentes. Elle vit un dilemme en envoyant son berger salarié sur des parcelles éloignées, difficiles d'accès et dangereuses en période d'orages lors des inondations de Draguignan en 2010. Martine devait pâturer sur ces terres avec son troupeau avant le 15 juin, date de son départ à la montagne. Mais, au mois d'avril, il n'y avait pas assez d'herbe et au mois de mai, de gros orages ont rendu le quartier difficile d'accès.

« Une semaine avant le départ en montagne, Martine [éleveure « née dedans » début quarantaine] se souvient qu'il faut absolument que Julien son berger salarié amène pâturer le troupeau sur des parcelles nouvellement déclarées de l'autre côté d'un torrent. Julien devant l'herbe qui lui reste à manger au village, et sachant les risques de cette traversée, argumente à Martine qu'il n'est pas nécessaire de tenter l'impossible [...] "pour trois jours d'herbe" quand il lui en reste amplement dans ses quartiers. [...] Selon Julien, l'herbe qui lui reste se trouve chez des particuliers du village, des « petits vieux » qui sont contents qu'il vienne entretenir leur terrain. Cette herbe mangée cette année chez ces particuliers satisfaits permet l'année prochaine d'envisager y retourner, et donc progressivement gagner en pâturage dans le village. En plus, selon Julien, cette herbe est meilleure, du moins aussi bonne que celle qui se trouve de l'autre côté du torrent exposé au nord et donc moins mature pour la consommation. En changeant de quartier, Julien, calcule deux jours de transhumance où les brebis mangent moins bien. Selon sa compréhension des choses, pour le bien-être du troupeau, les bonnes ententes au village et pour ses propres conditions de vie (en caravane au village plutôt qu'en camping de l'autre côté du ruisseau), il vaut mieux rester au village. Pour Martine, d'autres éléments entrent en ligne de compte. Elle est « prise » par ses obligations de présence sur les terres déclarées comme pâturées [et ses obligations avec ce loueur]. Elle risque de perdre beaucoup de primes si jamais les bêtes ne sont pas passées sur ces terres. Elle demande donc à son berger de traverser ce torrent, et risque de perdre plusieurs agneaux dans le courant. Julien va vivre pendant trois jours des conditions précaires et dangereuses de camping vu les orages qui vont mouiller son équipement et ne pouvant être ravitaillé vu la force du courant qui augmente jour après jour. [...] Martine dans cette aventure va risquer de perdre son berger, qui envisage ne plus revenir travailler pour elle l'année suivante, insatisfait de son raisonnement. Cette situation devient donc « illogique » pour ce berger salarié, connaissant son métier, les normes sociales professionnelles et du village, d'aller manger dans des terres éloignées dans des conditions d'orages extraordinaires et à quelques jours du départ du troupeau pour la montagne. Pour Martine la situation est difficile, car elle se sent « prise » entre [plusieurs] impératifs, un monétaire qui lui demande d'être allé pâturer sur les terres déclarées pour toucher ses primes, et « prise » entre sa logique d'éleveure, sachant que son berger salarié n'a pas tort et que c'est dangereux d'aller de l'autre côté du torrent au moment présent » (Richard-Frève 2012).

Dans ces deux exemples, on perçoit des éleveurs souhaitant respecter des engagements, mais étant « pris » en quelque sorte par des obligations contradictoires impliquant, peu importe le choix, des contraintes. Ces ressentiments d'obligations contradictoires augmentent par le poids des nouvelles *normes publiques* à respecter durant ces années et par le maintien en état de l'*ethos* professionnel. Les exemples de Frédéric, Maria et Martine décrivent une gestion des pâturages qui devient donc illogique ou difficile à concilier avec l'*ethos* et d'autres formes d'attentes (familiales, personnelles, de voisinage...) lorsqu'ils doivent suivre leurs engagements de présence obligatoire du troupeau sur des terres identifiées sur papier longtemps avant. Dans ces exemples, Frédéric priorise les besoins de son troupeau ayant un manque d'herbe au risque d'avoir un contrôle sur les terres du voisin tandis que Martine priorise d'être dans les règles et souhaite obtenir des primes, et met son troupeau, ses agneaux et son berger dans des conditions dangereuses.

5.2.3 Gestion insensée du troupeau

On voit donc que les *normes publiques* de cette époque influencent aussi les bergers dans leur gestion du troupeau. L'incarnation la plus frappante de cet « illogisme » selon les éleveurs tient dans le fait que certains auraient abandonné à une époque l'agnelage, un exemple qu'aborde Martin dans son entretien de 2007. En effet, l'obtention des primes aurait permis un apport financier assez significatif pour que certains éleveurs décident de ne plus faire d'agnelage¹⁰¹. En d'autres mots, ces éleveurs auraient un troupeau destiné à faire de l'élevage, seraient subventionnés par les primes pour cette activité, mais ne produiraient pas d'agneau ni aucun produit issu de l'élevage du troupeau. « Il s'agit ici d'une pratique qui va justement à l'encontre des principes du métier : l'agnelage étant l'aboutissement du processus d'élevage, d'une bonne alimentation, d'une sélection productive et esthétique des femelles et des mâles reproducteurs » (Richard-Frève, 2011 :149).

La traçabilité animale est un autre exemple qui décrit bien les perceptions d'illogisme vécues par les éleveurs à cette époque. Comme nous l'avons abordé, au milieu des années 2000, plusieurs mesures européennes et françaises modifient en différentes étapes les procédures d'identifications. Par exemple, ils reçoivent l'obligation de mettre une petite boucle aux oreilles des agneaux à quelques jours après la naissance. Certains éleveurs trouvent cette directive « illogique » dans la mesure où cette action souvent affaiblit les agneaux, leur donne parfois *le raide** et ne contribue pas à faciliter leur bon développement en créant très jeune une agression physique potentiellement porteuse d'infections ou permettant la ponte d'asticots venant des mouches présentes selon la saison des naissances. Alors que les *normes publiques* défendent le « bien-être animal » dans les conditionnalités des primes, ces mêmes institutions mettent en place une mesure qui semblait aller à contresens. Du moins, les éleveurs se disent souvent mieux à même de défendre ce principe de « bien-être animal » que ces institutions qui semblent mal comprendre parfois les techniques d'élevage ou la taille des oreilles d'un ruminant. En effet, comment comprendre que dans ces directives, des administrateurs aient pu concevoir qu'un mouton puisse avoir jusqu'à trois boucles sur deux oreilles, se disent certains éleveurs ?

¹⁰¹ Pendant un certain temps, je pensais qu'il s'agissait d'une rumeur. Tout le monde en parlait, mais je n'arrivais jamais à identifier qui pouvait avoir eu cette pratique. Mais les techniciens des chambres d'Agriculture ont confirmé ce fait, données à l'appui. Cette pratique n'est plus possible, car les normes pour obtenir les primes ont changé et les éleveurs doivent avoir maintenant un seuil minimum de production et de vente d'agneaux par année.



Voyage à l'abattoir avec une brebis qui porte trois boucles pour être dans les règles en 2015

(cl. Émilie Richard-Frève)

De plus, les normes de traçabilité semblent aussi illogiques et illégitimes, pour beaucoup d'éleveurs, dans la mesure où elles ne sont pas respectées sur toute la chaîne de distribution ou de commercialisation.

« Cette traçabilité est critiquée par Jacques et aussi par les Bourget. Ceux-ci lors d'un souper en transhumance mentionnent que la traçabilité c'est de la poudre aux yeux pour les consommateurs ; ils en rigolent. Car souvent disent-ils « au supermarché dans une barquette de côte d'agneau, on compte plus de côtes qu'en comprend un agneau ». Il y a donc forcément un mélange de viande selon eux, sans indication pour le consommateur. « Voilà, c'est de l'agneau français ! ». « Et nous, ils nous emmerdent comme ce n'est pas possible pour le transport, les boucles, les carnets d'agnelage... c'est n'importe quoi ! » Pour Émilien, « c'est de la frime tout ça (en parlant des normes, du "bio", de la traçabilité), c'est comme le Label Rouge » durant notre voyage à l'abattoir. « Ces agneaux viennent de Pologne ! » dit-il. Pour Émilien, cette identification de l'agneau, Label Rouge, Agneaux de Sisteron, ne signifie pas du tout la provenance de l'agneau. Souvent, dit-il, « l'agneau arrive de Pologne, passe une semaine à Sisteron, et après il ressort Agneau de Sisteron. Ah, si tu savais, bhabhabha ! » Les éleveurs essaient en grande majorité de respecter les grands principes de traçabilité, mais ne voient pas en fin de compte, au supermarché, le fruit de ces efforts et ces « embêtements » réalisés. La traçabilité n'est pas respectée par la grande distribution ni par les abattoirs, selon eux. » (Richard-Frève, 2011 :149)

Les bergers énoncent aussi ce sentiment d'illogisme concernant les normes de transports des bêtes vivantes et de leurs carcasses qui augmentent ou le fait que l'administration discute aussi d'imposer des permis de conduire à obtenir pour faire le transport d'animaux vivants, une tâche qu'ils font sans permis depuis des années. Stéphane mentionne en 2009, pour décrire certaines normes illogiques à ses yeux, que bientôt les bêtes devront avoir la climatisation dans la bétailière les amenant à l'abattoir quand le conducteur n'a pas ce privilège à l'avant du vieux camion.

Les *normes publiques* de cette époque impactent aussi sur le choix de vendre ou d'acheter des bêtes selon certaines dates précises de déclaration des aides, le choix de certains produits vétérinaires, ou la gestion de l'alimentation du troupeau selon des dates

attribuées à des parcelles. Les éleveurs ne recevant plus une prime à la tête des brebis, mais plutôt à l'hectare déclaré, décident souvent de réduire la taille des troupeaux, pourtant un facteur de réussite suivant l'*ethos* professionnel.

Ce sentiment d'illogisme des *normes publiques* rend d'autant plus difficiles pour les bergers l'acceptation et le respect de celles-ci. Ces exigences trop importantes dans le travail, et considérées comme illégitimes, renforcent ce sentiment de malaise au travail. Ils ne ressentent pas de reconnaissance à la hauteur des efforts fournis ou de leurs savoir-faire.

« [L]es primes, ces normes et ces papiers semblent pour les éleveurs avoir été créés « dans de beaux bureaux à Paris » sans prendre en considération les logiques et [les] pratiques du métier. Qu'il s'agisse des boucles pour la traçabilité, ou de la gestion de l'herbe, les soins, voire l'agnelage, ces normes semblent désincarnées du terrain. Cette façon d'encadrer le métier, de le contraindre à certaines pratiques nuit pour certains éleveurs à une gestion au jour le jour du troupeau, selon l'herbe, l'état des brebis, la météo... Cette planification crée entre autres une certaine « incohérence » ou un « illogisme » selon les éleveurs, dans la mesure où certaines actions se doivent d'être accomplies suivant certains engagements administratifs, mais sans nécessairement suivre la « logique du métier », le savoir-faire présent et reconnu chez les bergers... » (Richard-Frève, 2011 :142)

5.3 Changement des facteurs de reconnaissance du travail « bien fait »

Les primes viennent aussi interférer dans les facteurs de reconnaissance du travail bien fait selon les critères de l'*ethos* professionnel et l'appréciation des membres du groupe. En effet, en rémunérant les éleveurs, parfois pour des tâches parallèles à leur fonction de base qu'est l'élevage, par exemple pour la préservation de la biodiversité, les primes bousculent les repères. Elles récompensent les bergers selon des facteurs (nombre de terres, respects des bandes en herbées...) qui souvent ne sont pas constitutifs de l'*ethos* professionnel et ne prennent pas en compte justement ce qui est encouragé dans le groupe (savoir-faire, beauté du troupeau, gestion des ressources...). Ceci déstabilise le groupe.

5.3.1 Les primes engendrent « un travail à l'aveugle » : une perte de repère qualitatif et quantitatif du métier

En fait, les primes sont considérées comme « faussant » le métier, dans la mesure où elles engendrent une perte de repère qualitatif et quantitatif dans le travail concernant la valeur des bêtes, la valeur d'une ferme ou du travail en général (Richard Frève, 2011 :183). Cette réalité était décrite par Jacques, éleveur de père en fils, mi-soixantaine, comme de faire « un travail à l'aveugle ».

J'ai pu observer ce à quoi référait Jacques, *baïle** *baby-boomer*, lors de la vente d'un troupeau de plus de 300 bêtes au printemps 2011 : dans la difficulté de pouvoir identifier la valeur réelle des bêtes, en lien avec les primes.

« L'acheteur demande un prix à la baisse soit 65 euros pour les bêtes vendues (agneaux, brebis et béliers confondus). La propriétaire propose plutôt le prix de 90 euros la bête. À un moment, les deux négociants se questionnent sur la date de tombée des primes. Car comment se partager les primes à venir ? Si le nouvel acheteur se voit privé des primes pour la période à venir, il veut donc diminuer le prix d'achat. Inversement pour la propriétaire, si elle est lésée dans ce revenu potentiel, elle souhaite augmenter le prix. De plus, afin de calculer le prix de vente, il faut prendre en considération toutes les autres aides et les frais suivant l'augmentation du cheptel de l'acheteur: le transport de celles-ci pour la montagne, le prix de la pension des bêtes en montagne, l'agnelage potentiel à l'automne...Un nombre considérable d'éléments sont donc à considérer pour la propriétaire et l'acheteur afin d'évaluer ce qui est le plus rentable [...] Mais ce qui est questionné ici est justement comment calculer le prix d'une bête si elle reçoit un certain nombre d'aides et que ces aides souvent se croisent, se juxtaposent, s'additionnent. » (Richard-Frève, 2011 :183)

J'observais le même type de situation concernant les activités économiques des fermes. Certains éleveurs décrivaient une période dans le passé où tout était calculé au centime près pour pouvoir « s'en sortir ». Certains, comme Jacques, mentionnaient qu'ils calculaient tout autrement : « faire boire les brebis à tel endroit naturel pour limiter l'eau consommée, gérer le foin et les pâturages en fonction des coûts épargnés, gérer un nombre de brebis qui convient justement à cette rentabilité. Car, ayant trop de brebis, l'éleveur réduit la quantité d'herbe disponible, donc la santé [des mères et la possibilité qu'elles *passent** aux béliers] et le poids potentiel de l'agneau, et son revenu brut à l'abattoir. Maintenant avec les différentes primes il faut tout calculer autrement, dit-il » (Richard Frève 2011). Dans les années 2000, beaucoup d'éleveurs mentionnent ne pas savoir le montant des primes qu'ils vont obtenir durant l'année, ni les dates de versement de celles-ci, certaines ayant déjà du retard. Ils décrivent un contexte extrêmement complexe pour calculer le roulement de la ferme en étant dans ce flou économique constant.

Donc, les primes deviennent un critère autour duquel se font des choix, mais souvent par dépit ou de manière taboue puisque les éleveurs ne souhaitent pas prendre en compte ce critère dans leur travail. Ils espèrent d'abord prendre en compte les besoins du troupeau et la gestion des ressources pour prendre des décisions. Et en même temps, les primes sont essentielles tout en étant incertaines et imprévisibles, en montants obtenus et en dates de versement, ce qui accroît les incertitudes dans le métier.

Selon Jacques et d'autres éleveurs comme Émilien, les nouvelles primes agissent un peu comme un filet social, une « assistance » qui donne plus le droit à l'erreur. Le mérite des bergers de sa génération qui ont tenté de « s'en sortir » avec peu de moyens, en étant dans la débrouille, ne semble plus autant valorisé, selon lui, puisque cet assistanat des primes permet d'être moins pointu dans la gestion de la ferme et dans la qualité du travail produit. Jacques se souvient d'une époque où chaque agneau mort était considéré comme « un drame », une énigme à élucider pour déterminer les causes du décès et pour limiter les pertes futures. Il y a 40 ans passés, un agneau avait encore de la valeur tout comme une brebis. Il se souvient d'un temps révolu où il était rentable de faire intervenir un vétérinaire pour soigner une brebis puisqu'elle avait plus de valeur que le tarif du spécialiste. Actuellement, il considère avec regret que beaucoup de ses collègues, comme lui-même, considèrent la perte d'un agneau comme étant plus banal.

Dans un entretien plus récent de 2015, Alphonse et Lili, couple d'éleveurs baby-boomer néoruraux, décrivent cet aspect perceptible au début des années 2000 selon lequel les primes sont en quelque sorte une assurance à l'erreur et permettent à certains de continuer le métier sans nécessairement faire « du bon travail ».

Entretien avec Alphonse et Lili en 2015

Alphonse : Tu vois les primes ça te limite, ça limite les risques d'élevage. Ce qui a un côté sympathique et un côté pervers. Parce bon, ça je ne devrais peut-être pas le dire, mais, bon c'est vrai qu'un gars qui est moins du métier, qui est susceptible ou qui même est branquignol, il va quand même gagner sa vie même s'il néglige un peu son troupeau. Ça, c'est l'effet pervers du truc. Mais bon...Il n'y a pas beaucoup d'éleveurs qui ont des brebis qui s'en foutent. Ça reste juste une petite marge, disons minoritaire.

Tous ces éléments créent un flou dans les repères qualitatifs et quantitatifs du métier. Les primes modifient des éléments sur lesquels se basait la reconnaissance professionnelle concernant la qualité du travail effectué, puisqu'elles ne prennent pas en compte ces facteurs pour rémunérer les éleveurs. Elles modifient donc le repère qualitatif de l'évaluation du travail réalisé et les repères quantitatifs du métier puisqu'elles influencent aussi les revenus, la valeur des bêtes et la valeur des terres.

5.3.2 Les primes « punissent les bons élèves » et récompensent les « chasseurs de primes » !

Comme nous l'avons abordé dans le chapitre 4, les relations sociales au sein du groupe sont fortement structurées par des normes professionnelles et la reconnaissance des compétences des uns et des autres dans le fait d'être reconnu comme étant un « bon berger », réalisant du « bon travail », en étant passionné et dans le fait d'avoir un « beau troupeau ». Or, l'obtention des primes n'est pas conditionnelle à ces critères professionnels. Certains éleveurs comme Émilien soulignent d'ailleurs une certaine forme d'injustice découlant de l'argent des primes inconditionnelles au mérite des bergers. Voici les propos de Émilien synthétisés de mes notes de terrain suite à un entretien réalisé en 2010 :

« En fait, selon lui, « les primes punissent les bons élèves ». Maintenant ceux qui font bien le travail ne sont plus récompensés, ou pas assez pour leurs habiletés, leurs qualités, leur savoir-faire. Tandis que ceux qui font mal le travail réussissent quand même grâce aux subventions « à survivre ». En fait, selon Émilien, les primes récompensent autant le travail bien fait que mal fait. Et ceux qui font bien le travail n'ont plus de distinction, n'ont plus tant de mérite que dans le passé. Tandis que ceux qui font mal, non méritants, sont encore là, « endormis » pourtant n'ayant « rien compris au métier » ! Les primes « ça les endort » selon Émilien. Ainsi, les primes, selon certains éleveurs, maintiennent des éleveurs « qui ne savent pas faire », qui « font mal », qui ne « sont pas des bergers », qui « n'ont pas la passion ». Ceux qui travaillent bien, qui se « battent » reçoivent les mêmes montants d'argent des primes ou de l'abattoir sans distinction tangible de l'effort réellement apporté au travail. Cette absence de considération de l'effort et du mérite semble donc

avantager les moins méritants ou du moins ne pas favoriser les méritants. Et pour bon nombre d'éleveurs, cette réalité semble enlever le goût de travailler, « ça fait perdre la passion » ! » (Richard-Frève, 2011 :181)

Les primes permettent aussi de maintenir en activité, « en vie » selon l'expression, des éleveurs qui ne respectent pas les règles professionnelles élémentaires du groupe et l'éthique du travail « bien fait ». Un terme revient régulièrement pour décrire ces individus qui vont au-delà des règles professionnelles permises pour avoir plus de primes : « les chasseurs de primes ». Par exemple, lors d'une transhumance avec Léon, éleveur présenté précédemment, et Anna bergère salariée, début vingtaine, ceux-ci critiquent les vaches d'un éleveur en parc au bord de la route.

Extrait des notes de terrain d'une transhumance de plusieurs jours avec la famille Bourget et la bergère Anna en 2010

Lors de la transhumance d'une semaine effectuée à pied avec la famille Bourget, Anna, la bergère salariée, mentionne en voyant des vaches sur le bord de la route que cet agriculteur « devrait avoir honte de laisser des bêtes tant maigres dans les près » ! Léon réplique alors à Anna « Oui, mais c'est un « chasseur de prime ». « Il a pris le maximum de vaches, mais il n'a pas assez d'herbe ». Il explique qu'en ayant autant de vaches, il touche le maximum de primes, « le plafond ». Il dit que « les incapables de l'ONIC »¹⁰², ceux qui font les vérifications des primes et des déclarations, ne sont pas capables de voir le travail bien fait et ce type de travail qui « vaut rien ». « Tout ce qu'ils regardent, c'est les déclarations ! ». « Ils viennent chercher les problèmes, mais ne regardent pas vraiment ce qui se passe ». Léon considère que « c'est pas du boulot » que « ça vaut rien » et il semble ne pas reconnaître, voire dénigrer le travail de ce vacher. Anna la bergère renchérit et dit qu'« il devrait avoir honte de laisser ces bêtes comme ça ! » et en plus aux yeux de tous. Anna, nostalgique d'un passé agricole qu'elle n'a pas connu, mentionne que « avant », « une chose pareille » n'aurait pas pu se passer. Léon semble d'accord. « Avant » les gens du village auraient discuté et critiqué une pratique comme ça. Selon eux, satisfaits de leur point d'entente sur cet événement, les gens n'auraient pas laissé ces « squelettes » pâturer « comme ça » dans le village.

Dans le cadre de mes recherches avant 2011, j'analysais d'autres moments où avait été utilisée l'expression de « chasseurs de primes ». Dans tous les cas observés, une certaine forme d'illégitimité de l'individu était soulevée :

« Jean-Paul, technicien de la chambre d'Agriculture en entrevue, raconte un autre exemple de ce type de comportement et d'action menée par un « chasseur de prime » (terme employé par ce technicien). Un homme à la retraite, revenant dans son village natal, mais ayant vécu en ville durant sa vie active, décide de mettre 3 ânes sur ses 50 hectares de terres familiales afin de toucher des primes. Cet homme, fils d'agriculteur décédé de ce village, touchera, selon les dires du technicien, près de 10 000 euros pour l'année s'il déclare ses ânes au nom de sa femme plus jeune comme chef d'exploitation. Par contre, une partie de ses terres étaient anciennement pâturées par un herbassier de la région. Ce « chasseur de primes » réussit à toucher des sommes d'argent importantes avec ces trois ânes, bêtes qu'il n'utilisera pas pour l'agriculture.

¹⁰² L'ONIC correspond à l'Office National Interprofessionnel des Céréales une ancienne instance de contrôle qui est maintenant incarné par l'Agence de service et de paiement (ASP).

Cette situation crée des jalousies et des frictions dans ces villages et entre les agriculteurs selon ce technicien. Car les primes subventionnent des parcelles et des comportements qui ne suivent pas nécessairement les objectifs de la politique agricole. Cette réalité crée souvent des inégalités entre les agriculteurs (un ayant des terres mieux primées que l'autre qui est voisin) sans raison réellement justifiable. Inégalité aussi vécue dans cette gestion du territoire où les parcelles de terrain sont à partager avec des « chasseurs de primes », ou de néoruraux non-agriculteurs qui mettent « quatre bourriquots » [...], ce qui fait entre autres monter la valeur des terres agricoles sans que les agriculteurs les travaillent » (Richard-Frève 2011).

Yves Clot, dans ses recherches en psychodynamique du travail, aborde des thématiques qui ressemblent à cette problématique soulevée par Émilien et Léon, comme le sens du travail et cette idée de « qualité empêchée » (Clot 2010). Il s'interroge sur l'importance « de la qualité du travail produit » pour permettre aux ouvriers « de se reconnaître » dans ce qu'ils font, et de créer du sens à leur travail (Clot, 2010 :41). Selon ce chercheur, et j'ai pu l'observer sur le terrain des bergers, « il n'y a pas de « bien-être » sans « bien faire » » (Clot 2010). Si le « bien faire » suivant les référents des bergers est en décalage avec ce qu'il est possible de faire concrètement, ou si ce « bien faire » est en décalage avec ce qui est exigé par exemple par les primes et les *normes publiques*, alors le « bien-être » de ceux-ci est mis à rude épreuve. Selon les recherches de Martin Lorient, « Les plaintes croissantes de stress ou de souffrance au travail témoignent de cette difficulté ressentie à supporter un travail qui s'écarte de l'idéal que l'on voudrait atteindre ou pire, ne propose plus suffisamment d'idéal » (Lorient 2011 :1). Les primes influencent cet idéal du travail « bien fait » en reconnaissant tous les éleveurs de la même manière sans prendre en compte la qualité du travail réalisé selon les critères du groupe professionnel. Ce changement dans les facteurs de reconnaissance influence le moral et la volonté de bien faire le travail de certains éleveurs. Les primes et les *normes publiques* « faussent » le travail, et sont perçues comme modifiant les facteurs de reconnaissance du travail « bien fait », un autre élément constitutif de l'*ethos* professionnel.

5.4 Méfiance envers des instances « extérieures » s'immiscant dans le groupe

Les *normes publiques* viennent aussi déstabiliser le groupe et ses règles de fonctionnement. Celles-ci sont mal perçues, car les éleveurs se méfient des instances impliquées dans le maintien de ces normes, dont l'administration, l'organe responsable des contrôles, les vétérinaires, différents services offerts aux agriculteurs dont ceux de l'État, la DDA et aussi ceux des techniciens des chambres d'Agriculture. En grande majorité, ils n'aiment pas donner des informations sur leur exploitation à d'autres (aux collègues, aux instances de l'État, aux techniciens de la chambre d'Agriculture, aux tondeurs...). L'exemple d'Eugène, présenté au chapitre précédent, illustre bien cette réalité largement partagée concernant différentes instances qu'il considère comme « des flics ». Il ressort des entretiens et des observations que les éleveurs ressentent une forme de système normatif omniprésent

et contraignant qui cherche à obtenir toujours plus d'informations sur la ferme (nombre de bêtes vivantes, vendues, mortes, le revenu de la ferme) et souhaitent aussi les diffuser.

Certains perçoivent négativement le fait que ces instances, dont l'État, interviennent dans les relations sociales pastorales notamment dans le fait de divulguer sur Internet les revenus de la ferme. Les membres de la famille Bourget lors d'un souper en 2010 critiquent par exemple l'obligation de mettre en ligne les informations concernant les revenus de leurs exploitations. Selon ceux-ci, ces informations sont personnelles et ne devraient pas être divulguées à tous.

« Lors de la transhumance avec les Bourget, Stéphane raconte à propos des primes et plus particulièrement des DPU, que l'administration avait fait « une grosse connerie » en 2008 en rendant disponibles sur Internet les DPU de tout un chacun. Selon lui, cette mesure qui visait à rendre transparents les versements étatiques a créé une jalousie et des conflits énormes entre les agriculteurs. Ce faisant, il était donc possible de vérifier et de comparer les revenus reçus par les uns et les autres, mais aussi de vérifier le nombre d'hectares, et des informations sur les exploitations. Cette transparence administrative a donc d'une certaine façon éclairé ou divulgué cette transformation de la réalité, ce maquillage, que les éleveurs pratiquent et qui structure aussi le groupe social. Une transparence qui vient s'imposer aux membres du groupe par l'administration » (Richard-Frève, 2011 :208-209).

Martin, dans son entretien de 2007, décrit aussi une méfiance envers les techniciens de la chambre d'Agriculture de son département qu'il considère « déconnectés » du terrain. Selon lui, ils font des calculs en étant loin du terrain, en étant « dans des bureaux » pour tenter de prédire ses revenus, mais « ça ne tient pas la route ». Il utilise le moins possible leurs services puisqu'il n'aime pas leur façon de percevoir l'élevage suivant des principes plus économiques, mathématiques, ou agronomiques. Ce double ressentiment que vivent les éleveurs, dans le fait à la fois de sentir l'omniprésence de ces *normes publiques* complexes et cette méfiance envers les instances étatiques de conseils, rend plus difficile une gestion sereine des *normes publiques* en croissance.

De plus, les éleveurs considèrent aussi que les primes et les *normes publiques* ont permis à ces nouveaux acteurs ou instances de s'immiscer davantage dans les relations sociales professionnelles. Elles viennent modifier les formes de socialisation et les relations de pouvoir.

Comme nous l'avons abordé au chapitre 4, les bergers à cette époque valorisent plutôt les ententes faites à l'oral, en « face à face », impliquant « la parole » et « la réputation » des individus mis en relation. Dans ce type de rapports sociaux, le regard extérieur influence la marge de manœuvre dont dispose un individu pour pouvoir rester dans le groupe. Avoir une mauvaise réputation ou ne pas tenir sa parole lors d'une entente passée peut avoir des conséquences importantes dans la socialisation de cet individu au sein du groupe et la poursuite de ses activités comme berger. Cette forme de socialisation implique des jeux d'alliances et de pouvoirs. Mais dans les années 2000, pour obtenir des primes, un changement dans les formes de socialisation professionnelle semble nécessaire. Une officialisation des ententes et des contrats passés entre individus, intégrant l'action d'un médiateur comme l'État, devient plus souvent obligatoire.

Par exemple, avec la mise en place des DPU, un flou est présent dans les déclarations PAC quant à savoir qui doit déclarer les terres pour pouvoir obtenir les primes à la surface. Les directives mises en place par ces institutions comme la DDA sont à cette époque plutôt conservatrices par rapport aux consignes européennes, et encouragent les éleveurs à avoir des ententes officielles dans la location des terres, des baux de location, pour pouvoir déclarer les terres et obtenir des aides. Une officialisation des relations devient donc nécessaire, par exemple dans la signature de bail de location de terres. Ce changement dans les pratiques de socialisation n'est pas sans effet chez les bergers.

L'exemple de Christian, éleveur herbassier d'une cinquantaine d'années, toujours en recherche de terres à pâturer, est intéressant à ce sujet. Il considérait en 2010 se faire « piquer » des terres par un autre herbassier, Julien, plus jeune, car ce dernier réussissait à avoir des contrats écrits de location de pâturage avec les villageois en contrecarrant en quelque sorte les règles sociales du groupe professionnel.

« Pour Christian, la location de terres à pâturer doit passer par un accord verbal entre lui et les particuliers des villages. Cette entente de bon service, selon Christian, doit rester sous le principe de « service rendu » pour que l'action soit louable. La location est souvent soldée par des dons (un agneau par exemple) et parfois par des montants d'argent quand la location de terres est plus importante. Christian critique vivement un autre herbassier, [Julien] moins expérimenté, qui étant passé avant lui chez ses particuliers cette année, lui « a piqué ses terres », lui « a piqué son herbe » ! « Tu sais, les gens ils savent pas trop à qui ils louent ». « Ils voient un berger avec des moutons, pour eux c'est le même que les autres années ». [Christian] reproche à l'autre berger [Julien] de ne pas avoir respecté les règles qui font que Christian, plus expérimenté, étant là depuis des années, sur ces terres, en lien avec ces particuliers, avait la priorité. Il reproche [aussi] à cet herbassier de suivre la logique administrative, de signer des contrats écrits avec certains de ses particuliers pour ainsi pouvoir déclarer officiellement certains espaces de pâturage, et toucher des primes et « lui piquer ses parcours ». Cette situation va créer un conflit important entre Christian et l'autre herbassier qui n'a pas respecté les règles, les valeurs véhiculées dans le groupe pastoral. En plus, il a « verrouillé » ses « places » de pâturage pour plusieurs années [5 ans] en contractant avec l'administration des ententes de location lui permettant de toucher des primes. « Ce type, il est pas du métier ! », « Il est près du CERPAM (le Centre d'Études et de Réalisations Pastorales Alpes Méditerranée) ». [...] Ce faisant, cet herbassier [Julien], plus récemment arrivé sur ce territoire, [...] a d'une certaine façon transgressé cette hiérarchie [pastorale] et ce respect des normes du groupe en lui « piquant » ses terres [en utilisant des moyens officiels de location] » (Richard-Frève, 2011 :176-179).

On perçoit ici une transformation des modes de relations sociales, dont l'entrée en jeu de nouveaux intermédiaires ou médiateurs comme l'État ou d'autres instances associatives comme le CERPAM. Ceux en position de pouvoir ou d'influence conçoivent mal de se faire ravir ce pouvoir par d'autres formes d'instances extérieures au groupe professionnel.

« En fait, l'officialisation et la contractualisation écrite suggèrent l'intervention d'un intermédiaire considéré comme « extérieur » qui peut potentiellement interférer suite au non-respect des règlements suivant des codes et des sanctions qui ne vont pas nécessairement de pair avec les règles sociales du groupe professionnel et qui interfèrent selon celui-ci illégitimement dans sa structure. [...] Il semble que cette contractualisation écrite, par exemple à l'obtention de primes ou au respect des normes administratives déclarées, génère des « bouts de papier » qui viennent maintenant [peut-être plus significativement] interférer et s'ingérer dans les règles du groupe. Ces « bouts de papier » peuvent ainsi régir dans les règles des membres de ce groupe par d'autres règles que celles issues du groupe tout en étant d'une certaine

façon intouchable directement : sans que ces membres puissent avoir une réelle emprise sur elles » (Richard-Frève 2011 :179-180).

Toutes ces formes d'interventions, perçues comme extérieures au groupe professionnel, sont donc mal vécues par les bergers de cette époque. Comme je mentionnais dans le chapitre 3, les bergers n'éprouvent pas le besoin que les discours soient fidèles à la réalité. Au contraire, ils ont plutôt tendance à considérer que la réalité matérielle ou factuelle « n'est que discours ». Elle suit les possibilités d'alliances sociales à défendre une certaine version des faits. L'officialisation des ententes sociales, l'entrée de nouveaux médiateurs au sein de groupes professionnels ou la nouvelle transparence imposée par l'État vient modifier le pouvoir du discours et des alliances pour construire cette réalité factuelle malléable. Avec l'usage de l'écriture et l'officialisation des procédures, il devient de plus en plus difficile de trafiquer la réalité à son avantage suivant les contacts sociaux influents pouvant soutenir une certaine version des faits. Tous ces éléments « faussent » ou transforment les relations sociales et d'influences.

« Il semble donc y avoir un malaise chez les éleveurs dans le fait que la reconnaissance du « savoir-faire », autrefois attribuée uniquement par les membres et individus près du groupe professionnel, soit maintenant entre d'autres mains. Entre des mains administratives et techniciennes qui selon les éleveurs « ne comprennent pas grand-chose à la réalité ». Cette intervention « extérieure » crée des insatisfactions à l'intérieur du groupe dans la stratification artificielle que permet celle-ci. Cette reconnaissance administrative n'est pas réellement effective dans la hiérarchie du groupe professionnel, mais elle permet de maintenir des éleveurs qui exercent potentiellement mal le métier, selon certains, qui ne savent « pas faire », par un soutien économique qui ne dépend pas uniquement du regard, jugement ou appréciation des pairs » (Richard-Frève 2012).

5.5 Injonction paradoxale et sentiment de double contrainte : « on est pris ! »

Les *normes publiques* et professionnelles peuvent être consensuelles ou contradictoires dans ce qu'elles encouragent comme pratiques à adopter. Or, au milieu des années 2000, les bergers vivent des sentiments de double contrainte ou des injonctions paradoxales, dans la mesure où toute décision, action ou inaction peut potentiellement entraîner des contraintes importantes. Ces situations paradoxales ne sont pas nouvelles en soi. Mais elles semblent être amplifiées par le nombre de *normes publiques* à respecter et les éleveurs l'expriment en se disant « piégés » ou « coincés » ou « cadrés ». Martin utilise d'ailleurs des termes similaires dans son entretien de 2007, notamment en parlant des aides ou de certaines primes Il considère aussi que certaines politiques semblent être mises en place pour « cadrer » et « coincer » les éleveurs transhumants. « Après ça nous coince ! » dit-il en parlant des primes qu'ils peuvent demander et dont ils sont tributaires économiquement.

Je mentionnais en 2012, en analysant les effets des primes du début des années 2000, que :

« Selon les éleveurs, les instances administratives ne semblent pas s'adapter aux contraintes et aux réalités du métier. Et parallèlement, les normes sociales du groupe professionnel ne semblent pas s'adapter aux contraintes et aux réalités des normes administratives vécues. Cette situation place les éleveurs dans une position paradoxale, comme l'observait aussi l'anthropologue Michèle Salmona par rapport aux agriculteurs en général (Salmona, 2003) : d'un côté, en recevant des primes, ils sont contraints au respect de normes administratives ; de l'autre, ils sont contraints par les pressions sociales qu'exerce le groupe professionnel et par leur propre vision du métier » (Richard-Frève 2012).

Au cours des années 2000, les éleveurs ont plutôt tendance à vouloir respecter les normes encouragées dans le groupe professionnel et à maintenir leurs façons de faire « habituelles ». Or, en suivant les normes professionnelles encouragées, un berger pouvait potentiellement être dans l'illégalité selon les normes imposées par l'État et risquait d'être sanctionné. La gestion de tous ces éléments à prendre en compte dans le travail (*normes publiques*, normes professionnelles, attentes familiales, attentes sociales et préférences personnelles), semblait entraîner des conflits intérieurs profonds, violents et problématiques chez beaucoup de bergers observés à cette époque.

Je donnais l'exemple de Frédéric et de Maria, et de Martine plus haut pour décrire ces situations que j'identifie comme étant paradoxales dans la gestion des pâturages (Richard-Frève 2011 :174 ; Richard-Frève 2012). Dans ces exemples, on pouvait percevoir des éleveurs souhaitant respecter des engagements, mais étant « pris » par des obligations contradictoires ne suivant pas leurs logiques et devenant donc illogiques. Un autre exemple est significatif, celui de Christian, herbassier, qui décide en 2010 de « tenir sa parole » auprès d'une collègue herbassière dans le besoin, en lui prêtant son matériel pour trier et compter le troupeau, des *clèdes** en aluminium, la même journée d'un contrôle. Ce contrôle n'était pas prévu quand Christian s'est engagé par rapport à sa collègue. Il a voulu changer la date de ce contrôle, mais sans succès. Pourtant, pour bien réaliser ce contrôle, Christian avait besoin de son matériel. Mais il préfère aider cette collègue et « tenir sa parole ». Son contrôle sera finalement un peu chaotique, mais il aura la satisfaction d'avoir maintenu une solidarité professionnelle avec sa collègue. Dans ce contexte, Christian a vécu un sentiment de double contrainte, car peu importe ses choix, il pouvait vivre des conséquences.

Tous les exemples cités dans ce chapitre illustrent des situations de double contrainte, voire de multiples contraintes vécues par les bergers à cette époque. Les recherches de Robert Karasek et Töres Theorell (1990), sur le stress vécu au travail, permettent de mieux comprendre les raisons de cette amplification. Selon ces chercheurs, le stress ressenti au travail est lié à différents facteurs, dont les exigences au travail et le degré d'autonomie possible du travailleur. Ces chercheurs constatent que si les exigences au travail sont élevées et que le degré d'autonomie du travailleur demeure faible, un stress important est perçu et risque des problèmes de santé multiples. Dans le cas des bergers, cette autonomie semble diminuer due à l'inflation des *normes publiques* et leur dépendance accrue au revenu des primes. Les exigences du travail changent et augmentent dans la mesure où plus d'éléments sont évalués, mais en laissant peu d'autonomie ou de marge de manœuvre aux bergers. Cette situation crée du stress, des injonctions paradoxales et semble aussi faire perdre du sens au métier.

Conclusion : « ça fait perdre la passion » et le sens du métier

En fait, cette rencontre de *normes publiques*, d'*ethos* et de normes professionnelles modifie le sens du métier. Plusieurs éleveurs critiquent d'ailleurs cette situation en utilisant des expressions comme : « ça ne fait pas de sens », « le métier ne fait plus de sens ». Je citais Christian, dans des recherches antérieures, qui : « lors d'un souper, dit que « tout ça (les papiers, les contrôles, les normes), c'est en train de faire perdre la passion à pas mal de monde ». Selon lui, en 2010, le fait de devoir gérer ce qu'il considère comme étant des « contraintes » au métier, contraintes administratives, des normes, tous ces éléments qu'il considère selon lui comme étant extérieurs à son métier viennent en fait lui faire « perdre la passion du métier » (Richard-Frève, 2011 :183).

Cette expression est très répandue à cette époque. Elle est utilisée surtout concernant les changements administratifs, mais aussi un peu par rapport à l'augmentation récente de la présence du Loup sur le territoire et ses impacts en termes d'attaque.

« Cette exaspération est probablement due au fait que le métier demande des efforts constants et sur de longues périodes avant de voir des résultats : avant de pouvoir voir la récompense du travail accompli et de l'effort donné. Par exemple, un bon agnelage découle entre autres d'une bonne alimentation de la brebis les mois précédents. Pendant les 5 mois précédant l'agnelage, tout est fait pour que la brebis mange plus qu'à sa faim pour ainsi faire de beaux agneaux. De la même façon, les béliers, avant d'« être mis » aux brebis, doivent aussi avoir bien mangé pendant des semaines avant de saillir. [...] Ce type d'action dans le temps, dans la durée, amène certains éleveurs à être exaspérés devant la présence du Loup ou le stress des primes et des papiers, leur faisant « perdre la passion du métier » ou du moins la patience, la dévotion et la persévérance dans la gestion des tâches et du temps qu'il implique. Ces primes et les contraintes administratives qui en découlent [...] viendraient jouer sur [la capacité de Christian] à gérer toutes les contraintes présentes dans le métier, [...] sur son endurance, sa capacité à gérer au jour le jour les difficultés, [...] sur cette capacité « de passion », de persévérance et de sacrifice [...] à reprendre le travail avec ce même entrain dans la lenteur et l'attente de la récompense du travail à long terme » (Richard-Frève, 2011 :183).

En fait, le métier perd de plus en plus de son sens dans la mesure où un décalage se creuse entre la symbolique du métier, partagée par plusieurs bergers, décrite dans le chapitre 2, et sa pratique réelle. Les nouvelles pratiques que doivent adopter ou qu'adoptent les bergers sont souvent aussi en contradictions avec la symbolique du métier qui justifie pour une majorité de bergers à cette époque tous ces sacrifices. De plus, les raisons que se donnaient les bergers de pratiquer ce métier, sont de plus en plus remises en cause par les *normes publiques* en croissance et les contraintes qu'elles entraînent. Qui plus est, le métier perd de son sens dû aux multiples éléments mentionnés plus haut qui « entravent sa mise en œuvre » pour reprendre le terme de Marc Lorient ou qui voit sa « qualité empêchée » pour reprendre les termes d'Yves Clot (2010). Ces transformations dans la pratique du métier ne sont pas anodines.

« Le sens est lié au sentiment d'accomplissement d'une mission, d'une œuvre utile pour les autres, bref de quelque chose dont on peut être fier, qui nous confère aux yeux d'autrui et à nos yeux une identité positive. Faire un travail qui a du sens, c'est pouvoir réaliser une activité qui correspond aux objectifs socialement valorisés (par les collègues, dans l'entreprise, au sein de la société, etc.), ce qui suppose deux conditions : qu'il existe un collectif de travail suffisamment vivant pour que se construise et se diffuse un sens partagé du beau travail et une organisation et des conditions de travail qui n'entravent pas trop sa mise en œuvre » (Loriol 2011 :2).

Dans le cas des bergers, la seconde condition que décrit Loriol fait défaut, car l'organisation du travail, notamment avec l'avènement de *normes publiques* multiples à respecter, ne permet pas cette mise en œuvre adéquate du travail suivant les normes encouragées par cette collectivité de travail. Les primes récompensent le travail sans prise en compte de sa qualité, suivant les normes professionnelles encouragées. Il y a une forme d'illogisme dans leur travail, dans le fait de ne plus sentir de reconnaissance à la hauteur des efforts fournis pour le travail « bien fait » réalisé. De plus, les normes professionnelles sont en quelque sorte contrecarrées par l'intervention d'autres instances. Or, si ces idéaux ne sont plus possibles à mettre en pratique, même partiellement, la perte de sens est ressentie, mais c'est aussi la fierté et le renforcement identitaire qui sont impactés (Loriol 2011).

C'est donc l'*ethos* professionnel du métier dans ses pratiques, ses normes, ses représentations, sa symbolique, son identité et son éthique qui est remis en cause dans cette rencontre de normes diverses. Cette « idéalisation collective » a été mise à rude épreuve dans ce contexte d'augmentation des *normes publiques*. C'est ce qui amène certains à parler de perte de la « passion » ou de perte de « sens » du métier, voire de métier « faussé ». On peut donc parler à cette époque d'une rencontre problématique de normes à gérer, voire d'une réelle confrontation entre les *normes publiques* à respecter pour être dans les règles, les normes professionnelles pour être reconnu dans le GPL, et les attentes diverses auxquelles les éleveurs doivent répondre (familiale, sociétale, personnelle). Beaucoup d'individus décrivent une difficulté à concilier le travail espéré et le travail réel ou possible à réaliser selon une multitude de contraintes à gérer. Les éleveurs vivent souvent des sentiments désagréables dans le travail, en ayant une perception d'illogisme et d'illégitimité de ce qui est exigé, et en vivant des injonctions paradoxales et un mal-être au travail.

Synthèse

Nous avons abordé, dans ce chapitre, une rencontre ou une confrontation de normes complexe à gérer pour les bergers. Nous avons tout d'abord défini, dans ce chapitre, ce en quoi consistent ces *normes publiques* qui influencent le métier en se basant sur les représentations des bergers dans le fait de percevoir un « tout ça » ou un « système » de contraintes qui « embêtent » dans le travail. J'ai choisi les termes de *normes publiques* pour décrire cette inflation de normes que d'autres chercheurs observent en analysant des phénomènes de « gouvernance » (Simoulin 2003) ou de « bureaucratisation néolibérale » (Hibou 2012) ou « d'ordre paradoxant du capitalisme » (De Gaulejac et Hanique 2015). Ces normes représentent globalement des contraintes perçues et vécues par les bergers comme étant extérieures au métier, influençant celui-ci,

et venant de sources diverses (privé/public à divers niveaux de proximité (européen, national, régional, local...)). Nous avons ensuite analysé cette rencontre de normes avec l'exemple de Martin en 2007, et expliqué pourquoi pour beaucoup d'éleveurs de cette époque, ces *normes publiques* et ces primes « faussent le métier ».

En fait, les *normes publiques*, de plus en plus importantes, influencent les pratiques du métier. Ce faisant, les *normes publiques* confrontent ou déstabilisent l'*ethos* professionnel en vigueur. Celles-ci sont souvent considérées comme illogiques ou illégitimes, rentrant en conflit avec les volontés personnelles des éleveurs, dont celle de suivre l'*ethos* professionnel. Elles modifient leur gestion des terres et des ressources en herbe aussi que leur gestion du troupeau. Qui plus est, elles viennent modifier les formes de socialisation au sein du groupe. Les primes permettent de maintenir des éleveurs en activité, peu importe s'ils suivent les normes professionnelles encouragées. De la sorte, elles influencent aussi les formes de reconnaissance sociale du travail « bien fait » et les relations de pouvoir au sein du groupe.

Le fait d'officialiser de plus en plus les ententes verbales, dans les locations de terres ou dans le fait de déclarer à l'écrit ses actions pour l'État, modifie aussi les relations sociales et les manières de pratiquer le métier. En fait, de nouveaux acteurs deviennent des intermédiaires ou des médiateurs qui court-circuitent d'une certaine façon les relations de pouvoir à l'intérieur des rapports sociaux pastoraux.

La gestion de ces *normes publiques* en croissance vient aussi modifier considérablement les pratiques du métier, créant un décalage plus important et inconciliable avec la symbolique du métier et l'*ethos* professionnel valorisé : entraînant chez les bergers un sentiment de perte de sens du travail. En fait, l'« idéalisation collective » du métier a lieu, ce qui crée du sens pour les bergers, mais trop d'éléments « entravent sa mise en œuvre » (Loriol 2011). Le travail réel s'écarte trop de son idéal, empêchant une « gratification symbolique » (Loriol 2011). L'*ethos* du métier ne permet plus d'être suivi adéquatement puisque les *normes publiques* ne semblent pas prendre en compte ces éléments ou encouragent d'autres pratiques. Il y a une « qualité empêchée » (Clot 2010) du travail « bien fait » en suivant les critères de l'*ethos*. Inversement, les normes professionnelles ne semblent pas prendre en compte le fait que maintenant d'autres contraintes, comme les *normes publiques*, viennent modifier le métier. Cette situation crée souvent un sentiment de double contrainte chez les éleveurs et un mal-être au travail qui s'incarne dans la phrase de Martin dans le fait que les primes et les normes qui en découlent « ça fausse » le métier. On comprend donc mieux maintenant pourquoi Martin et bon nombre de ses collègues considèrent que « les primes, ça fausse tout! », « ça fausse le pourquoi travailler », « ça fausse le métier »!

CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE

Dans cette première partie, nous avons tout d'abord analysé l'évolution du métier de berger à travers les grands moments de changement de modèle d'élevage. Nous avons en parallèle analysé l'inflation croissante des *normes publiques*, plus particulièrement après les années 1980, et la mise en place des primes. Par la suite, l'*ethos* professionnel présent au courant des années 2000 a été présenté de différentes façons. Dans un premier temps, il a fallu définir de manière pragmatique et symbolique ce qu'est un berger et qui sont les bergers à l'étude dans cette recherche. Nous avons ensuite décrit l'existence non pas d'individus séparés et sans lien entre eux, mais d'un groupe professionnel de bergers, un groupe d'interconnaissance, présent sur le territoire de la transhumance en région PACA « élargie ». Il a été possible par la suite de présenter l'*ethos* professionnel présent dans ce GPL « élargi » au début des années 2000, lors des premières observations faites sur le terrain pastoral. Nous avons, dans un quatrième temps, analysé cette rencontre difficile entre les *normes publiques* et les normes professionnelles observées vers la fin des années 2000 (entre 2004 et 2010 environ). Nous avons pu constater que l'inflation des *normes publiques* diverses a eu pour conséquence de déstabiliser l'*ethos* professionnel et les modes de socialisation à l'intérieur du groupe. On a pu constater que des changements importants dans les pratiques de ce métier découlent de ces réformes normatives au début des années 2000. On a pu comprendre un peu mieux pourquoi Martin, éleveur-berger, mentionnait, dans un entretien, que « les primes, ça fausse tout ! », comme le maintenaient aussi d'autres bergers à cette époque. Dans la prochaine section, nous aborderons les stratégies mises en œuvre par les bergers pour gérer ces changements normatifs et l'*ethos* professionnel en transformation.

Partie 2

La recomposition d'un métier et d'une passion

INTRODUCTION DE LA DEUXIÈME PARTIE

Nous avons abordé au chapitre 5 qu'au milieu des années 2000, les *normes publiques* plus nombreuses commencent à influencer de manière plus significative la conduite du métier de berger et occasionnent des problèmes pour bon nombre d'éleveurs. Même si la présence du Loup sur le territoire constitue une autre source de transformations du métier, les éleveurs identifient au milieu des années 2000 comme principale source de contraintes : « les papiers », « la paperasse », les tâches administratives, l'inflation des *normes publiques* à respecter, la dépendance économique aux primes, ainsi que les contrôles et les sanctions potentielles qui en découlent. Le Loup deviendra une source de contraintes plus importante après 2010-2012 lorsque beaucoup de régions épargnées deviennent habitées par le grand canidé. En fait, la mise en place de nouvelles primes, les DPU en 2006 et l'application de nouvelles *normes publiques* (sur la traçabilité, l'identification, le transport, le registre d'élevage...) ces mêmes années entraîne un malaise plus généralisé à partir du milieu des années 2000. Les éleveurs deviennent de plus en plus dépendants des aides économiques et chaque réforme implique du stress quant à savoir si le montant des aides sera maintenu et selon quelles nouvelles conditions. Comme nous l'avons abordé au chapitre 5, une confrontation de normes a eu lieu à cette époque et les éleveurs, comme Martin, essaient de gérer cette inflation des *normes publiques* en même temps que les normes professionnelles majoritaires. Ils tentent aussi de respecter leur *ethos* professionnel. Les éleveurs ont eu le sentiment de vivre régulièrement dans le travail des doubles contraintes et des injonctions contradictoires.

Je soulignais en introduction de cette recherche que la situation de confrontation s'était apaisée avec le temps et paraissait moins problématique pour les éleveurs en fin de recherche. En fait, lors de mes premières années de recherches doctorales, j'ai commencé à percevoir un changement de situation. La confrontation de normes observées quelques années passées a semblé moins problématique lors du passage de la PAC suivante en 2015. Du moins, les éleveurs ne réagissaient plus de la même manière face aux *normes publiques* encore plus importantes que par le passé. J'ai commencé alors à m'interroger sur les causes potentielles de ce changement. Que s'était-il passé ? Quelles stratégies avaient adoptées les bergers dans le temps pour s'ajuster, refuser, contourner les changements problématiques de la profession impulsés par les *normes publiques* entre le début des années 2000 et 2020 ? Dans cette seconde partie, je vais décrire les stratégies principales adoptées par les bergers pour gérer les transformations de leur métier en lien avec l'inflation des *normes publiques*.

De quelles stratégies parle-t-on ?

Le terme de *stratégie* est largement utilisé en sciences sociales et peut prendre différentes définitions selon les disciplines, les approches et les auteurs. En effet, qu'est-ce qui explique l'action ou l'inaction d'un individu ? Des choix rationnels, imposés, libres ? Peut-on parler de l'action comme d'une tactique, d'une ruse, d'une stratégie ? Y a-t-il

toujours un objectif clair ou une fin envisagée à cette action, une volonté de pouvoir ou de gain ? L'individu agit-il parfois de manière incohérente, imprévisible s'ajustant aux circonstances, aux relations sociales ?

J'ai pu identifier, dans cette recherche, différentes stratégies majoritairement adoptées par les bergers puisque des récurrences dans leurs comportements ou dans leurs actions étaient observables selon les périodes à l'étude. Comme le définissait Michel Crozier et Erhard Friedberg en ce sens, une stratégie peut être comprise comme « le fondement inféré ex post des régularités de comportement observées empiriquement » (1977 :57).

Ce qui est entendu ici comme étant des stratégies ne correspond pas à des choix totalement rationnels dans la mesure où l'individu ne connaît pas l'entièreté des choix qui s'offrent à lui et lui-même n'est pas un fin calculateur uniquement motivé par le fait de maximiser ses intérêts. Comme l'observait Michel Crozier et Erhard Friedberg, l'acteur « n'a que rarement des objectifs clairs » (1977 : 55). Or, les stratégies peuvent sembler rationnelles à l'individu dans la mesure où elles peuvent avoir du sens pour lui. Celui-ci s'explique ce choix. Cet individu suit une certaine logique même s'il a pu avoir à la base des objectifs ambigus ou contradictoires, et il a pu réajuster sa position à de multiples reprises (Crozier et Friedberg, 1977 : 55). L'individu reste donc actif, tout en étant contraint par certains éléments, mais sans être totalement déterminé par son milieu (Crozier et Friedberg, 1977 : 55).

Je m'inspire aussi de la définition de Michel De Certeau (1980) pour considérer les stratégies étudiées dans la mesure où je considère l'importance des circonstances, des contextes dans laquelle s'inscrit l'action. Mais je ne fais pas de distinctions dans cette recherche entre les concepts de « stratégies » ou de « tactiques » comme ce chercheur. Ces deux notions sont d'ailleurs utilisées comme synonymes ici puisque je ne prends pas en compte la notion de contrainte ou d'intention dans le choix des actions des individus. L'individu n'est pas dominé ou dépourvu de pouvoir. Il jongle avec les normes, les contraintes, les opportunités selon les contextes, selon ses ressources, selon ses relations...

Je considère que les stratégies peuvent être un comportement, une attitude, une approche d'un phénomène ou une tactique, une ruse adoptée par un éleveur pour gérer ou jouer de son quotidien dans le travail. Il s'agit d'un comportement choisi parfois dans le but de détourner les règles imposées ou attendues. Cependant, une stratégie peut aussi aller dans le sens de la conformité de l'individu aux normes imposées. Certaines peuvent même parfois être adoptées comme une réaction de protection au stress et au changement (un mécanisme de défense), un comportement peut-être plus inconscient que conscient ou planifié. Mais certaines stratégies sont aussi un choix, disons plus rationnel ou calculé visant des intérêts ou le maintien d'une position privilégiée ou un certain pouvoir. Le terme de « stratégie » peut donc décrire l'action ou l'inaction que choisissent volontairement ou non d'adopter les éleveurs face à différentes perturbations qu'entraînent les *normes publiques* dans la transformation de leur travail. Les stratégies présentées dans cette section sont donc très diversifiées, l'individu pouvant refuser, réinterpréter, adhérer ou se détourner des normes imposées.

De ce fait, les stratégies peuvent être comprises comme ce que propose Jean-Pierre Olivier de Sardan dans la mesure où « [l]es stratégies des acteurs ne se réduisent pas à la seule « maîtrise des zones d'incertitudes » [comme l'interprètent Crozier et Friedberg] ou la maximisation du rapport moyens/fins. Les acteurs individuels ou collectifs, circulent entre plusieurs « logiques », choisissent entre diverses normes, gèrent de multiples contraintes, sont au confluent de plusieurs rationalités, et vivent dans un univers mental et pragmatique tissé d'ambiguïtés et d'ambivalences, placé sous le regard des autres, en quête de leur reconnaissance ou confronté à leur antagonisme, et soumis à leurs influences multiples » (Olivier de Sardan, 1995 :51).

Les stratégies observées chez les bergers seront aussi mises en perspectives avec les « stratégies d'ajustement » que proposent les recherches en psychologies sociales sur le « coping », car elles apportent un éclairage intéressant sur ce qui a été perçu sur le terrain. Ces stratégies ont comme caractéristiques d'être adoptées pour « faire face » à des situations de stress vécues par un individu qui sent ses ressources personnelles insuffisantes pour gérer une situation perçue comme menaçante dans son environnement. Les stratégies choisies par les bergers découlent de cette interaction entre l'individu et la perception qu'il a de ses ressources personnelles, et son environnement qu'il peut percevoir comme stressant ou menaçant.

L'adoption de ces stratégies chez les bergers dépend donc d'une multitude de facteurs et varie en intensité selon les périodes et les perceptions de ressources disponibles aux individus. Je présenterai les différentes stratégies utilisées par les éleveurs au moment historique le plus significatif où elles s'observent le plus régulièrement ou majoritairement dans le groupe pastoral. Or, plusieurs de ces stratégies présentées étaient perceptibles durant toute la durée des recherches, mais adoptées de manière sporadique selon les périodes.

Une valse à trois temps

J'ai identifié trois temps historiques distincts permettant de classer les stratégies adoptées par les éleveurs selon des contextes particuliers. On pourrait qualifier ces moments comme une valse en trois temps. Il s'agit d'une construction temporelle basée sur des moments historiques retenus marqués par des changements significatifs ou des situations particulières. Je vais aussi utiliser une métaphore météorologique pour décrire chacun de ces temps pour mieux illustrer les caractéristiques perçues à chaque période : le *calme avant la tempête*, la tempête et la tempête tournante. J'explicitai en introduction de chaque valse ce qui caractérise les périodes plus dans le détail.

Mais disons simplement ici que j'ai identifié un premier temps de valse au début des années 2000 que je qualifie de *calme avant la tempête*. Il s'agit de la période avant l'époque problématique que décrit Martin en 2007. Cette période correspond au début des années 2000 et aux premières observations faites à partir de 2004 jusqu'en 2006 environ. Un deuxième temps est identifié entre 2006 à 2013. Il s'agit d'années de grands changements et

d'incertitudes économiques, notamment lors de la mise en place des nouvelles réformes des DPU. Cette période est identifiée métaphoriquement comme étant « la tempête ». Devant ce sentiment de catastrophe imminente et d'une grande perte de repère, un fort degré de stress est vécu. Beaucoup de repères seront perturbés. Le dernier temps, soit environ de 2013 jusqu'à 2020, est marqué par une période de stress important, mais où un certain *ajustement*¹⁰³ au stress et aux réformes est plus perceptible. Cette période est qualifiée comme étant une « tempête tournante ». La tempête est passée, une certaine accalmie est perceptible, mais rien n'indique que celle-ci s'installera dans le temps. La tempête ne se trouve pas loin, elle tourne au gré des vents et menace de revenir à tout moment. Des réformes, du stress et des changements normatifs sont à anticiper pour les prochaines années. Durant cette dernière valse, d'autres stratégies sont décrites, celles-ci étant plus particulièrement observables sur le terrain une année avant la dernière réforme de la PAC de 2014, et ce, jusqu'à la fin des observations sur le terrain en 2020.

¹⁰³ J'utiliserai peu le terme d'*adaptation* dans cette recherche, car je ne crois pas qu'il soit tout à fait juste pour décrire la réalité pastorale que nous aborderons plus loin. Disons qu'il signifie une diminution de la situation problématique initiale, donc une relative amélioration de la situation sans qu'il ait nécessairement une aisance ou un contrôle maîtrisé de la situation. Il s'agit plutôt d'un *ajustement* qu'une *adaptation* réelle.

CHAPITRE 6

TEMPS 1 (DÉBUT DES ANNÉES 2000) : QUAND LES BERGERS TENTENT DE PRÉSERVER UN MÉTIER NOBLE

Introduction

Ce premier temps de valse peut être situé au début des années 2000 jusqu'à la mise en place concrète des DPU en 2006. J'ai décidé de délimiter cette période de cette façon, car dans les discours des bergers et des techniciens, ceux-ci parlent du début des années 2000 comme étant une référence : le tout début de grands changements. Globalement, avant cette période, les primes et les règles à suivre sont relativement simples à gérer pour les éleveurs.

Beaucoup s'entendent pour dire que jusqu'au début des années 2000, les démarches administratives, le respect des *normes publiques*, les contrôles sont relativement bien perçus et gérés par les éleveurs. Peu de papiers, peu de normes de traçabilité, peu de déclarations, peu de normes de transport, peu d'éléments de gestion étaient à ajouter aux tâches quotidiennes du berger dans son travail. Du moins, celles existantes ne semblaient pas poser trop de problèmes. Julien, ancien technicien, confirme d'ailleurs ce point de vue. Selon ses propos, cités en partie au chapitre 5, il suffisait *grosso modo* d'élever des agneaux et de les vendre à des chevillards ou des maquignons.

Entretien avec Julien en 2010

Julien : En 2000, le boulot des éleveurs c'était d'avoir de belles brebis et de beaux agneaux. Maintenant, pour vivre c'est les papiers qu'il faut remplir ! Mais pour beaucoup d'éleveurs, ils ne se sont pas installés dans le métier pour faire ça. Ils ne l'acceptent pas cette partie du métier qui est imposée d'une certaine façon.

Martin, éleveur-berger, néorural de la génération X formule d'ailleurs dans son entretien de 2015 le même type de propos. Selon lui, au début des années 2000 c'était plus simple. Beaucoup d'autres éleveurs formulent en entretien le même type d'observation.

Entretien avec Martin

Martin : Moi j'ai pas connu l'époque où y avait zéro prime. Mais c'est sûr qu'il y a 15 ans en arrière, on touchait pas grand-chose. C'était vachement plus simple y a 15 ans, beaucoup moins contraignant. Tout ce côté paperasse.

Émilie : Ah oui ?

Martin : Ah ben oui ! Que ce soit l'identification que ce soit tout. Tout ! Ah oui, tout ça, c'était bien plus simple. Mais, ils disaient soi-disant qu'ils allaient simplifier la chose, mais il l'on simplifier pour eux pas pour nous.

Cette période pourrait donc être décrite, comme je le mentionnais, de manière métaphorique comme le *calme avant la tempête*, car quelques années vont être nécessaires avant de mettre en place les réformes suivantes et modifier plus significativement les façons de faire des éleveurs.

6.1 Mise en contexte : une accalmie de réformes relative

De fait, la période du début 2000, est moins marquée par les *normes publiques* et les tâches administratives, mais elle n'en est pas dépourvue.

Depuis les années 1980, plus de contrôles sont réalisés dans le contexte de négociation de libre-échange affectant le secteur agricole. Plus de suivis de la production devient aussi nécessaires afin de connaître concrètement ce qui est produit sur le territoire et comment. Mais ces mesures modifient peu les façons de faire des bergers. Même si au début des années 1990, une complexification des aides et des règles pour les obtenir a lieu, et ce, tout particulièrement après 1992 avec la réforme de MacSharry qui transforme la PAC, les éleveurs ne sont pas trop impactés par ces mesures, mise à part la disparition progressive des pâturages qu'avaient les céréaliers à disposition avant les labours. Dans leur travail, la gestion des papiers ou des *normes publiques* n'est pas encore problématique.

On se souvient, comme nous l'avons abordé au chapitre 1, que la mise en place de la première MAE avec « la Prime à l'herbe » (la Prime au maintien des systèmes d'élevage extensif (PMSEE)) en 1993 vient aussi complexifier un peu l'obtention des aides étant plus conditionnelles au respect de certains principes environnementaux sur les terres. Ces primes subventionnent notamment à l'hectare déclaré le respect de certaines conditions d'usage, dont un taux de chargement. Les contours des parcelles, auparavant indexées sur le cadastre, sont aussi réalisés par satellite pour délimiter les terres à subventionner. Mais, selon le discours de plusieurs éleveurs, peu de contrôles sont effectués à cette époque et cette première prime à l'herbe n'est pas encore trop contraignante. À la fin des années 1990,

d'autres MAE comme les CTE sont aussi mises en place, mais ces primes étaient au choix des éleveurs.

En fait, plusieurs éleveurs refusaient d'ailleurs certaines aides qu'ils considéraient comme trop complexes ou contraignantes. Beaucoup préféraient avoir moins d'argent, comme le formulait Martin dans son entretien présenté au chapitre 4, et demandaient uniquement par exemple l'Aide à la brebis (la PCO qui devient ensuite la PBC) versée par tête d'animal déclaré et l'Aide au handicap en zone de montagne (l'ICHN) payé à l'UGB et pas encore à l'hectare. Ceux qui ne veulent pas trop modifier leurs façons de faire choisissent de refuser ces MAE et peuvent tout de même avoir un revenu permettant de faire fonctionner la ferme.

De plus, on se souvient, l'identification des bêtes reste encore relativement simple, et les demandes des aides grâce « au dossier PAC » se font sur papier, souvent à la maison, sans l'aide d'un technicien. Certes, quelques changements avaient lieu au début des années 2000, mais sans entraîner de grandes transformations. Par exemple, à partir des années 2000, le Plan Ovin mis en place et le remaniement de l'Organisation Commune des Marchés pour le secteur ovin fin 2001 transforment quelques dispositifs, en créant certaines aides et une prime compensatrice à la brebis (PBC qui remplace la PCO) qui sont fixes, déconnectées des prix du marché. Une prime supplémentaire (PS) est aussi créée. Ces aides deviennent un peu plus compliquées dans le fait de devoir maintenir le même nombre de bêtes déclarées pendant un certain temps (100 jours), tenir un registre ovin demandant quelques informations de base, avoir tous les papiers de transhumances et que les déclarations de surface pour les primes supplémentaires doivent être irréprochables. Mais ces aides restent attribuées à la tête de brebis.

Suite aux accords de Luxembourg de 2003, un léger vent de panique chez les éleveurs se fait sentir après les annonces des réformes. Mais, le plan Fischler sera revu et le découplage sera partiel jusqu'en 2007, un délai obtenu de quelques années avant d'adopter un découplage total des aides. La nouvelle « prime à l'herbe » (la PHAE) mise en place en 2003 qui devait être revalorisée et simplifiée, finalement complexifie l'ancienne prime en ajoutant des conditions de respect de l'environnement et demande un engagement sur 5 ans (La France Agricole). Un registre d'élevage devient aussi plus complexe à tenir en 2005, mais globalement, les changements ne se font pas trop sentir avant la mise en place réelle des DPU entre 2006 et 2007, période de plus grands bouleversements. C'est, tous ces éléments cumulés qui rendent la période suivante très complexe. Mais avant 2006, la tempête n'était pas encore tout à fait présente même si on l'anticipait.

D'ailleurs, au début des années 2000, les relations éleveurs-techniciens ne sont pas encore très importantes ou pratiquées. Selon les propos présents dans les entretiens, une méfiance des éleveurs existe à cette époque envers les services offerts par les instances intermédiaires. Beaucoup d'éleveurs n'utilisent pas ou peu leurs services pour garder « secret » ce qui se passe sur la ferme. Une des raisons de cette méfiance est due au fait qu'un simple appel téléphonique réalisé aux instances intermédiaires comme la Direction Départementale de l'Agriculture (DDA), la Direction départementale des Services Vétérinaires (DSV) ou chez un vétérinaire peut entraîner par la suite un contrôle. Les éleveurs contactent donc peu ces instances pour avoir des informations, par exemple pour identifier

une maladie ou sur des soins à faire. Les employés des chambres d'Agriculture, n'avaient pas en théorie à transmettre d'informations aux instances officielles comme à la DDA qui a un droit de regard sur les contrôles des primes¹⁰⁴, mais dans le doute, beaucoup d'éleveurs évitent toute fuite d'information. Selon Simon, ancien technicien d'une chambre d'Agriculture, le groupe professionnel de l'époque était tout de même relativement « fermé » et méfiant, ceux qui venaient aux réunions voulaient connaître les nouvelles réformes en cours et ce qu'il y avait à en tirer, mais beaucoup ne venaient pas. Selon Simon, ce groupe de bergers se serait très progressivement « ouvert » vers la fin des années 1990 et au début des années 2000.

Entretien avec Simon en 2010

Simon : Avant ils étaient fermés les éleveurs. C'était un groupe difficilement pénétrable. Ils se foutaient de nous un peu. La prise que l'on avait sur eux concernait les enjeux sanitaires et la production, la génétique, l'agnelage, mais on n'avait pas d'autres prises que d'un point de vue sanitaire. Les techniciens allaient sur les exploitations, mais n'entraient pas dans la maison. Les techniciens ont réussi à connaître les éleveurs par la paperasse et avec les déclarations environnementales complexes. Les éleveurs ont alors vu que les techniciens n'étaient pas des inquisiteurs, ils n'étaient pas des flics non plus.

Ces observations coïncident d'une part avec la mise en place des politiques agro-environnementales dans les années 1990, et d'autre part avec les réformes qui changent la nature des politiques agricoles et découplent les primes au début des années 2000. Selon Pierre Alphanéry et Jean Bourliaud, la mise en place de certaines politiques d'aides découplées très complexes, dont les primes agro-environnementales, nécessitait l'intervention de nombreux experts pour pouvoir être créées et pour conseiller les agriculteurs dans leur application concrète (Alphanéry et Bourliaud 1996). Ces mesures ont donc conduit experts et agriculteurs à se rencontrer, voire à créer une forme de dépendance des seconds par rapport aux premiers. Mais ce rapprochement sera très progressif.

Ainsi, ce premier temps de valse est caractérisé par divers éléments qui influencent les éleveurs dans leur travail. Un changement récent, mais pas encore réellement effectif des *normes publiques* est perceptible. Un certain stress des éleveurs se perçoit sur le terrain, ainsi qu'une méfiance et une relative volonté d'ouverture des éleveurs envers les techniciens. Mais, il y a aussi une volonté de garder secret ce qui se passe sur les fermes et une inquiétude à savoir qui est habilité à les contrôler. C'est dans ce contexte particulier que les éleveurs adoptent certaines stratégies pour faire face aux changements en cours.

¹⁰⁴ L'Agence de Service et de Paiement (ASP) en charge des contrôles ne sera créée qu'en 2009 lors de la fusion de deux autres instances, l'AUP et la CNASEA qui sont responsables de cette tâche au début des années 2000.

6.2 Stratégie 1 : Le *transfert* de « la sale besogne » administrative pour préserver le métier noble

À mon arrivée sur le terrain en 2004, une des stratégies adoptées par un nombre important d'éleveurs consiste à transférer les tâches administratives, qui deviennent plus importantes. Il s'agit majoritairement d'un *transfert* de tâches des hommes fait aux femmes du foyer (sœur, mère, fille...), parfois aux fils, beau-fils ou aux neveux et/ou plus rarement à d'autres instances compétentes (à un comptable, à un centre de gestion, aux techniciens de la chambre d'Agriculture...). Ce *transfert* de tâches consiste souvent à la gestion matérielle des *normes publiques* dans le fait de gérer « les papiers » et « la paperasse ».

En fait, un « modèle majoritaire » s'observe chez les bergers concernant les divisions des tâches homme/femme sur la ferme : ce sont en grande majorité les femmes du foyer qui s'occupent des tâches administratives (gestion des papiers, remplir les dossiers PAC, passer des commandes, faire la comptabilité, gestion du portefeuille, renvoi de lettres...). Pour décrire ce « modèle majoritaire », il semble plus convenable de parler « des éleveurs » au masculin et non pas d'un couple éleveur/éleveuse, car, à cette époque, les fermes sont d'ordinaire constituées d'un homme et d'une femme, sous forme de couple, mais le groupe social considère que la ferme ou le troupeau appartient ou est géré par l'homme. Les bergers et les techniciens utilisent d'ailleurs habituellement dans le groupe professionnel le nom du mari pour désigner la ferme (Léon Bourget, les Bourget...). L'homme a souvent pour tâche la gestion et les déplacements du troupeau, le commerce et la garde. La femme du foyer, même si elle est agricultrice et déclarée comme telle, a souvent des tâches considérées comme « secondaires » et moins importantes socialement (donner à manger en bergerie, donner des biberons aux agneaux, faire des parcs, s'occuper de la maison, faire les courses, faire à manger, s'occuper des enfants, travailler à l'extérieur, s'occuper des papiers...). Dans les perceptions, elle seconde son mari, et ce, malgré les nombreuses tâches réalisées qui sont primordiales au bon déroulement de la ferme (Nicourt 2013). Ces tâches sont souvent « invisibilisés » ou considérées comme de « l'aide » (Guétat-Bernard 2015). La caricature présentée plus bas décrit bien cette place de la femme sur la ferme et les perceptions stéréotypées répandues dans le milieu. En fait, même si ces femmes éleveuses ont plus de compétences et un historique familial du métier plus important, le statut de « berger » ou d'« éleveur » revient souvent à leur conjoint : la personne reconnue socialement (professionnellement et administrativement) comme étant responsable de la ferme.

Reconnaissance sociale masculine du patriarche de la famille Bourget¹⁰⁵

Un exemple tiré du terrain exprime bien ce phénomène et l'importance du patriarche dans le milieu. La famille Bourget, que je connais depuis des années, est présentée en photo dans plusieurs ouvrages

¹⁰⁵ Je dispose d'une photo qui appuie cette argumentation. Cependant, pour respecter l'anonymat des personnes observées dans cette recherche, j'ai fait le choix de ne pas appuyer cet argumentaire d'une preuve visuelle.

récents sur le pastoralisme, car elle pratique encore la transhumance à pied sur un parcours de paysages spectaculaires. Elle montre Léon Bourget, le père à la retraite, entouré d'amis et de son fils durant la transhumance. La note sous la photo parle de Léon et de la famille Bourget. Mais lors de la prise de la photo, c'est son fils Stéphane qui a repris l'exploitation. Son fils partage les bêtes avec sa mère qui n'est pas encore à la retraite. La mère, Janine, qui n'est pas sur la photo, car elle n'était pas présente, a pourtant un historique familial plus important dans l'élevage que Léon son mari. Le père de Janine avait un troupeau d'une taille conséquente et une réputation dans le groupe des bergers. Tandis que le père de Léon avait un petit troupeau comme une majorité de fermes en montagne et n'était pas reconnu dans le groupe pastoral sinon que comme paysan. Pourtant, c'est Léon, à la retraite, la référence, qui est considéré comme « le berger », la personne responsable de la ferme, même si dans les faits, à cette époque c'est Stéphane qui a repris les rênes de la ferme avec Janine. Stéphane commence tout juste à être reconnu dans le milieu, et ce même si dans quelques confidences, certaines personnes laissent supposer qu'en fait c'est Janine la bergère de la famille, la plus compétente.



Pour changer les « idées reçues » concernant la place des femmes en agriculture

Image tirée d'une carte postale issue d'une série créée par différentes instances, dont l'école de formation Carmejane près de Digne-les-Bains, qui forme de futurs éleveurs (illustration Bernard Nicolas, www.danselombre.com)

Parallèlement à ce « modèle majoritaire », quelques exceptions existent. Dans d'autres situations hors d'une dynamique de couple, par exemple lorsqu'un fils célibataire s'occupe de l'exploitation familiale, la mère ou les sœurs s'occupent souvent des tâches administratives. Au début des années 2000, certains rares hommes s'occupent aussi des

« papiers » administratifs pour obtenir les primes. Dans ce contexte de la prise en charge masculine des tâches, celles-ci sont plutôt perçues comme étant importantes, synonymes de prise de pouvoir, de contrôle et de responsabilité. Cependant, comme nous l'avons abordé au chapitre 5, ces hommes en charge des tâches administratives sont minoritaires et souvent critiqués, moqués ou qualifiés péjorativement par les collègues de « techniciens ». Ils sont plutôt hors norme. À cette époque, une autre exception – rarissime – à ce « modèle majoritaire » est incarnée par des femmes à la tête d'exploitations (le mari étant absent, inexistant ou peu impliqué sur la ferme, du moins n'ayant pas de statut social professionnel reconnu). Elles sont souvent des filles de berger, des veuves ou des femmes néorurales, comme Alice souvent présentée dans cette recherche. Dans le cas d'une gestion féminine de la ferme, le *transfert* de la tâche administrative à d'autres semble plus rare, celles-ci s'occupent souvent elles-mêmes de « la paperasse » ou la transfèrent à des professionnels, mais rarement au conjoint. Le cas des néoruraux représente une autre exception dans la mesure où la division des tâches administratives se montre moins genrée et dévalorisée, homme et femme prennent cette tâche en main indépendamment du genre tout comme les tâches de la ferme. Comme ces cas sont très minoritaires à cette époque, nous ne les analyserons pas plus en détail dans cette recherche. Il semble plus important de connaître le contexte vécu par une majorité d'éleveurs à cette époque, « le modèle majoritaire », pour comprendre les raisons de l'adoption de cette « stratégie » de *transfert* de tâches administratives.

6.2.1 Quand les papiers et les tâches administratives « ne font pas partie du métier »

Pour présenter ce modèle majoritaire, voici encore une fois l'exemple d'Eugène, présenté au chapitre 4. La construction de ce récit est inspirée de cas réels cumulés pour créer ce personnage fictif d'Eugène. Celui-ci nous permettra de mieux comprendre la division des tâches hommes/femmes majoritaire à cette époque, les raisons mobilisées pour faire ce *transfert* de tâches administratives aux femmes, ainsi que les représentations partagées de ce en quoi consiste le métier et l'identité de berger.

Profil d'Eugène et le « modèle majoritaire » du *transfert* des tâches administratives au début des années 2000

Eugène a la fin soixantaine, au début des années 2000. Il considère que les papiers et les tâches administratives « ne font pas partie du métier ». Pour lui, le métier correspond à s'occuper de son troupeau, à le faire manger le plus possible pour que les bêtes soient « belles » et pour avoir de beaux agneaux, à gérer ses ressources (faire les foins, travailler les terres, gérer l'herbe disponible...), à garder : bref à se consacrer pleinement aux brebis, « sa passion ».

Chez Eugène, c'est Louise, sa femme, qui gère majoritairement les éléments administratifs. Louise s'occupe aussi des bêtes, des vaches qui sont à son nom, et un peu des brebis qui sont la chasse gardée d'Eugène. Elle s'occupe aussi des tâches ménagères, des parcs à poser, des agneaux à faire téter au biberon. Mais dans le couple, Eugène a souvent le dernier mot sur la gestion de la ferme et

de la maison. Louise reçoit parfois des reproches sur la malpropreté de la maison, sur des plats cuisinés non appréciés (jugés trop exotiques), ou sur des tâches sur la ferme mal réalisées selon les critères d'Eugène. Pour sa part, Louise, pour taquiner Eugène, dit en ramassant le courrier et les factures qu'elle vient de recevoir qu'il a du mal à remplir un chèque de banque (tâche qu'elle fait pour lui, n'ayant plus qu'à signer). Elle se considère plus douée pour remplir les tâches administratives. « Il n'a pas la patience », dit-elle en rigolant.

Eugène, lui, dit ne pas aimer lire et écrire et voit d'un mauvais œil ces tâches où il devrait être assis à un bureau, avec un crayon, concentré pour répondre correctement aux questions administratives. Lui préfère être en bergerie et se sentir utile. Il « laisse » sa femme gérer « tout ça » (par exemple la commande des boucles pour l'identification, remplir « le dossier PAC », remplir les cahiers d'agnelage sur la ferme). Lui a plutôt tendance à s'occuper des relations avec le vétérinaire et la MSA. Il ramène aussi les informations administratives à la maison, soit apprises par cœur, soit sur des bouts de papier écrits à la main en bergerie, relevant des informations importantes à inscrire aux dossiers administratifs. Parfois, ces papiers sont oubliés sur un coin de table, sur une tablette en bergerie, dans une galère (mangeoire), dans un pantalon, ce qui crée un décalage entre la réalité et les informations à inscrire aux dossiers pour être dans les règles. Ce type de situation crée aussi parfois des frictions dans le couple, à savoir qui se porte responsable de ce type d'oubli une fois les papiers retrouvés.

Or, Eugène n'envisage pas transférer ces tâches à d'autres qu'à sa femme, car il se méfie des instances administratives. Personne n'a à connaître ce qui se passe sur son exploitation. Chez Eugène, cette répartition des tâches administratives est peut-être due au fait qu'il se considère comme n'étant pas très doué avec l'écriture, qu'il n'aime pas cette tâche, et que sa femme possède plus de ressources. Mais cette répartition est aussi effectuée de la sorte parce que les tâches administratives ne correspondent pas à ce que se représente Eugène du métier de berger : un métier digne, viril, vécu « à la dure » depuis plusieurs générations avec son père et ses oncles, lors des grandes transhumances, à des moments où ces tâches administratives étaient quasi inexistantes. Cette division genrée des tâches convient à Eugène qui continue à faire le métier comme il le souhaite et satisfait moyennement Louise, qui n'aime pas trop cette tâche même si elle y trouve aussi une forme de valorisation.

Les représentations « majoritaires » de ce que doit être le métier, portées par les bergers de l'ancienne génération comme Eugène, correspondent à cette représentation plutôt « idéalisée » du métier : soit un berger qui garde (ou qui fait garder les moutons par un salarié), qui a « la passion » de faire manger ses brebis en toute situation, qui est dehors, un agriculteur qui travaille la terre, un bon manuel efficace, qui gère ses ressources et possède un beau troupeau. Le métier correspond donc au fait de se consacrer pleinement aux activités liées à l'élevage et aux bêtes selon une représentation manuelle et vertueuse du métier. « Les papiers ne font pas partie du métier » selon cette perception. L'habileté administrative où des capacités intellectuelles requises sont à contre sens de cette représentation « idéale » majoritaire du métier.

D'autres chercheurs ont observé des éléments similaires dans leurs recherches sur des sujets connexes. Yvan Droz, Valérie Miéville-Ott, Dominique Jacques-Jouvenot et Ginette

Lafleur, dans une recherche comparative chez les agriculteurs de Suisse, de France et du Québec, mentionnent :

« Remarquons que ces nouvelles compétences [aptitudes administratives et informatiques] peuvent être perçues comme « dégradantes » pour la « masculinité » associée au métier d'éleveur : le fait de s'occuper de la « paperasse » était auparavant un rôle dédié à la femme. La lourdeur des charges administratives est ressentie comme un facteur anxiogène [...] De plus, le temps nécessaire à remplir ce type de « paperasse » représente une tâche particulièrement mal vécue, car elle ne correspond pas à l'éthos paysan (perdre son temps « le cul sur une chaise ») » (Droz et Coll., 2014:145-146).

Pour se justifier de ne pas réaliser cette tâche administrative, certains éleveurs disent aussi ne pas « se voir » ou vouloir être assis à une table pendant des heures à gérer « des papiers » ou des normes administratives, d'avoir rapidement des fourmis dans les jambes lorsqu'ils sont assis longtemps ou d'avoir des maux de tête à devoir se concentrer. Certains éleveurs se disent aussi hyperactifs, ayant besoin continuellement d'être en activité. Dans les faits, les éleveurs ont des moments plus calmes physiquement, par exemple durant les moments de garde, en conduisant une voiture ou en visionnant la télé. Or, dans ces moments, ils ne disent pas mal vivre ces activités lentes, immobiles et/ou contemplatives. Ce malaise est lié aux tâches administratives et dans le fait de devoir se concentrer et recevoir des directives de manière passive. Ils se justifient du fait d'avoir d'autres choses à faire qu'ils jugent plus importantes dans la gestion de la ferme. Toutes ces raisons exprimées pour refuser ces tâches semblent crédibles, mais d'autres pistes d'explications sont aussi intéressantes à explorer.

6.2.2 Un « modèle majoritaire » de femmes secrétaires de maison

Comme l'observaient Nathalie Joly et Jean-Marc Gauthier, la volonté de moderniser l'agriculture dans les politiques post années 60 ont grandement modifié le métier d'agriculteur et d'agricultrice. Ils soulignent l'idée selon laquelle « les coins « bureau » des salles à manger se multiplient à partir de cette période, où règnent « en maîtresse » les épouses d'agriculteurs qui trouvent là le moyen de s'approprier les attributs de la modernité et d'affirmer leur rôle au sein de l'exploitation » (Joly et Gauthier, 2006:13). En fait, selon les observations faites en terrain pastoral, les effets positifs de l'adoption de cette tâche administrative par les femmes sont discutables. Force est de constater que les femmes prennent effectivement cette tâche en charge depuis longtemps et massivement. Cependant, des bémols sont à apporter aux observations de Joly et Gauthier dans la mesure où les femmes que j'ai rencontrées ne semblent pas nécessairement apprécier le fait de réaliser cette tâche administrative et n'expriment pas toujours cette idée de valorisation. Les éléments positifs soulevés par ces auteurs, « affirmer leur rôle » et « s'approprier les attributs de la modernité », ne sont guère récurrents. Au contraire, de nombreux conflits conjugaux ont pu être observés sur le terrain en lien avec cette gestion féminine des papiers. Dans ces situations, les femmes ne semblent pas en situation de pouvoir et reçoivent plutôt des reproches sur cette nouvelle tâche. Les femmes semblent donc avoir un rapport ambivalent

envers cette tâche qui peut être tant porteuse de pouvoir que synonyme de subordination. Dans tous les cas, les femmes ont une responsabilité additionnelle très importante économiquement, ce qui peut susciter nombre de reproches ou de critiques.

En fait, ce type de répartition des tâches n'est pas surprenant et concorde avec beaucoup d'observations faites dans d'autres recherches menées en sociologie dans les milieux ouvrier ou populaire. Comme l'observaient à différentes époques d'autres chercheurs comme Richard Hoggart (1957), Olivier Schwart (1990), Bernard Lahire (1995) ou Yasmine Siblot (2006) dans les familles ouvrières ou les milieux populaires, ce sont souvent les mères ou les femmes qui en grande majorité gèrent ce rapport aux papiers, à l'administration et aux écrits domestiques. Les femmes ont aussi souvent un rôle considérable dans le maintien de relations avec les instances administratives (prise de rendez-vous, envoi de courrier...). Les femmes d'éleveurs ou filles ont donc pris en charge ces tâches considérées par beaucoup d'hommes comme allant presque « naturellement » à celles-ci.

Deux extraits d'entretien avec Roland et Louis décrivent bien comment cette tâche semble aller « naturellement » aux femmes, ou du moins, comment elle est majoritairement prise en charge par les femmes. Dans le cas de Roland, éleveur *baby-boomer*, celui-ci explique qu'aujourd'hui, ses filles s'occupent des papiers et qu'avant, c'était lui parce qu'il n'avait pas plus de femmes. Donc, suivant cette logique, il s'agit d'une tâche plutôt réservée aux femmes.

Entretien avec Roland en 2015

Émilie : Ça fait combien de temps que vous ne vous occupez plus des papiers [ses filles ayant pris la relève des tâches administratives] ?

Roland : Depuis un an.

Émilie : Avant c'était ? C'était vous ou c'était quelqu'un d'autre ?

Roland : **C'était moi oui, oui, oui c'était moi. Parce que j'ai plus de femmes.**

Chez Louis, les propos de l'entretien décrivent plus *la norme* observée dans le groupe pastoral. En effet, Louis, éleveur de la génération X, s'occupe lui-même des papiers et reproche justement à ses collègues de ne pas assez prendre en compte cette tâche qui est transmise *normalement* à la femme ou à la fille. D'ailleurs, Louis utilise une expression qui semble insinuer que cela va de soi que ses collègues *transfert* aux femmes du foyer cette tâche administrative.

Entretien avec Louis en 2015

Louis : Donc eux [ses collègues] souvent c'est une autre personne, souvent c'est eux qui font le travail en bergerie on va dire et sur l'exploitation et c'est la femme qui fait les papiers. Donc du coup, il faut arriver à faire le lien. **Il faut que quand le lien se fasse la femme puisse faire les...la femme je sais pas ou la fille...** qu'elle puisse faire les enregistrements quand il faut. Donc voilà, du coup ça crée aussi un handicap supplémentaire on va dire dans la gestion administrative, les papiers.

Cette responsabilité donnée aux femmes s'explique peut-être, car elles possèdent souvent des ressources personnelles différentes des hommes, dont des ressources scolaires. D'après Siblot, « l'existence d'écart importants de ressources scolaires entre les conjoints est déterminante dans cette spécialisation » plutôt chez l'homme ou la femme du foyer : « c'est le conjoint le plus « instruit » qui s'occupe des papiers » (Siblot : 2006 :51-54). Suivant les observations faites sur le terrain, les hommes des générations plus âgées sont souvent moins scolarisés, ils maîtrisent moins bien la lecture et l'écriture.

Mais, cette distribution des tâches administratives qui semble aller de soi vers les femmes devrait en fait être considérée comme étant une hiérarchie des tâches administratives homme/femme. Yasmine Siblot (2006) propose d'ailleurs l'ajout de nuances aux analyses considérant une prédominance féminine dans les tâches administratives. Elle considère qu'une mixité plus subtile existe. Lorsqu'on parle d'une hiérarchie des écritures, nous faisons référence au fait qu'homme et femme écrivent dans le foyer, mais que les écritures masculines ont souvent un certain prestige et répondent à des tâches plus reconnues socialement tandis que les femmes s'occupent d'écritures domestiques, répétitives et peu valorisées. Chez les bergers, cette mixité s'observe au début 2000 : les hommes s'occupent souvent des impôts, et les femmes ont la gestion des tâches administratives dévalorisées et répétitives comme de remplir le dossier PAC, la TVA ou la comptabilité.

Ceci est probablement dû au fait, comme l'observaient Bernard Lahire (1997) et Yasmine Siblot (2006), que l'écriture et la gestion des tâches administratives sont souvent perçues différemment selon les genres. Yasmine Siblot souligne que ce geste peut paraître comme étant une responsabilité prestigieuse lorsque remplie par un homme ; et comme « une charge féminine banalisée », routinière avec moins d'importance, lorsque remplie par une femme (Siblot, 2006 : 3). Bernard Lahire constate aussi que cette tâche de l'écriture « dans le domaine professionnel peut éventuellement être un signe visible de pouvoir (la responsabilité de rédiger, de produire de l'écrit) [qui] devient, une fois franchie la porte du foyer, une marque de subordination (s'occuper de cette paperasse inintéressante...) » (Lahire, 1997 :146-147).

Or, si je parle de *transfert* de tâche, ce n'est pas parce que les hommes faisaient cette tâche dans le passé et que – soudainement— ils l'ont transférée aux femmes. Les hommes ont peu rempli les tâches administratives dans les décennies précédentes. Et il y avait aussi peu de tâches administratives dans le passé. En fait, je considère l'existence d'un *transfert* de la tâche administrative des hommes aux femmes pour deux raisons. La première est que l'adoption de cette tâche par les femmes est due entre autres à un rejet de cette tâche par les hommes. Cette tâche étant essentielle au maintien de l'exploitation, si un des partenaires refuse cette tâche, il devient difficile pour le second de ne pas prendre en charge cette responsabilité.

La seconde raison consiste en l'idée que la personne responsable de l'exploitation est incarnée comme nous l'avons vue précédemment par l'homme, et ce, même si la femme a le même statut professionnel. Et comme nous venons de l'aborder, suivant les observations de Bernard Lahire concernant les « territoires scripturaux » masculins et féminins, les hommes

ont plutôt tendance à s'occuper dans leur tâche d'écriture des papiers officiels en lien avec le domaine professionnel, les relations de pouvoir ou d'argent. Ce constat s'inscrit en continuité avec « les différences sociales-symboliques » homme/femme disons « classiques » : des différences d'implication femme/homme variant selon que l'on parle « d'intérieur » ou « d'extérieur », « d'officieux » ou « d'officiel », « de domestique » ou « de professionnel », « d'invisible » ou « de visible », « de privé » ou « de publique » (Lahire, 1997 :146). Selon cette lecture, il semble donc « naturel » à l'homme de remplir cette tâche administrative et professionnelle lourde de conséquences économiques. Or, ces hommes ne se sont guère appropriés cette tâche. Pourquoi ?

Je considère que ce *transfert* majoritaire de la tâche administrative aux femmes observable au début des années 2000, témoigne non pas uniquement d'une histoire de ressources ou de subordination, mais bien d'une négociation d'éléments identitaires plus importants chez les bergers dans la configuration de ce groupe professionnel. Ce *transfert* des tâches administratives à d'autres permet aux bergers de poursuivre leur travail en respectant leurs représentations nobles du métier.

6.2.3 La gestion des tâches administratives, le « *dirty work* » du métier ?

Dominique Jacques-Jouvenot se demandait si le travail administratif pouvait être perçu comme un « *dirty work* » (Hughes 1962) dans les métiers agricoles (Jacques-Jouvenot, 2014 :52). Je considère que chez les bergers, cette tâche administrative peut tout à fait être considérée comme un « sale boulot » suivant les recherches d'Everett C. Hughes (1958, 1962). Celui-ci observait que dans tout travail se perçoit un « sale boulot ». Le but du travailleur est souvent de déléguer ce « sale boulot » à d'autres, des travailleurs ou des corps de métiers considérés comme moins honorables, dans des statuts inférieurs. Hughes propose trois façons d'appréhender ce « sale » boulot. « La notion de « sale » [selon Hughes] renvoie à plusieurs types de tâches : celles qui sont « physiquement dégoûtantes », celles qui « symbolisent quelque chose de dégradant et d'humiliant » et celles qui vont « à l'encontre de nos conceptions morales les plus héroïques » (cité par Poussin, 2010 :94 ; Hughes, 1996 :81). Dans le cas des bergers, le « sale » boulot administratif renvoie aux deux dernières définitions.

Au début des années 2000, les tâches administratives sont considérées comme un « sale boulot » par une majorité d'éleveurs hommes, car il s'agit d'une tâche qu'il vaut mieux transmettre à d'autres par noblesse ou par handicap. Vu qu'une méfiance existe envers les autres instances de gestion ou d'aide (comme les techniciens des chambres d'Agriculture ou de la DDT), vu que beaucoup souhaitent garder secret leur modèle d'exploitation et vu que les tâches administratives sont encore relativement simples, les femmes de la famille conviennent très bien pour faire cette tâche.

En fait, les éleveurs membres de ce groupe professionnel procèdent à une négociation ouverte entre le maintien du « modèle idéal » du métier souhaité et les changements en cours qui amènent des transformations progressives des pratiques « exclues » du modèle idéal. Claude Dubar (2000b), en citant les travaux de Everett C. Hughes, mentionne un mécanisme de socialisation professionnel qui décrit bien le phénomène observé au début des années

2000. Il nomme ce mécanisme : « l'installation dans la dualité ». Une négociation s'opère entre d'une part le « modèle idéal » qui caractérise la « dignité de la profession », son image de marque, sa valorisation symbolique », et d'autre part, son « modèle pratique » qui concerne « les tâches quotidiennes et les durs travaux » et qui n'a que peu de rapport avec le premier » (Dubar, 2000b :135-136). Everett C. Hughes, cité par Dubar, signale que « cette distance entre les « modèles sacrés » et les « diverses voies de la pratique quotidienne » est en constant débat au sein des groupes professionnels et que les luttes pour garder le contrôle des tâches nobles » constituent une clé de la compréhension du milieu professionnel caractérisé par une « tendance constante à ce que les activités auxiliaires et routinières deviennent des fins en soi » (Dubar, 2000b :135-136). On se souvient que dans le chapitre 2, je décrivais justement un débat dans la profession entre ceux qui souhaitent mettre en valeur l'image du berger symbolique ou idéalisé et les autres qui souhaitent décrire la réalité concrète et moderne du métier. Une dualité qui s'observait aussi parfois chez le même individu. J'identifie les tâches administratives comme étant des éléments considérés pour bon nombre de bergers comme banals, ordinaires, quotidiens, routiniers, des éléments du travail qui n'ont pas ou très peu de prestige ou de sacralisation possibles à cette période.

Ainsi, au début des années 2000, ce *transfert* « de la sale besogne » ou du « dirty work » administratif permet aux élèves de ces générations de préserver leurs représentations du « modèle idéal » du métier, du modèle héroïque porteur d'une longue histoire et de savoir-faire ancestraux, loin des nouvelles pratiques administratives à maîtriser qui sont peu valorisées. Les perceptions des élèves de ces générations étant majoritaires dans le groupe professionnel, elles s'imposent aisément, sans trop de débat ou de lutte de pouvoir au sein du groupe, en indiquant clairement que « ces tâches ne font pas partie du métier » et que ceux qui sont trop doués à les réaliser sont mis en marge ou « ne sont pas vraiment des bergers ». Les discours très présents durant ces années sur le terrain comparent continuellement la situation actuelle du métier à une situation antérieure meilleure, un « âge d'or » à préserver, où « avant » c'était beaucoup plus près du « vrai métier ». Cet âge d'or du métier n'avait pas, ou très peu, de tâches administratives, de papiers à gérer ou de *normes publiques* à respecter.

6.3 Stratégie 2 : Le *déni*, « il ne cherche à comprendre », « je cherche pas à comprendre »

Ce *transfert* des tâches administratives à d'autres est souvent réalisé par des élèves qui disaient et disent encore aujourd'hui « ne pas chercher à comprendre » ou « ne pas vouloir comprendre » cette activité. Il s'agit d'un discours qu'il ne faut pas confondre avec certains élèves qui disent « ne pas comprendre » les procédures administratives à respecter. Ces derniers transfèrent les tâches administratives dû à un manque de ressources ou à un certain handicap (déficience intellectuelle, illettrisme...). Or, un nombre important d'élèves, comme Eugène, disent plutôt « ne pas vouloir comprendre ». Il n'est pas exclu que certains élèves qui disent « ne pas vouloir comprendre » les tâches administratives soient aussi en

situation de manque de ressources ou de handicap face à cette activité. Mais je pars ici plutôt du constat que certains « ne veulent pas comprendre » parce que cette tâche pour eux « ne fait pas partie du métier », discours que divers entretiens confirment. Cette seconde démarche consiste à refuser ce « dirty work » ou de tenter de le comprendre.

Comme l'illustrent les trois exemples ci-bas, tirés d'entretiens récents, cette attitude, très présente au début de mes recherches de terrain en 2004, le reste encore aujourd'hui, mais dans des proportions un peu plus réduites. Dans deux entretiens, celui de Laurent et de Louis, cette expression « de ne pas vouloir comprendre » est formulée par d'autres personnes que ceux concernés par ce choix. Cependant, les éleveurs disent aisément et sans gêne « ne pas vouloir comprendre » les tâches administratives, comme le fait Christian dans l'extrait à la suite.

L'exemple de Laurent décrit cette posture qu'adopte son père. Laurent, jeune éleveur début trentaine, impliqué au niveau syndical, reprenant l'exploitation familiale de son père de l'ancienne génération, mentionne les formes de réticences exprimées par son père, lors d'un entretien réalisé chez lui en 2015. Après lui avoir demandé comment son père gère les papiers, celui-ci répond à l'aide de cette expression.

Entretien avec Laurent

Laurent : Non, il en fait pas lui. Rien du tout ! Il veut pas en entendre parler. [...] Non, non. On lui dit un peu ce que l'on a fait *grosso modo*, mais il veut pas, il y comprend rien. Enfin, il y comprend rien, il veut pas chercher à comprendre c'est pas pareil. Avant que je sois là, c'était ma mère qui les faisait et là maintenant que je suis là c'est plus moi qui les fais.

Ce que décrit Laurent illustre bien ce qui en 2004 était le discours majoritaire dans le groupe professionnel, particulièrement chez cette génération des *anciens* à laquelle appartient son père à la retraite, mais toujours présent et actif sur l'exploitation. Laurent et son père vivent en Crau, dans la région « mythique » de l'élevage ovin. Le père fait d'ailleurs partie des très grands propriétaires de cette région riche en histoire et en savoir-faire. Selon Laurent, le fait de « ne pas vouloir comprendre » n'est pas lié à un manque de ressources, mais bien à un manque de volonté de son père à comprendre les tâches administratives.

Un deuxième exemple décrit bien les représentations des éleveurs « qui ne cherchent pas à comprendre ». Louis, dans un second entretien réalisé en 2016, sur sa ferme dans La Crau, décrit l'attitude de ses collègues. Il vient d'une famille d'éleveur de père en fils depuis plusieurs générations. Louis a repris l'exploitation familiale après avoir été pendant quelques années technicien d'une chambre d'Agriculture. Celui-ci est donc assez familier avec les normes administratives et le langage technicien. Il a d'ailleurs spécialisé son exploitation dans la sélection de la race mérinos, une spécialisation qui demande des qualités de gestionnaire plus importantes que la normale des fermes en élevage ovin viande transhumant. Louis, lors de cette rencontre, critique le discours de certains éleveurs et leurs représentations des tâches administratives à respecter (des tâches souvent moindres que les siennes).

Entretien avec Louis 2015

Émilie : Et eux (vos collègues), ils les font pas eux-mêmes (les papiers) selon vous ? Pourquoi ?

Louis : Ben parce qu'ils partent du principe qu'ils y comprennent rien. Alors qu'ils ont jamais cherché à comprendre, je pense.

Émilie : Donc, c'est pas lié à la maîtrise de l'écriture ?

Louis : Alors y en a qui disent que c'est la maîtrise de l'outil informatique parce que c'est vrai que maintenant, il faut. Mais bon, je pense que c'est parce que pour eux le métier d'éleveur, c'est pas un métier où on fait du gratte papier quoi, voilà ! Mais moi, ce qui me chagrine un peu c'est que dans la nouvelle génération, on a un peu ce sentiment-là aussi quoi.

Émilie : Que ?

Louis : Que l'éleveur, c'est pas un gratte papier quoi !

Émilie : Dans la nouvelle génération d'éleveurs qui s'installent ?

Louis : Ouais, je caricature peut-être un peu, mais... Alors, on veut bien toucher les primes, on veut bien faire le dossier PAC, mais après derrière le jour du contrôle ? Je dis pas que ça me fait plaisir quand j'ai un contrôle, mais bon, ça fait partie du jeu.

Dans cet extrait d'entretien, Louis décrit cette attitude qu'ont certains éleveurs « qui ne cherchent pas à comprendre ». Il considère que le discours est encore bien présent en 2016, même si dans les faits, il est moins majoritaire que quelques années précédentes. Par contre, il reproche aux jeunes éleveurs de tenir ce discours et de ne pas s'adapter aux nouvelles réalités du métier. Lionel tient ce discours dû probablement à plusieurs raisons sur lesquelles nous pouvons spéculer. Dans un premier temps, il est un ancien technicien agricole qui comprend bien la gestion administrative. De plus, même s'il vient d'une famille de bergers, il a probablement parfois été considéré par les autres comme étant en marge du fait de maîtriser ces nouvelles habiletés administratives et de ne pas avoir suivi le parcours régulier du fils qui reprend la ferme familiale en ayant été technicien avant de s'installer. Il a peut-être espéré inconsciemment qu'avec le changement de génération, les qualités de gestionnaire qu'il possède, et qu'il considère comme étant nécessaires pour faire avancer le métier, soient plus valorisées dans le milieu professionnel. Or, il constate que les jeunes continuent à avoir cette attitude qui va à contresens de ce que lui perçoit comme étant la façon pour faire progresser le métier. La valorisation de cette qualité de gestionnaire n'est donc pas encore effective et valorisée à sa juste valeur selon lui.

Christian, éleveur herbassier de la génération X, lors d'un entretien réalisé chez lui en 2015, utilise aussi cette expression pour décrire sa propre démarche.

Extrait d'entretien Christian 2015

Émilie : Donc entre 50 et 60% de revenu de primes c'est ça ?

Christian : Ouais ! Maintenant on va dire un peu plus de prime. Mais, j'en sais rien. Je sais même plus combien je touche de primes par an. Je cherche pas à comprendre.

Cette attitude de « ne pas vouloir comprendre » subsiste encore aujourd'hui chez les éleveurs de toutes les générations. Elle correspond à un refus de comprendre les tâches administratives, ou les primes et ses conditions. Par contre, on voit dans les exemples de Laurent et de Louis que cette attitude est plus ouvertement critiquée aujourd'hui. Elle reste moins majoritaire qu'au début des années 2000. Des gens plus doués dans la réalisation de ces tâches administratives, comme Laurent et Louis, reprennent le flambeau. Le « modèle majoritaire » perd progressivement de sa majorité.

6.3.1 « L'éleveur ce n'est pas un gratte-papier quoi ! »

Comme nous venons de l'aborder dans l'entretien avec Louis, les éleveurs qu'il identifie comme « ne voulant pas comprendre » les tâches administratives considèrent souvent que le métier ce n'est pas d'être « un gratte-papier ». Louis confirme dans son entretien que ce sont les femmes du foyer qui prennent en charge en majorité les tâches administratives chez ces collègues qu'il évoque. On perçoit donc dans l'analyse de ces deux premières stratégies du *transfert* et du *déni*, qu'une question de rôle, d'identité et la préservation de la valorisation du « métier idéalisé » ou du « modèle sacré » (Hughes 1958) sont en cause avec les changements que traverse le métier de berger. La tâche *profane*¹⁰⁶ administrative et le rôle de celui qui s'en occupe, le « gratte-papier », ne peuvent pas, pour une majorité d'individus à cette époque, faire partie de ce métier idéalisé.

Comme l'observait Henri Mendras concernant l'essai d'une nouveauté chez un paysan : « Son acte [nouveau ou original] étant en quelque sorte une injure pour les autres qui ne manquaient pas d'y répondre par la moquerie, la malveillance, et toutes les armes dont dispose la contrainte sociale pour faire respecter les normes traditionnelles dans une société d'interconnaissance » (Mendras, 1967 :54). Cette tâche étant nouvelle et demandant de nouveaux savoir-faire originaux, elle suscite la critique.

En fait, ce refus relativement généralisé de prendre en compte cette nouvelle habileté administrative est entre autres lié au manque de ressources de certains éleveurs en position de pouvoir ou d'influence dans le groupe. En effet, si ces hommes âgés ne possèdent pas ces nouveaux savoir-faire et que ceux-ci deviennent valorisés ou obligatoires pour pratiquer le métier, cette nouvelle habileté administrative peut potentiellement entraîner une déstabilisation des relations de pouvoir. Ce refus s'explique aussi parce que tous les efforts

¹⁰⁶ J'utilise à quelques reprises le terme de *profane* dans cette recherche, car il permet de décrire simplement l'incarnation non « sacré » ou non « idéalisé » du métier qu'aborde par exemple Everett C. Hughes. Il s'agit de tâches banales, du quotidien, sans prestige. Il s'agit de la partie du travail qui est moins valorisante.

faits pour avoir une place dans le groupe sont basés sur d'autres critères. En changeant les critères de réussite sociale, la place des individus dans le groupe se voit remise en cause.

Cependant, ce n'est pas que le manque de ressources personnelles qui amènent les bergers à nier, à transférer ou à faire abstraction de cette réalité *profane* non souhaitée du métier. Ce n'est pas uniquement la question du pouvoir qui explique l'adoption de ces deux stratégies. Il s'agit aussi d'une démarche de l'ordre de l'intime : pour préserver la cohérence des justifications personnelles que se donne l'individu pour s'expliquer le fait de pratiquer ce métier, de se sacrifier et de vouloir se dépasser dans la pratique de celui-ci. L'adoption de ces deux stratégies s'explique par le maintien d'une image particulière du métier idéalisé, basée sur des principes de vertu et des savoir-faire particuliers, qui fait du sens pour ces bergers. Pour comprendre l'adoption de ces stratégies, il faut donc prendre en compte les justifications données par une majorité d'individus à cette époque pour exercer le métier. Ainsi, si le *pasteur** peut aussi être un « gratte-papier », alors c'est toute cette identité idéalisée qui est remise en cause, les savoir-faire valorisés, les éléments de reconnaissance sociale et les dynamiques sociales d'influence au sein du groupe. Le fait de refuser qu'un berger soit un « gratte-papier » s'explique donc à la fois sous l'angle social (préserver des relations de pouvoir particulières), mais aussi sous l'angle personnel, identitaire et intime : les justifications que se donne l'individu pour pratiquer ce métier, se dévouer pour celui-ci et préserver cette identité de berger qu'il a réussi à acquérir et qu'il valorise.

6.3.2 Des stratégies d'évitement pour ne pas « faire face » aux problèmes perçus

En fait, les stratégies du *transfert* et du *déni* ont aussi été adoptées par les bergers comme une forme d'évitement au changement imposé dans le métier. Des chercheurs en psychologie sociale sur le « coping » (traduit en français dans le fait de « faire face ») ont tenté d'analyser les stratégies d'ajustement mises en place par les individus pour gérer une situation de stress qui demande à ceux-ci un dépassement de leurs ressources. Selon Richard S. Lazarus et Susan Folkman (1984 :141), le coping peut être compris comme étant « l'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux, constamment changeants, (déployés) pour gérer des exigences spécifiques internes et/ou externes qui sont évaluées (par la personne) comme consommant ou excédant ses ressources » (citée et traduite par Bruchon-Schweitzer, 2001 :70). L'on retrouve souvent deux pôles permettant de classer les réactions adoptées par les individus dans le but de gérer une situation stressante de changement. Le premier pôle représente l'évitement ou le *déni*. Les comportements des bergers décrits dans les deux dernières stratégies du *transfert* et du *déni* pourraient s'y inscrire. Celui-ci est considéré comme un pôle de gestion des émotions désagréables générées par un facteur de stress. Les bergers tentent d'éviter le facteur de stress et de changement imposé non pas en tentant de gérer la base du problème (ce qui correspondrait au second pôle), mais en tentant de gérer des émotions désagréables qui en découlent et en les évitant.

Les premières stratégies adoptées par les bergers ressemblent fort aussi à ce que d'autres chercheurs ont analysé dans d'autres contextes de développement ou de changements de comportements imposés. Suivant les recherches en psychologie de James

Prochaska et Carlo DiClemente (1986,1992), différents stades de comportement sont perceptibles chez un individu lors d'un changement d'habitude. Ces auteurs évaluent notamment les stades comportementaux du changement lorsqu'une personne tente d'arrêter de fumer. Ils perçoivent une première étape ou un premier stade comportemental qu'ils nomment comme étant l'inaction ou la précontemplation. À cette étape, l'individu n'envisage pas changer ses comportements ou ses manières de faire, car le changement semble trop complexe, difficile ou non souhaitable. La personne ne comprend pas non plus pourquoi elle devrait changer ses habitudes qui semblent préférables à ce qui est suggéré. Elle ne songe pas à aller chercher de l'information sur le changement encouragé ou imposé. Les éleveurs qui transfèrent les tâches administratives à d'autres ou qui ne cherchent pas à comprendre, sont, à mon sens, dans cette phase précontemplative de refus ou de déni d'une réalité changeante et souhaitent maintenir un certain âge d'or et une perception d'un métier idéalisé. On pourrait aussi parler de réactance ou de résistance, pour reprendre des concepts de la psychologie sociale, dans la mesure où les individus adoptant ces stratégies sont en réaction et résistent au pouvoir ou à ce qui leur est imposé. Autre phénomène intéressant, selon certaines recherches, ce comportement de refus ou de réactance serait d'autant plus fort lorsque le sentiment de liberté ou d'autonomie diminue (Brehm et Mann 1975). C'est ce qui a été observé sur le terrain. Au moment où de fortes contraintes paradoxantes ont été ressenties, les éleveurs ont largement adopté des comportements de refus ou de réactance. Plus les contraintes venant des *normes publiques* modifient les façons de faire et les représentations des bergers concernant le métier idéalisé, plus ces contraintes semblent diminuer la liberté ou l'autonomie des bergers dans le travail et plus ceux-ci semblent vouloir résister aux changements imposés, souvent en bricolant.

6.4 Stratégie 3 : Le bricolage ou faire des « pas de côté » pour préserver son intégrité

Une troisième stratégie du bricolage est adoptée à cette période et dans les années suivantes. J'aborde cette stratégie dans le cadre de ce temps de valse, car elle s'inscrit à mi-chemin entre les démarches de résistance présentées dans les deux stratégies précédentes, et la démarche, disons plus près de l'*ajustement* utilisé plus largement dans les temps de valse suivants. Mais comme pour les autres stratégies présentées, celle du bricolage se perçoit aussi tout au long de la période des recherches.

Les éleveurs utilisent cette stratégie du bricolage à cette époque, car des injonctions paradoxales plus importantes commencent à être vécues. Ceux-ci sentent progressivement plus de pressions dans le fait de devoir respecter certaines normes ou attentes parfois contradictoires venant de diverses sources. Le bricolage est une façon de sortir de ces dilemmes. Cette stratégie demeure encore présente aujourd'hui, mais de manière un peu moins significative. Ceci s'explique, car les injonctions paradoxales sont moins fortes, parce

que les contrôles sont plus présents, que les *normes publiques* sont plus contraignantes, et qu'un certain *ajustement* aux mesures s'est faite. Mais malgré tout le bricolage reste une stratégie largement adoptée par les éleveurs, et ce, sur toute la période d'observation.

Qu'entendons-nous exactement par bricolage ? Le terme de « bricolage » utilisé dans les recherches en anthropologie renvoie souvent aux travaux de Claude Lévi-Strauss. Dans son ouvrage *La pensée sauvage*, en 1962, il utilise le concept de « bricolage » afin de comprendre le processus amenant à « la pensée mythique », un processus étant comme un « bricolage intellectuel » (Lévi-Strauss, 1962 :30). Le concept brut de Lévi-Strauss n'est pas très intéressant pour cette recherche. Dans cette thèse, cette stratégie de bricolage se réfère plutôt à son sens ancien qui « s'applique au jeu de balle ou de billard, à la chasse ou l'équitation, mais toujours pour évoquer un mouvement incident : celui de la balle qui rebondit, du chien qui divague, du cheval qui s'écarte de la ligne droite pour éviter un obstacle » (Lévi-Strauss, 1962 :30)¹⁰⁷. La stratégie de bricolage est perçue dans cette recherche comme « un mouvement incident », une action qui est identifiée comme déviant de la règle ou qui contourne la norme. Nous retiendrons par contre de la définition de bricolage de Lévi-Strauss cette idée d'un comportement ou d'une représentation permettant une reconstruction de sens, constituée ou arrangée avec les moyens du bord, par des individus qui tentent de créer de nouvelles formes de significations.

D'autres termes pourraient aussi s'apparenter à cette idée de bricolage. On peut utiliser les termes de ruse, de pas de côté, de tricherie, de détournement, de tactique ou de stratégie. Cette idée de bricolage en situation de travail ou de développement n'est pas nouvelle. Il suffit de penser aux travaux de Michel de Certeau, qui reprend de manière imagée cette idée de « bricolage » des ouvriers qui contournent la norme du temps de travail à des fins personnelles pour se faire de la perruque. D'autres chercheurs, notamment Robert Linhart (1978), Fabienne Hanique (2002) ou Christophe Dejours (2012), font aussi une analyse de forme de « bricolage » des individus face aux normes présentes dans un milieu de travail.

En fait, parler de normes semble présupposer aborder l'écart à celle-ci. Mais comment étudier cet écart ? De manière individuelle ? De manière collective ? Jean-Pierre Olivier de Sardan propose dans ses recherches en socio-anthropologie du développement un concept exploratoire, pour analyser ce type de comportement d'écart à la norme chez des professionnels, qu'il nomme les « normes pratiques » (Olivier de Sardan 2011). Selon lui, les comportements d'écart à la norme ne sont pas chaotiques ou anarchiques comme on pourrait le présupposer. Ils sont au contraire plutôt organisés selon ce que l'on pourrait appeler les « normes pratiques », une manière concrète de faire. Dans cette recherche, j'ai observé un comportement plus individuel que collectif de contournement des normes administratives chez les éleveurs. Les raisons de l'adoption de ces comportements peuvent être analysées de manière collective dans la mesure où le bricolage adopté par beaucoup répond souvent à un décalage trop important entre les attentes personnelles, les normes professionnelles et les normes publiques imposées. Cependant, chaque éleveur bricole à sa façon afin de pratiquer

¹⁰⁷ Le verbe bricoler, selon un dictionnaire ancien, est interprété en termes de jeux de paume ou au billard qui insinue « aller par des voies obliques », selon un « terme de chasse » ; qui signifie « s'écarter à droite et à gauche de la piste, en parlant du chien », ou selon un « terme de manège » ; qui indique de « s'écarter adroitement pour passer entre les arbres et les buissons, en parlant du cheval » (Dictionnaire de langue française Littré, 1873 :53).

le métier comme il l'entend. Ainsi, même si ce comportement de bricolage est répandu au sein de la profession, il est abordé ici plutôt sous l'angle individuel. Je n'ai pas perçu à proprement parler de « normes pratiques » collectives de contournement des normes publiques, sinon que tout le monde le fait à divers degrés. Certains bricolages sont considérés comme normaux (abattage clandestin, ne pas remplir les cahiers de soin, transport hors norme...) tandis que d'autres sont plus répressibles socialement, considérés comme ne suivant pas assez l'éthique du métier. Nous aborderons certains de ces comportements ici et dans les prochains chapitres.

6.4.1 Les normes publiques, plus qu'une simple bricole

Au début des années 2000, les éleveurs pratiquent assez facilement le « bricolage ». Les *normes publiques* sont plus souples et permettent plus d'écarts à la norme. Les éleveurs vivent aussi moins de contrôles et ceux-ci se restreignent à l'évaluation de quelques critères. Par contre, vers 2006-2007 environ, une complexification des *normes publiques* devient perceptible et un rejet de celles-ci s'amplifie chez les éleveurs. Cette volonté de bricoler devient très répandue. Les exemples de contournements des normes sont nombreux, mais ils ne sont pas nécessairement réalisés pour les mêmes raisons. Voici quelques exemples de raisons et de façons de bricoler observés durant toute la durée de la recherche, bien qu'une multitude de possibilités ait été observée sur le terrain. Certains des exemples sont décrits de manière anonyme, sans les profils, pour ne pas nuire aux personnes interrogées.

Dans un premier cas, les éleveurs pratiquent le « bricolage » souvent, car les normes à respecter sont trop compliquées à appliquer concrètement dans leur travail. Par exemple, un couple d'éleveurs, que nous nommerons Pierre et Nicole décrivent bien les complications liées aux règles vétérinaires à respecter.

Entretien avec Pierre et Nicole 2015

Pierre : Si tu voulais faire ça vraiment dans les règles. Bon, tu fais, tu serais obligé de nous...On a tout dans l'ordre des ordonnances des trucs machins, des trucs. Mais quand on pique une brebis on ne met pas le numéro du flacon machin. Mais limite ça serait presque ça qu'il faudrait faire. Enfin, moi ça je ne le fais pas. On a un cahier où on met nos soins et basta. Parce que c'est trop compliqué ça.

Pierre et Nicole décrivent une norme vétérinaire qui oblige les éleveurs à inscrire dans un cahier tous les soins effectués sur le troupeau s'ils veulent pouvoir obtenir les primes souscrites. Il devrait inscrire lorsqu'il soigne une brebis, le numéro de la boucle que porte la brebis à l'oreille, la date de la réalisation des soins ainsi que les soins pratiqués. Si une piqûre est administrée, alors l'éleveur devrait inscrire le nom du produit, la quantité et le numéro de flacon. Selon plusieurs éleveurs, cette norme serait réalisable avec un nombre restreint de bêtes et de soins à réaliser. Cette tâche serait aussi plus facile si l'éleveur voyait la quantité de ses tâches journalières diminuer. Mais chez Pierre et Nicole, comme chez beaucoup d'éleveurs, le fait de devoir gérer un troupeau de plusieurs centaines de bêtes, de devoir

effectuer beaucoup de tâches souvent imprévues (bris de machinerie, déplacement d'un parc, remanier la bergerie...), et entrecoupées d'autres tâches diversifiées, rend complexe la gestion additionnelle d'un cahier où inscrire des informations supplémentaires. Dans tout ce travail « naturellement » parcellisé et souvent imprévisible, les *normes publiques* à respecter demandent une action ou une procédure, répétitive, systématique, automatique qui semble ne pas être de la même « nature » avec tout le reste de leur travail. Pierre et Nicole en comprennent la logique, mais ne souhaitent pas la respecter, ou voudraient la respecter, mais ne le font pas pour diverses raisons. Comme beaucoup d'éleveurs, ceux-ci affirment remplir ce cahier une fois tous les trois mois, en inventant en partie des soins réalisés sur des numéros de boucles de brebis choisies au hasard dans le troupeau pour donner une certaine crédibilité en cas de contrôle du nombre de fioles d'antibiotiques achetées au vétérinaire.

Le bricolage est aussi pratiqué quand les *normes publiques* ne sont pas assez adaptées à la réalité quotidienne des éleveurs. Un éleveur herbassier que nous nommerons Jule vit quotidiennement ce décalage entre les *normes publiques* complexes à respecter et inadaptées et son modèle d'élevage. Lors d'un chantier de tonte en 2014, Jule mentionne qu'il bricole dans la mesure où il se trouve rarement sur les terres qu'il a déclaré pâturer à telle ou telle période pour la PAC. Il bricole aussi quand il déclare des terres qu'il ne pâture pas pour avoir plus d'argent des primes. Il reçoit des primes qui l'obligent en théorie à être à l'endroit déclaré avec le troupeau selon une période particulière de janvier à mai (la période de « détention obligatoire »). Or, Jule est semi-nomade. Il déplace le troupeau et sa caravane constamment en fonction de l'herbe disponible, de la météo, des demandes des propriétaires terriens. Il prend souvent des décisions au jour le jour. Et il peut difficilement prévoir à l'avance ces circuits. Il devrait, pour être dans les normes, contacter la DDT à chaque déplacement de troupeau ou à chaque changement de parcours. Il dit en rigolant, lors d'une transhumance, que s'il commençait à faire ce qui est exigé, et si les autres herbassiers faisaient de même, les employés de la DDT seraient surchargés de boulot. Jule, en étant en mouvement et en logeant dans sa caravane, a aussi du mal à gérer ses papiers. Il les place près de son lit, comme l'illustre la photo suivante, et espère ne pas avoir à gérer les tâches administratives trop souvent. Une année, il a aussi bricolé en « égarant » ses papiers avant un contrôle pour éviter d'avoir des sanctions potentielles. En n'ayant plus de preuve, celui-ci a pu obtenir un délai pour se remettre en règle. D'autres bergers ont aussi mentionné avoir brûlé leurs papiers, les avoir perdus ou avoir mentionné qu'ils avaient été mangés par des souris pour tenter de bricoler lors de contrôles. Maintenant, Jule fait affaire avec un centre de gestion pour se décharger en partie de cette tâche complexe. Il a aussi utilisé les services de Solidarité paysans pour tenter de se remettre dans les papiers et sa comptabilité en retard. Il fait du bricolage, car les exigences normatives qu'il vit semblent trop décalées par rapport à ses réalités pratiques du métier.



Chez Jules avec un berger ami « aidant », classement des papiers d'un herbassier semi-nomade vivant en caravane

(cl. Émilie Richard Frève, 2014)

Les concepteurs des *normes publiques* sont parfois bien éloignés des réalités vécues par les éleveurs. Ces derniers doivent donc parfois ajuster ces règles à leur façon de faire pour poursuivre convenablement leurs activités. Comme l'exprimaient Fabienne Hanique et Vincent De Gaulejac concernant la mise en place d'une forme de « management à distance » depuis les années 2000, « le paradoxe atteint son comble lorsqu'une nouvelle norme s'installe, obligeant les salariés à détourner règles et procédures pour pouvoir « bien travailler », c'est-à-dire s'adapter aux contraintes réelles du travail, coûte que coûte » (De Gaulejac et Hanique, 2015 :115). Cette normalisation du travail à distance, en suivant des principes de « rationalité », de « simplification » et d'« objectivité », entraîne une complexification, des contradictions et des irrationalités dans le travail qui augmentent « l'écart entre le travail prescrit et le travail réel [...] à mesure de l'inflation prescriptive » (De Gaulejac et Hanique, 2015:115). Ce travail de bricolage réalisé par les éleveurs permet à ceux-ci de recréer du sens, de bien travailler, de s'adapter aux changements normatifs en l'adaptant au travail réel de terrain. Si Jule modifiait son travail pour répondre aux *normes publiques*, il ne pourrait plus s'ajuster à la maturité de l'herbe sur ses parcours et à l'alimentation adéquate des bêtes. Si Jule suivait à la lettre les *normes publiques*, il aurait du mal à respecter son éthique personnelle et les normes professionnelles en vigueur. Ce bricolage permet à Jule de bien travailler.

Pierre Demeulenære, sociologue, écrivait qu'« un premier motif de non-respect des normes tient au fait que celles-ci apparaissent aux acteurs concernés [comme] illégitimes et injustifiées. Autrement dit, pour contester certaines valeurs ou certaines normes sociales associées à elles, ils font appel à d'autres valeurs ou à d'autres normes jugées supérieures » (Demeulenære, 2003 :272-273). Comme nous l'avons abordé au chapitre 5, les éleveurs considèrent parfois les *normes publiques* comme étant illogiques, illégitimes ou injustifiées selon leurs critères du « bien faire » professionnel (Clot 2010). Ce bricolage devient alors souvent un geste affirmatif de résistance en mettant « en avant d'autres normes » (Demeulenære, 2003 :275) ou d'autres valeurs. Ce comportement de bricolage permet alors aux éleveurs de garder une certaine forme d'intégrité.

C'est le cas de ce troisième exemple de bricolage adopté par les bergers afin de respecter leurs propres principes et leurs propres représentations du métier. Dans ce cas, le bricolage est pratiqué pour préserver une certaine éthique du travail « bien fait », mais aussi une intégrité et une certaine identité. Lors d'un entretien, une éleveuse que nous nommerons Mathilde décrit une réalité semblable à ce qu'abordent Demeulenère et De Gaulejac et Hanique. Celle-ci explique comment elle a dû jongler avec les *normes publiques* pendant plus de 20 ans pour respecter ses principes qu'elle juge supérieurs en importance.

Entretien avec Mathilde en 2014

Émilie : Et tout à l'heure je t'ai demandé si donc toi tu me dis tu n'as pas vraiment modifié tes pratiques par rapport à la PAC ?

Mathilde : Non, mais ma tête en a pris un coup. Je suis devenu cinglé. En 20 ans.

Émilie : Pourquoi ?

Mathilde : Parce que tu es dans l'illégalité. Je n'ai pas changé mes pratiques parce que je pensais que j'avais de bonnes pratiques. J'ai fait le minimum pour survivre et toucher mes trois primes qui correspondaient *grosso modo* à 50% de mes revenus. Donc, j'ai maintenu ça. J'ai pas changé un millimètre de ces terres-là. Parce que j'avais pas envie de devenir cinglé. Mais au bout du compte, j'étais dans l'illégalité sur tout. Ou presque tout, pas tout complètement. J'ai refusé de... je n'ai pas fait de cahier de soins. [...] J'ai fait un cahier que je remplissais une fois tous les trois mois ou tous les 6 mois, le cahier des comptes là, d'agnelage de machin. Moi j'avais mon cahier d'agnelage à moi. Je me suis dit s'ils me font chier je leur montre mon cahier d'agnelage où tout est marqué le nombre de la brebis, elle a fait quoi et titata. Et leur cahier officiel, c'est de marquer les morts, les vivants, ce qui sort, ce qui s'en va, je le faisais à la louche 3 fois l'an, ce qui était totalement faux évidemment. Donc, je marque « mort » même si c'est pas mort, mais pour être juste dans mes comptes. Parce qu'eux tout ce qu'ils veulent c'est que si tu as 241, tu en as 241 ce jour-là. [...]

Parce que moi, j'ai fait 10 ans de vente directe pour survivre aussi. [...] J'ai fait un an d'abattoir [un an de voyage à l'abattoir pour la mise à mort des moutons]. Et c'est terrible [...] pour toutes les raisons du monde, pour les trajets que tu passes, pour les véhicules qu'il te faudrait. Moi j'avais un C15 et j'ai toujours refusé d'avoir autre chose. Et puis j'ai pas les moyens non plus. J'ai pas envie d'investir là-dedans. J'ai pas de camion frigo. [...] Donc voilà, je travaillais entre 6h et 8h du matin, jamais tard, parce que je voulais aucun contrôle sur la route ni personne. Sauf que tu te lèves et puis l'abattoir ils sont jamais prêts, pis le vétérinaire. Donc tu es toujours à la merci d'un contrôle. Même en passant par l'abattoir si tu n'as pas les véhicules tu es limite. Après j'ai décidé que je ne passerais plus par l'abattoir, parce que les conditions sont honteuses. [...] J'ai dit les abattoirs c'est terminé on va abattre chez soi. Donc, pendant dix ans, j'ai abattu chez moi. [...]

Ça très bien marché, mais c'est un boulot d'enfer en plus de tout ton travail, [...] tu es dans l'illégalité totale. À 8h du matin, il faut que ce soit nettoyé, lavé, et qu'il n'y ait plus rien qui traîne. C'est fatigant l'illégalité. Mais j'ai travaillé selon mes critères, mes valeurs à moi. Et je suis toujours persuadé que j'ai très bien fait. Je reviendrais pas là-dessus. Donc, j'ai pas changé vraiment mes pratiques. Mais tu

deviens fou à pas changer. Si tes pratiques ne vont pas dans le sens de la bureaucratie ambiante et des contraintes vétérinaires et sanitaires et ben tu tiens pas. J'étais une des rares à le faire et à tenir.

Mathilde décrit dans cet extrait un nombre de pratiques hors normes qu'elle a adopté. Elle parle des normes de transport qu'elle contourne. Elle abat elle-même à la maison plutôt que d'aller à l'abattoir. Elle vend parfois des bêtes « au black ». Elle remplit « à la louche » ses cahiers de suivi de troupeau. Elle modifie les chiffres. Elle a le sentiment d'avoir vécu constamment dans l'illégalité. Mathilde considère être un cas exceptionnel. Or, force est de constater que sur le terrain, selon les périodes, le bricolage à la norme reste pratiqué par beaucoup d'éleveurs. Ce qu'elle décrit n'est pas exceptionnel. Au contraire, une majorité d'éleveurs se trouvent dans ces situations de bricolages et dans ce sentiment d'être dans l'illégalité. Mathilde mentionne, comme d'autres éleveurs, qu'elle a fait ces choix pour respecter ses propres principes.

L'attitude de Mathilde ressemble fort à ce que Fabienne Hanique et Vincent De Gaulejac considèrent comme étant une situation de « clivage ». En effet, le concept de « clivage », envisage un individu « coupé en deux » (De Gaulejac et Hanique, 2015 :221). « Une partie du moi s'adapte, l'autre tente de se dégager de l'emprise subjective » (De Gaulejac et Hanique, 2015 :221). L'individu fait « comme si », « il adhérerait au système et répondait à ses exigences, tout en essayant de sauvegarder une partie de lui-même afin de préserver sa santé mentale et son intégrité psychique » (De Gaulejac et Hanique, 2015 :222). Mathilde ne fait pas comme si elle adhérerait aux normes imposées. Mais elle est certes divisée entre le fait de vouloir suivre ses principes, le fait de vivre dans le sentiment d'être dans l'illégalité et le fait de vouloir poursuivre ses activités d'élevage ce qui implique en théorie de respecter *les normes publiques*. L'intégrité, terme aussi utilisé par Mathilde pour justifier son bricolage, fait souvent écho à quelque chose ou quelqu'un qui au contraire demeure entier, conforme à lui-même, ou conforme à ce que l'individu perçoit *être* fondamentalement. Une définition de cette notion d'intégrité donnée par l'approche de la philosophie morale de Charles E. Larmore souligne qu' : « Ici comme ailleurs, la philosophie morale adoptée par un individu exprime sinon la personne qu'il est, du moins celle qu'il voudrait être » (Larmore, 1987 :152)¹⁰⁸. L'intégrité pourrait donc être comprise comme étant le fait de vouloir correspondre entièrement à ce que l'on souhaite *être* fondamentalement. La stratégie de bricolage a permis de contourner les *normes publiques* et à faire correspondre le métier à ce que ceux-ci souhaitaient qu'il soit.

Henri Mendras, s'étant penché sur les raisons de la résistance au changement de certains groupes de paysans, identifie cette idée de prestige social, de cohésion du groupe et les représentations que le travailleur se fait du métier (Mendras 1967). Bertrand Hervieu et François Purseigle (2014), en faisant référence aux travaux d'Henri Mendras, soulignent un élément très ressemblant à ce qui a été observé chez Mathilde. « Mendras met en évidence combien l'innovation et le technicien cherchant à la diffuser mettent en péril l'estime que le paysan a de lui-même en lui demandant de « renier ses anciennes pratiques et son savoir

¹⁰⁸ Traduit par Bernard Baertschi (1995).

empirique » (Mendras, 1958b : p.16). La résistance au changement devient alors le moyen pour les intéressés de se rétablir dans leur propre estime » (Hervieu et Purseigle, 2014:110). On retrouve exactement ces attitudes chez Mathilde.

En revanche, cette attitude de bricolage ne procure pas que des éléments positifs et Mathilde vit du stress en se sentant dans l'illégalité. Le fait de vivre ce sentiment amène certains éleveurs à relativiser ou minimiser l'importance de suivre les normes. En effet, à quoi bon se forcer pour rentrer dans les clous si de toute façon on aura toujours quelque chose à nous reprocher, peuvent-ils se demander.

Un quatrième cas de bricolage est fait de manière plus affirmative, suivant des principes que l'on pourrait qualifier de résistance militante ou d'anarchisme, dans le fait « d'envoyer balader le système » selon certains propos tirés d'entretiens. Le cas d'un éleveur que nous nommerons Maurice illustre cette logique affirmative et vindicative. J'écrivais suite à l'analyse de mes notes de terrain prises dans la bétailière en 2011 que :

« Selon Maurice, à l'inverse du discours tenu par un technicien d'une chambre d'Agriculture, celui-ci considère que tous les éleveurs sont hors norme. Il se dit lui comme étant un « kamikaze ». Il considère qu'il reste encore environ 4 kamikazes comme lui qui « risquent gros » en continuant de vendre à l'Aïd el-Kébir de façon illégale. Il vend encore des bêtes pour l'Aïd, mais vivantes à la maison. Il fait des bons de vente aux acheteurs en inscrivant le lieu d'abattage pas trop loin. Il est selon lui illégal et légal¹⁰⁹. Il sait qu'il court des risques, mais il dit qu'il n'a pas peur. Il dit que si jamais il doit aller au tribunal, qu'il se fait prendre dans l'illégalité, qu'il n'aurait pas besoin d'avocat pour se défendre et qu'avec tout ce qu'il connaît de ce milieu « mafieux » que le tribunal ne pourrait que lui donner raison. Il mentionne l'exemple du remballage dans les supermarchés expliquant que quand la viande est périmée, les supermarchés la passent sous le vinaigre blanc, la remballent et la remettent sur les comptoirs. [...] Il dit qu'il dirait « tout ça au juge ». Et, selon lui, devant cette gestion de l'industrie agroalimentaire, le juge ne pourrait que lui donner raison. [...] Il dit qu'il faut passer les boucles à puce aux micro-ondes ou les faire bouillir pour que les abattoirs ne réussissent pas à repérer d'où viennent les agneaux. » (Richard-Frève 2011)

Dans cet extrait, Maurice exprime ce que beaucoup d'éleveurs mentionnent lorsqu'ils parlent du « système » ou du « tout ça ». Ils considèrent qu'il existe des liens politiques et d'influences entre différentes structures politico-économiques (agro-industries, ministère, producteur de boucles électroniques, abattoirs, banques...), plaçant les éleveurs dans un « système » bien rodé. Ceux-ci disent souvent se sentir « pris » ou « cadrés », sans marge de manœuvre possible dans le « système » existant. Le fait de bricoler dans ce contexte permet aux éleveurs comme Maurice d'avoir le sentiment de contourner le système, d'exprimer un refus de celui-ci, de reprendre une forme de liberté et un contrôle sur leurs exploitations. En encourageant cette idée de faire bouillir ou de passer au micro-ondes les puces électroniques mises aux oreilles des brebis pour suivre les normes de traçabilité de la viande à l'abattoir, Maurice, comme d'autres éleveurs, encourage l'idée d'un sabotage du matériel qui permet à celui qui le pratique de paraître dans les règles tout en les contournant. Le sabotage devient une façon d'affirmer son mécontentement face à des éléments vécus comme imposés.

¹⁰⁹ La loi est ambiguë à ce sujet, car l'éleveur peut vendre un agneau vivant pour cette fête, mais doit indiquer à l'acheteur où il peut le faire tuer à l'abattoir le plus proche. En revanche, l'acheteur peut vite être dans l'illégalité n'ayant pas un véhicule adapté où en n'allant pas à l'abattoir. Les normes semblent contradictoires à ce sujet.

Comme beaucoup d'éleveurs ont fait le choix de ce métier « pour ne pas entrer dans le système », le bricolage permet de rester intègre avec ce choix de vie.

Un autre éleveur que nous nommerons Alain adopte aussi une forme de bricolage de type affirmatif ou anarchiste, mais de manière légèrement différente. Il affirme fièrement jouer du système en affirmant qu'il « magouille » avec « la paperasse ». Ce type de bricolage peut ressembler à la stratégie de « l'optimisation des primes », que nous verrons plus loin dans le chapitre 8, dans la mesure où l'individu joue avec les règles et souvent les contourne pour maximiser ses revenus.

Entretien avec Alain 2015

Alain : J'ai pas pris les primes parce que ça me faisait chier de prendre des primes. Enfin voilà ! Parce que quand on prend des primes par rapport à des trucs, après c'est que de la paperasse. Parce que tu peux vachement magouiller par rapport à toute cette paperasse. Comme moi je suis vendu hein ! Moi je magouille à fond. Moi je vis ici [dans le sud] les 8 mois de l'année, mais je me déclare à la montagne. Et y en a plein d'autres comme ça. Et encore je ne suis pas un gros magouilleur. Et en plus de ça, moi personnellement je pense que mon élevage il est correct par rapport à là où je fais manger.

Alain considère qu'il « magouille à fond », mais qu'il n'est pas un gros magouilleur en comparaison avec d'autres. Il nomme une magouille qu'il réalise : il se déclare dans une zone de montagne pour « toucher les primes » pour compenser le handicap naturel de cette région (l'ICHN), même si dans les faits il se trouve dans le sud durant l'hiver. Alain magouille aussi sur d'autres éléments. Il fait de la vente directe parfois « au black », le transport des bêtes est hors norme, il utilise les services d'un boucher à la retraite et se déclare comme aide-berger l'été. Il « magouille » ou triche sur la paperasse de manière justifiée selon lui, car son « élevage est correct » dans la mesure où ses quartiers du sud sont aussi en zone de handicaps selon lui, mais non reconnus par les primes. Pour lui, ses comportements sont faits « de bonne guerre », devant s'ajuster à ces *normes publiques* qu'il considère comme illégitimes ou injustifiées. Alain mentionne aussi une autre forme de bricolage dans le fait d'avoir fait le choix d'être hors normes en ne prenant pas les primes pendant les quatre premières années de son installation. Il a fait ce choix, comme plusieurs autres, car il considèrerait les primes comme étant trop contraignantes vue la paperasse qu'elles engendraient.

On pourrait qualifier cette attitude de refus, comme une sixième forme de bricolage, dans la mesure où l'individu refuse le chemin tracé des mesures de développement françaises et européennes. Les éleveurs qui disent refuser certaines primes, comme Alain, Mathilde ou Martin, ne souhaitent pas vivre toutes les contraintes, « les papiers » à remplir et les obligations liées à ces aides et les contrôles potentiels. Beaucoup des éleveurs qui refusent certaines primes, ou subventions, mentionnent souvent dans les entretiens faire le métier plus par « passion » que pour une motivation économique. Ceux-ci perçoivent qu'en prenant ces aides supplémentaires, certes ils seraient plus riches, mais plus éloignés de la manière

dont ils souhaitent pratiquer le métier. En refusant le modèle de développement imposé, ils doivent nécessairement bricoler étant hors norme.

L'exemple de Pascale décrit bien cette sixième forme de bricolage ne suivant pas ce que les plans de développement proposent. Pascale raconte, lors d'une transhumance d'une journée réalisée en décembre, qu'elle a toujours refusé de prendre des primes « par principe ». Elle dit par exemple ne jamais avoir voulu d'aide à la construction de sa bergerie ni d'aide en lien avec le loup. Elle les refusait, car elle n'aime pas demander de l'aide. Selon elle, « plus tu prends des aides et plus tu es susceptible d'avoir des contrôles ». Paradoxalement, souligne-t-elle, dans son cas, l'inverse s'est produit. C'est le refus des aides qui l'amena à en avoir, étant trop « hors norme » selon les institutions étatiques. Elle considère avoir eu deux contrôles dus au fait de n'avoir rien demandé comme aide pour la construction de sa bergerie. « Tout te force à prendre des aides ». Elle mentionne que les techniciens l'encourageaient à en demander. Une fois sa mère serait allée, pour elle, à la DDT pour régler « des trucs » en lien avec les chiens patous qu'elle a au troupeau. Le technicien aurait tenté de convaincre sa mère d'encourager sa fille à prendre 7000 euros d'aide. Pascale aurait rappelé le technicien, furieuse, pour lui dire qu'elle ne voulait pas d'aide et de ne pas solliciter sa mère, femme inquiète pour sa fille, pour « faire passer des messages ». Selon elle, actuellement, « la passion se perd » dans le métier à cause de ces aides. Elle considère avoir choisi d'être « hors norme » en ne prenant pas les primes « par passion du métier ». Son bricolage s'inscrit comme un comportement de refus du modèle de développement encouragé pour garder un certain sentiment d'autonomie et de liberté.

Lorsque les *normes publiques* vont à l'encontre des principes personnels de l'éleveur, et des principes professionnels présents dans le GPL, les individus font du bricolage en rejetant complètement des mesures imposées ou les aides. Ce type de rejet ne s'est pas produit régulièrement et n'était pas rejeté par tous, mais parfois un nombre assez important de bergers refusaient les mêmes directives ou normes à suivre. On peut citer le rejet de certaines primes comme les CTE, la PHAE. Il y a aussi eu parfois un rejet plus collectif de certaines directives ou subventions comme le rejet des « mesures « T » » au début des années 2000, subventionnant les mesures de protection contre le loup ou le rejet collectif du vaccin contre la Fièvre Catarrhale Ovine en 2007-2008, et le refus collectif de boucler certaines bêtes (les agneaux de moins de 7 jours, et tout le troupeau à la boucle électronique) dans les années 2010-2017. Ce rejet reste une attitude que j'identifie comme étant aussi une forme de bricolage, une forme de contournement de ce qui est encouragé ou imposé.

Cette stratégie se pratique donc de manière individuelle, même si parfois cette attitude peut s'observer comme une attitude adoptée en commun ou collectivement par plusieurs individus. Cependant, comme l'illustre l'exemple de Pascale, ce bricolage n'est pas toujours réalisé seul. Certains techniciens ont parfois collaboré à ce bricolage. Certains techniciens, comprenant les enjeux des *normes publiques*, expliquent parfois aux éleveurs comment jouer avec celles-ci et avec les règles des primes. Nous aborderons ce sujet plus loin, en traitant la stratégie de l'« optimisation des primes » adoptées plus largement quelques années plus tard. Or, cette stratégie d'optimisation ressemble à celle du bricolage dans la mesure où sous une forme souvent de jeu, les éleveurs optimisent leurs primes en contournant les règles. Mais elle s'en distingue, car la stratégie de l'optimisation joue avec les règles du système pour

optimiser sa situation selon ces mêmes règles. La stratégie du bricolage est plus adoptée pour s'extraire du système de règles qui est rejeté en partie ou totalement.

Ainsi, on constate sur le terrain une très grande variété de formes de bricolage et de raisons pour bricoler chez les bergers. La création de sens, le respect de principes personnels ou professionnels, la dignité, l'intégrité, le pragmatisme, l'illogisme, la complexité, le manque de légitimité des normes, ou le fait de vouloir maximiser ses chances sont quelques-unes des raisons récurrentes énoncées et observées sur le terrain. Souvent, ces raisons se juxtaposent et s'additionnent. Les formes de bricolage sont elles aussi très variées : la vente « au black », remplir ses papiers à la louche, brûler ou faire disparaître ses papiers, trafiquer des chiffres, tuer les bêtes illégalement, déplacer les bêtes illégalement, faire bouillir les boucles, poser des boucles non conformes... Comme beaucoup d'autres exemples entendus sur le terrain, la part de rumeur et de vérité est souvent floue quant à savoir ce qui se fait réellement sur le terrain en termes de bricolage et ce qui ne représente que rumeurs ou fantasmes.

6.4.2 Bricoler comme forme de refus et d'*ajustement* au changement

Si le bricolage semble a priori un comportement de refus ou de rejets des *normes publiques*, je considère qu'il s'agit aussi d'une première phase d'*ajustement* ou une certaine appropriation du changement en cours. Car en bricolant, certains adaptent ces nouvelles conditions d'exercice du métier imposées à leur réalité concrète en recréant du sens à leurs actions, et en faisant preuve d'ingéniosité et de créativité.

Pour mieux comprendre ce comportement d'un point de vue adaptatif, on pourrait emprunter à la métaphore de la soupape de décompression ou de sécurité. Les éleveurs étant soumis à de fortes pressions normatives (politiques, économiques, sociales...), entraînant parfois le changement de leurs pratiques, ceux-ci adoptent des comportements déviant les normes imposées, ou les modifient, pour recréer du sens à leur métier et à leur vie. Le bricolage, cette activité créative de contournement, permet de réguler la surpression ressentie et agit comme un dispositif de protection psychologique. Les bergers essaient de rendre la situation plus tolérable et essaient de réduire le stress qu'elle génère en bricolant. Ce type d'action créative permet aussi une forme de « recadrage », comme l'identifiaient Paul Watzlawick et ses collègues, une démarche qui permet de vivre autrement les perceptions de contraintes paradoxales, et permet un changement de perspective de la situation contraignante (Watzlawick et Coll., 1974-1975). Selon ces chercheurs, ce recadrage facilite d'ailleurs la gestion de doubles contraintes ou rend possible de sortir de ces contraintes paradoxantes.

En fait, dans plusieurs recherches en sciences sociales portant sur des comportements que l'on pourrait qualifier de bricolages, des notions comme « adaptation », « appropriation », « innovation », « création de sens » ou « déconstruction des contraintes » reviennent. Audrey Abel-Meyer, chercheuse en sociopsychologie faisant une revue de la littérature sur cette notion de bricolage, utilise d'ailleurs tous ces termes en listant les recherches existantes sur le sujet (Abel-Meyer, 2015 : 37). Selon elle, « le bricolage permet

dès lors aux individus de « faire face à la diversité et à la complexité de situations que les prescriptions ne peuvent pas prévoir » (Roblain, 2006, p.13) » (Abel-Meyer, 2015:44).

Fabienne Hanique et Vincent De Gaulejac décrivent aussi un comportement similaire dans leurs recherches. Ils le nomment comme étant un comportement d'« adaptation défensive » découlant de « résistance créative » (De Gaulejac et Hanique). Cette démarche vise à « déconstruire les dimensions paradoxantes ». Les individus, dans cette dynamique de résistance, « affirment une volonté d'autonomie véritable en n'acceptant pas d'être gouvernés de l'extérieur : par exemple en transformant ce que le paradoxe peut avoir de destructeurs en force de création, en réinventant du sens là où le sens est mis en défaut, en retrouvant des capacités d'agir face au sentiment d'impuissance » (De Gaulejac et Hanique, 2015 :211). On retrouve dans ces analyses certains des comportements traités plus haut chez Mathilde, Jule, Maurice, Alain ou Pascale.

Ainsi, les observations faites sur le terrain pastoral ressemblent à certains des constats présents dans les recherches en sciences sociales. Je considère que les bergers qui font du bricolage le font parfois par résistance, comme une forme de refus du changement imposé. En le refusant ou en contournant les formes du changement, les bergers se l'approprient aussi en modifiant ses conditions concrètes d'applications. Le bricolage permet d'adapter les contraintes du changement à la réalité pratique du travail. Comme une soupape de sécurité, le bricolage diminue le stress, permet un recadrage de la réalité vécue, entraîne une activité créatrice et affirmative permettant de préserver une certaine identité tout en créant du sens aux actions en donnant un certain sentiment de pouvoir.

Conclusion : le calme avant la tempête

Cette période de *calme avant la tempête* était donc marquée par un moment encore relativement stable dans les repères et la gestion du stress. Or, on perçoit de légers changements qui commencent tout juste à déstabiliser les bergers. On pourrait dire que le vent commence tout juste à faire tourner les feuilles des arbres et qu'une odeur de pluie se fait sentir, mais sans que la météo devienne vraiment une menace dans le paysage immédiat des individus. La tempête n'arrivera que dans le prochain temps de valse. Par contre, on perçoit que les éleveurs ont adopté des stratégies souvent proches du *déni* de la situation en changement, en tentant de ne pas modifier leurs repères et leurs façons de faire. Ils essaient de préserver un certain ordre établi dans les pratiques et les relations sociales. Plusieurs font aussi du bricolage pour ajuster ces changements ou les contourner. De cette façon, ils ont le sentiment de rester en cohérence avec eux-mêmes, avec les normes professionnelles, leurs principes, leurs savoir-faire, leurs représentations et l'*ethos* professionnel qu'ils encouragent.

Synthèse

L'analyse de ce premier temps de valse qualifié de *calme avant la tempête* a permis d'identifier certains éléments importants observés dans ce processus de changement au début des années 2000 jusqu'à 2006. On a analysé brièvement le changement des *normes publiques* de cette époque et l'annonce des nouvelles primes prévues pour 2006-2007. On a pu constater que ces nouvelles mesures ont incité les éleveurs à se rapprocher légèrement des instances de conseil agricole, voire ils ont ouvert leurs portes du foyer à ceux-ci. Les techniciens ont pu se rapprocher un peu des éleveurs autrefois plus « fermés », selon les paroles d'un technicien. Or, beaucoup d'éleveurs se méfient encore beaucoup des employés de certaines instances intermédiaires. Ils refusent en majorités les changements prévus comme les nouvelles primes à venir.

Les éleveurs adoptent trois stratégies plus largement à cette époque. Certains adoptent la stratégie du *transfert* de la tâche administrative. Les éleveurs hommes transfèrent majoritairement ces nouvelles tâches aux femmes du foyer (épouse, fille, sœur, mère). Beaucoup d'éleveurs hommes refusent cette nouvelle tâche administrative qui selon eux « ne fait pas partie du métier ». Elle est perçue comme une tâche dévalorisante, comme étant le « dirty work » (Hughes 1962) à transmettre à des subalternes pour rester digne. Cette stratégie du *transfert* permet aux éleveurs hommes de préserver leur métier « noble », selon des critères idéalisés du métier : selon une certaine valorisation de la virilité et le respect de principes qui encourage l'action. Selon les représentations identitaires majoritaires de l'époque : un berger « n'est pas un gratte-papier ».

La seconde stratégie largement observée à cette époque correspond à une forme de *déni* de la réalité, dans le fait que beaucoup d'éleveurs « ne cherchent pas à comprendre » les changements en cours et les nouvelles tâches administratives. Cette expression est utilisée tant pour qualifier les autres qui « ne cherchent pas à comprendre » que pour décrire une attitude assumée personnellement dans le fait de dire « je ne cherche pas à comprendre ».

L'adoption de ces deux stratégies du *transfert* et du *déni* témoigne de cette volonté des bergers à préserver le métier idéalisé selon certaines représentations majoritaires présentes dans le groupe. Ces stratégies visent aussi à maintenir et à valoriser certaines tâches du métier, certains savoir-faire, et ce qui fait du sens en excluant d'autres tâches *profanes*, peu valorisantes et qui « ne font pas partie du métier ». En adoptant cette attitude, ces individus tentent aussi de préserver certaines relations de pouvoir au sein du groupe et une identité prestigieuse de ce en quoi consiste un berger.

Les deux premières stratégies analysées semblent correspondre aux réactions inscrites dans le premier pôle de comportements identifiés dans les théories du « coping » en psychologie sociale. Dans ce pôle de réactions, l'individu tente d'éviter les émotions désagréables générées par un facteur stressant, mais n'essaie pas d'y « faire face » en ayant un certain contrôle sur le facteur générateur de stress. Les bergers essaient plutôt avec ces deux stratégies de gérer leurs émotions désagréables, mais pas de gérer la base même du problème ou la base du stress ressenti.

Dans un troisième temps, nous avons traité une autre stratégie largement adoptée par les bergers à cette époque que je situe à mi-chemin entre le refus et l'adaptation ou l'ajustement au changement : le bricolage. La stratégie du bricolage s'inscrit à la fois dans cette idée de résistance, mais aussi dans cette idée d'action, de création, d'appropriation, d'innovation et de réaction. Un processus créatif d'ajustement est pratiqué par les bergers pour gérer le changement imposé. Le bricolage devient

comme une forme de soupape de sécurité permettant de mieux gérer le stress. Il redonne aussi souvent aux bergers un sentiment de préservation du sens du travail.

Nous avons pu constater que ces stratégies avaient souvent comme objectif ou comme résultat le fait de préserver le métier de tâches non souhaitées, préserver un certain *ethos* et une identité spécifique du berger selon les critères majoritairement valorisés. Elles ont aussi été adoptées, suivant un angle plus social, pour maintenir une certaine stabilité dans le groupe, notamment dans les relations de pouvoir, et aussi sous un angle plus personnel, identitaire et intime pour que l'individu s'y retrouve et se sente intègre.

CHAPITRE 7

TEMPS 2 (2006-2013) : COMPLEXIFICATION DES PRIMES ET INCERTITUDES CROISSANTES SUR LE MÉTIER

Introduction

Nous avons abordé dans le chapitre précédent les trois stratégies les plus adoptées durant la période du début des années 2000. Cette période était qualifiée métaphoriquement de *calme avant la tempête*, car des réformes étaient annoncées, mais n'étaient pas encore réellement effectives et impactaient encore peu les bergers. Dans ce chapitre, nous aborderons un deuxième temps de valse situé entre les années 2006 à 2013. Celui-ci est caractérisé par de grands changements structurels, un contexte stressant dû à une multitude de facteurs et des incertitudes importantes sur la continuité du métier et les manières de le pratiquer. Cette période pourrait être qualifiée métaphoriquement comme *la tempête*. De grandes perturbations sont perceptibles. De nombreuses mesures sont mises en place et modifient les *normes publiques* en vigueur dont notamment les primes et leurs conditions d'application. Les contrôles sont aussi très punitifs. De plus, une crise économique, une crise sanitaire et une refonte des services publics ont lieu. Durant ce temps de valse, une croissance des attaques de loups sur les troupeaux impose aussi le respect de nouvelles directives et l'adoption de nouvelles pratiques. C'est donc dans ce contexte particulier que les éleveurs adoptent différentes stratégies pour s'adapter ou s'ajuster, dévier ou refuser le changement. Certaines de ces stratégies étaient déjà adoptées avant cette période, mais de façon minoritaire. Celles-ci deviennent plus populaires à partir de cette époque. Avant de les aborder plus en détail, voyons tout d'abord le contexte particulier qui caractérise ce temps de valse.

7.1 Mise en contexte : un découplage des primes et des contraintes bureaucratiques accrues

Je qualifie ce deuxième temps de valse de *tempête* pour plusieurs raisons. Principalement, car cette période allant de 2006 à 2013 est caractérisée par un degré supérieur de complexification des primes et des *normes publiques* à respecter. Revoyons brièvement quelques-uns des éléments marquants qui influencent cette période que nous

avons abordé en partie dans le chapitre 1 et le 5 pour nous rappeler le contexte de ces trois nouvelles stratégies.

En fait, les DPU commencent à être appliqués à partir de 2006 et perturbent les conditions de versements des aides. Cette réforme modifie le mode de calcul des primes, en les « découplant » de la production, ce qui le rend très complexe. Elle propose la mise en place d'un paiement unique versé aux agriculteurs calculés par unité de surface. Il se base sur les revenus historiques de la ferme selon des années de référence, qui sont ensuite divisées selon le nombre de terres détenues sans qu'il y ait nécessairement une activité de production. Certains éleveurs critiquent le fait de ne pas avoir su comprendre « avant » l'impact de sa mise en place, et de « s'être fait avoir », par cette aide « injuste ». Ainsi, les procédures de déclaration et les calculs à effectuer pour demander les primes se complexifient grandement.

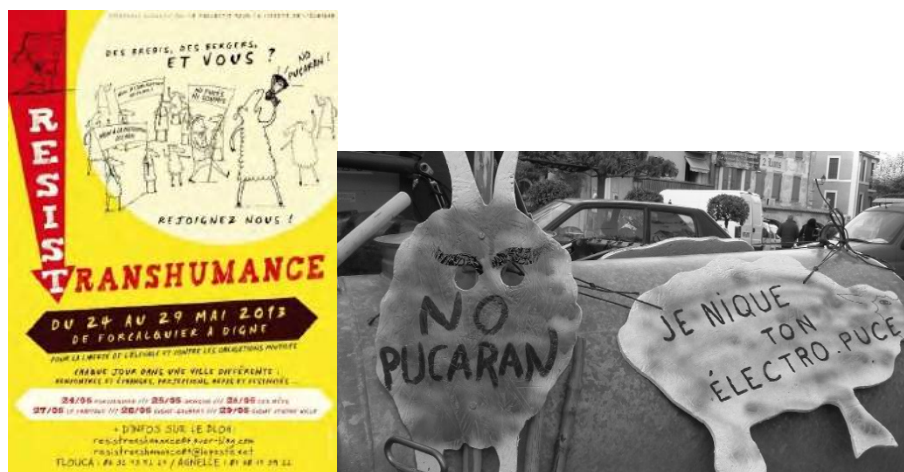
Qui plus est, on s'en souvient, les aides deviennent aussi conditionnelles au respect de règles multiples dites dans le langage courant « les conditionnalités » ou les « éco-conditionnalités » dans la littérature. « La réforme soumet l'attribution des aides à des conditions nouvelles, désormais impératives, liées au respect de 19 directives et règlements en matière d'environnement, d'identification des animaux, de santé publique et de sécurité alimentaire, de santé et de bien-être animal et d'autre part au respect des bonnes pratiques agricoles et environnementales qui sont définies par chaque État » (Boinon et Coll., 2006). Ces mesures environnementales deviennent contraignantes dans certains dispositifs d'aide. Les nouvelles MAE (dont la PHAE2, le CAD...), mises en place durant ces années, sont plus complexes que les précédentes. De plus, certaines MAE changent et se chevauchent à cette époque, créant des confusions de gestions et de contrats. Certains éleveurs vont être lourdement pénalisés d'avoir soit signé deux contrats sur les mêmes terres sans le savoir, soit d'avoir modifié une terre pensant être libérés d'obligations. Comme nous l'avons abordé au chapitre 5, les façons de faire des agriculteurs à cette époque doivent s'adapter beaucoup à ces nouvelles conditions et leurs pratiques se modifient souvent à contrecœur.

À ceci s'ajoute l'adoption de réglementations et de procédures administratives peu populaires. Par exemple, en 2008, la même année que la crise économique, une obligation de vacciner le troupeau contre la Fièvre Catharale Ovine est exigée par les pouvoirs publics suite à une crise sanitaire d'envergure. Cette obligation reste critiquée par bon nombre de bergers qui considèrent le vaccin comme illégitime puisque cette fièvre ne se transmet pas à l'homme et qu'il entraîne beaucoup trop de conséquences. Certains éleveurs subissent des contraintes importantes découlant de cette vaccination (perte de bêtes à l'agnelage, contraintes économiques en cas de refus, abattage de bêtes saines, non-fertilisation des brebis). La crise sanitaire de la FCO influence le moral des éleveurs et amène certains à passer à l'acte du suicide (BastaMag 09-04-2010)¹¹⁰.

En outre, comme nous l'avons abordé au chapitre 5, suite à une mesure européenne (CE No 21-2004) et son application française en 2005, de nouvelles directives concernant la

¹¹⁰ Un article du journal militant Basta Mag, décrit bien les protestations présentes dans le milieu agricole en lien avec l'obligation de vacciner pour la FCO. Ce journal mentionne un suicide dans l'Aude qui ferait suite à ce refus de vacciner (BastaMag 09-04-2010).

traçabilité, l'identification, la détention et le déplacement des bêtes sont mises en place durant ces années et complexifient le travail des éleveurs. Entre 2006 et 2013, différentes procédures deviennent obligatoires et imposent de nouvelles pratiques et de nouveaux papiers à gérer. À partir de 2006, les brebis devront avoir un « double bouclage » et les agneaux devront être bouclés 7 jours après la naissance. Et ces mesures vont ensuite changer quelques années plus tard. À partir du premier juillet 2010, toutes bêtes naissantes doivent avoir une puce électronique dite le Radio Frequency IDentification (RFID). Or, comme le souligne le chef du service élevage d'une chambre d'Agriculture, Vincent Ruellan, le règlement a été adopté trop vite. Les différents techniciens n'ont pas pu encadrer correctement l'application des nouvelles directives chez les éleveurs et l'industrie n'est toujours pas prête à gérer cette nouvelle technologie. « Au lieu d'attendre le renouvellement des troupeaux [en ne bouclant que les nouvelles naissances] avec un « puçage » qui aurait moins coûté, le gouvernement a décidé d'achever l'opération en 2013. C'est pourquoi il faut faire un inventaire des animaux, commander les boucles correspondantes, ôter les anciennes, mettre les nouvelles et cela demande beaucoup de temps » (Agrobioscience 04-03-2013). D'où une critique virulente des éleveurs entre 2010 et 2013 qui considèrent devoir appliquer une procédure compliquée, illogique, coûteuse¹¹¹, qui ne respecte pas le bien-être animal¹¹² et qui en plus n'est pas gérée adéquatement par les abattoirs ou la grande distribution. Des délais d'accommodations et de prolongations sur les procédures seront finalement mis en place après 2013, mais un stress important sera vécu par les éleveurs entre 2010 et 2013 sur cette nouvelle obligation difficile à mettre en place. Une RésiTranshumance d'une semaine a d'ailleurs lieu au printemps 2013 pour critiquer cette politique (voir photos ci-bas).



Une semaine de RésiTranshumance contre le puçage en 2013 à laquelle je me suis jointe

À gauche, un tract (cl. Émilie Richard-Frève)

À droite, des pancartes « no pucaran » et « Je nique ton électro puce » (cl. Émilie Richard-Frève)

¹¹¹ Les éleveurs doivent acheter ces boucles, d'une valeur approximative d'un euro et vingt centimes, et reçoivent une subvention des chambres d'Agriculture et des contribuables (à hauteur de 70 centimes environ). Or, en juillet 2013 un changement est prévu. La charge économique de l'achat des boucles à partir de cette date devient entièrement assumée par les éleveurs. Le gouvernement a donc fortement encouragé les éleveurs à acheter beaucoup de boucles RFID et à pucer l'entièreté du troupeau avant cette date pour limiter les frais destinés aux éleveurs. Un stress est palpable chez les éleveurs au printemps 2013 et je me joins à une RésiTranshumance sur le sujet.

¹¹² Cette boucle est plus lourde que les anciennes, plus serrée et blesse plus facilement les bêtes.

À la fin des années 2000, les éleveurs remplissent des bons de transport et de ventes d'animaux à envoyer ensuite à différentes instances administratives. Ils doivent aussi avoir des papiers d'identification des animaux, des droits de circulation et répondre aux règles du transport d'animaux vivants et à celles du transport de la viande (par exemple au retour de l'abattoir). Les cahiers des charges des agriculteurs, du fait d'avoir demandé des primes, deviennent aussi plus complexes. Entre 2006 et 2013, toutes ces mesures changent régulièrement de réglementation et augmentent le nombre de normes à respecter, toujours plus exigeantes.

De plus, à partir de 2009, les conditions liées à l'obtention de la prime brebis (PB) la nouvelle aide ovine (qui remplace l'ancienne PCO et la PBC) exigent que les éleveurs déclarent la présence de leur troupeau sur des parcelles à l'avance, couvrant une période de plusieurs mois durant l'hiver (de janvier à mai) (Vionnet 2020). Cette règle appelée la « Période de Détention Obligatoire » (PDO), comme nous l'avons déjà abordée, implique pour l'éleveur de maintenir le même nombre déclaré d'animaux au troupeau, devant être identifiable à tous moments sur ces parcelles déclarées en cas de contrôle, pouvant être fait à l'improviste. Ces nouvelles règles deviennent très contraignantes pour bon nombre d'éleveurs qui ont l'habitude dans leur travail d'improviser sur la gestion de leur pâturage au jour le jour ou sur des périodes courtes, selon la maturité de l'herbe, selon la météo ou les exigences du troupeau.

La présence croissante du Loup sur le territoire engendre aussi un lot de « paperasse » additionnel et de demande d'aides, en plus de modifier de nombreux aspects du métier (gestion du territoire et des ressources, mode de garde...). L'augmentation des attaques sur les troupeaux crée une pression additionnelle sur l'élevage pastoral. En théorie, les éleveurs doivent s'engager à prendre les *mesures T** sur cinq ans pour avoir droit d'être dédommagés en cas d'attaque. Ces mesures impliquent d'adopter certaines façons de faire, comme de mettre les bêtes en parc la nuit, de prendre des chiens de protection ou d'avoir des aides à l'embauche d'un aide-berger. Dans les faits, les éleveurs seront tout de même dédommagés sans prendre ces mesures, mais un stress et un doute persiste.

On se souvient, durant ces mêmes années, les transformations des rôles et des missions des instances publiques entraînent aussi des confusions chez les éleveurs. Par exemple, la Révision générale des politiques publiques (RGPP) en 2007, suivie de la Modernisation de l'action publique (MAP) en 2012, transforment les instances publiques d'aides et de contrôles, leurs missions et leurs modes de fonctionnement. De plus, en 2009, l'Agence de Services et de Paiements (ASP) se constitue dans le cadre de la RGPP. Elle est l'organisme responsable de verser les « aides PAC » et de contrôler les éleveurs pour vérifier s'ils respectent les engagements liés aux versements. À cette époque, de nombreuses fusions ont lieu entre les offices agricoles, donnant naissance à de nouveaux organismes. Les éleveurs confondent parfois tous ces acronymes utilisés pour décrire tel ou tel organisme et ne savent plus très bien qui a la mission d'aide ou de contrôle. Par exemple, l'ASP se retrouve souvent en contact et en partenariat avec la DDA et les dossiers à contrôler lui sont transmis par le biais de cette institution. Les techniciens des chambres d'Agriculture ne savent pas non plus toujours sur quel pied danser entre leur relation d'aide aux éleveurs et cette mission de contrôle de la DDA avec qui ils travaillent et collaborent. Leur institution étant financée en partie par

des fonds publics et étant une instance aussi élue par les membres de la profession agricole qu'ils doivent servir, doivent-ils dénoncer un éleveur ou doivent-ils l'aider, l'informer et le camoufler des instances publiques et de contrôle ? Le choix de missions n'est pas simple et certains techniciens mentionnent craindre qu'ils obtiennent prochainement la mission de contrôler ou de dénoncer les éleveurs malveillants ne respectant pas les *normes publiques*. Ce type de changement dans les missions, les rôles et les directives à adopter rend d'autant plus complexe la compréhension des réformes chez les éleveurs.

De plus, la gestion des Chambres suit davantage les principes du *New Public management*, modifiant les services d'aide aux éleveurs. Certains techniciens mentionnent leur regret de ne plus assez aller sur le terrain et soulignent l'augmentation de leurs tâches administratives dans le fait de remplir des rapports, de répondre à des appels d'offres et de trouver des sources de financement pour justifier leurs activités. Ces techniciens vivent parfois mal le fait de faire payer les éleveurs pour certains services autrefois « gratuits » (en fait payés par la Collectivité) et perçoivent une augmentation des attentes des éleveurs. Dans l'incompréhension de la réforme des primes, les éleveurs commencent plus largement à demander de l'aide aux techniciens, même si certains restent timides et en payent le prix comme le décrit Louis, ancien technicien ayant repris la ferme familiale comme éleveur.

Entretien avec Louis en 2015

Louis : Aujourd'hui, de partout, il manque des sous. Donc, je pense qu'on leur demande [aux techniciens] de faire rentrer de l'argent dans les caisses de la Chambre. Du coup, ils peuvent plus se permettre de passer chez un éleveur, notamment chez les anciennes générations, qui se permettait de dire « tiens j'ai reçu le papier, qu'est-ce que tu en penses, qu'est-ce qui faut que je fasse ? » Moi j'ai été technicien pendant 10 ans. C'est le genre de truc, je le savais que si je passais chez un tel, où j'étais pas passé depuis deux mois, ben il allait me sortir des trucs, des papiers à remplir. Ça faisait partie un peu du relationnel et du social. Après, je conçois que le technicien Chambre, il est pas là pour faire du social. Mais enfin ! Là c'est plus que du social maintenant, c'est devenu presque de l'économique aussi. [...] Ils [certains éleveurs] connaissent pas forcément les techniciens, ils connaissent pas forcément la personne-ressource, donc du coup ils osent pas téléphoner. Ils se disent bon ben on va faire comme ça et on verra bien si on a un contrôle. Et un jour ils ont le contrôle et voilà. Du coup, ça des conséquences encore derrière. Après, quand c'est trop tard, des fois ils arrivent à se tourner vers le syndicat. Mais bon, souvent il est trop tard.

7.1.1 Des contrôles plus punitifs

On se souvient que les sanctions et les contrôles deviennent aussi très punitifs et craints par les éleveurs à cette époque. En fait, la création de la nouvelle instance de contrôle, l'ASP, serait corrélée avec la mise en place de directives très strictes. Dans les premières années de fonctionnement de l'ASP, les éleveurs appréhendent d'avoir affaire à cette instance. Beaucoup de rumeurs et d'exemples réels de sanctions économiques circulent dans le milieu professionnel. Paul, technicien d'une chambre d'Agriculture de la région, mentionne en 2015 à ce sujet que « c'est un peu étrange, car souvent les contrôleurs adoptent des positions très

strictes au départ d'une norme pour par la suite assouplir leur sanction ». Il fait référence justement à cette période où la mise en place de nouvelles mesures des DPU et de la traçabilité a été largement sanctionnée par les instances de contrôle.

Voici un extrait de notes de terrain retravaillé, suite à un entretien réalisé avec Janine lorsqu'elle me montre ses papiers. Cet extrait décrit bien les contraintes qu'ils avaient en 2010 en lien avec la gestion des papiers, des primes et des contrôles.

« Janine décrit le fait qu'avant elle n'avait qu'un classeur haut de 160 cm environ avec 5 tiroirs pour regrouper tous ces papiers. Maintenant, elle dit être « obligée » de mettre des documents dans son étagère à côté, « tellement ça prend de la place » [...] Selon elle, la quantité de papiers augmente. Elle pense que bientôt elle devra changer son bureau de pièce, ou mettre d'autres étagères, car elle n'a plus de place dans la pièce actuelle. Elle montre des papiers qu'elle considère comme étant « ridicules », car sur chaque page, il n'y a qu'un crochet à mettre dans une case avec une signature. Donc ça fait beaucoup de papiers pour toutes les demandes. Elle montre un document qui fait 3 centimètres de hauteur et représente que les demandes liées à la PAC pour une année. Ceux pour les MAE n'en font pas partie. Elle mentionne que ça lui prend beaucoup de temps à remplir tous ces papiers.

Elle sort d'un dossier des cartes de leurs terres photographiées par satellite. Ces cartes sont utilisées dans le cas de contrôle des surfaces. Elle mentionne qu'elle avait contesté une carte, une fois, car ils avaient fait une erreur. [...] Ils avaient classé une parcelle comme étant une route, car elle était trop pâle par rapport à l'herbe foncée juste à côté. Mais, ils venaient de « faire manger » les brebis dans cette parcelle, d'où cette pâleur comparativement au pré d'orge à côté.

Elle ne veut pas prendre de risque avec les papiers. Elle préfère moins déclarer que trop. Elle montre la carte de la montagne avec des zones encadrées. Elle dit en rigolant qu'elle n'est pas certaine qu'il y ait des rochers « là », mais il « vaut mieux le faire ». Car ils ont déjà eu un contrôle et on leur avait mentionné que certaines zones déclarées comme étant des pâturages étaient en fait des parois rocheuses, donc non déclarables. Ils n'étaient pas en règle. Pourtant, elle mentionne qu'il n'y a pas de barre rocheuse sur la montagne et que « les brebis passent de partout ». Maintenant, elle déclare de son propre chef, au hasard sur la carte, des zones de roches. Ainsi, ça lui donne une marge de manœuvre en cas de contrôle. » (Richard-Frève 2011)

Alice explique des problèmes similaires qu'elle a eus avec des contrôles sur ces terres et comment à la fin elle ne déclarait plus certaines parcelles pour ne pas avoir de problème additionnel même si elle perdait de l'argent.

Entretien avec Alice en 2015

Alice : Alors, moi j'avais décidé qu'à partir du moment où les photos satellites ont commencé [je diminuais les déclarations]. C'est une telle horreur de remplir ce machin. Et à chaque fois que tu changes, il faut aller dans les bureaux [de la DDT]. [...] On a mis au moins un an à caler ça [la carte]. C'est au millimètre près, parce qu'ils viennent contrôler sur place. Ils m'ont fait enlever une *ribe**. Ils sont cinglés ! [...] En plus tu t'engages pour 5 ans à chaque fois, et une année en montagne, ils nous disent, ben cette année vous avez pas le droit de mettre le bois. Tu imagines comment c'est boisé !? [...] Ben y a plus de pâturage quoi ! Alors, heureusement, ça n'est pas passé. Mais tu vois ce genre de truc, et c'est tous les ans ! Ça te met dans un état d'insécurité et de folie perpétuelle. [...] Ils viennent te compter tes bêtes. Ils viennent vérifier ta montagne et si tu pâtures bien. Ils viennent vérifier aussi les terres. Ils viennent vérifier par avion, parce que c'est d'avion qu'ils ont vu qu'il y avait

une petite *ribe*. Mais je te jure quand tu vois la *ribe*, mais tu pleures qu'elle m'a fait l'enlever. C'est rien du tout. Mais il faut être cinglé pour faire des choses pareilles.

Selon l'appréciation du contrôleur, les erreurs peuvent être perçues comme de la mauvaise foi et être sanctionnées lourdement. Un entretien avec Constant, un très *gros* éleveur en Crau, décrit bien cette situation difficile qu'il vit concernant les contrôles.

Entretien avec Constant en 2015

Constant : On passe pour des riens. On se fait pénaliser pour des riens. Pour nous c'est des oublis. [...] Pour nous c'est de la persécution. Parce qu'on sent qu'ils sont là pour essayer de nous gratter des sous. Parce qu'ils en ont pas assez quoi. [...] Tombé sur des contrôleurs qui cherchent la petite bête. Sur les cartes maintenant, sur les photos. Alors, s'il y a de l'ombre alors ça faut l'enlever. « C'est du pré ! ». « C'est de l'ombre ! ». On en arrive à des trucs débiles. Moi, j'ai ma filleule, le mari de ma nièce, elle a été contrôlée y a deux ans et il est devenu malade de la persécution.

Ainsi, les éleveurs, à cette époque, peuvent se faire contrôler pour vérifier si le troupeau se trouve bien sur les terres déclarées ou si la terre numéro 55 est bien déclarée correctement et toujours semée avec telle céréale ou protégée selon telles attentes environnementales. Par contre, si la parcelle numéro 9 est mal dessinée incluant des rochers, une route, ou d'autres éléments non éligibles, les éleveurs risquent parfois de perdre de grosses sommes d'argent. Certains éleveurs mentionnent avoir eu des contrôles durant plusieurs heures, voire plusieurs jours parce que certaines parcelles avaient été photographiées du ciel et avaient des zones mal dessinées, ce qui amenait les instances de contrôle à se rendre sur place pour vérifier « l'anomalie ». Les éleveurs n'ayant pas le troupeau au bon endroit, ou ayant modifié la nature d'une terre déclarée, peuvent perdre les aides de l'année en cours ou les aides rétroactives versées sur les cinq années du contrat signé. Les sanctions peuvent donc être très importantes financièrement et les contrôleurs ne laissent pas ou peu de passe-droit. On commence à voir à cette période des cas d'éleveurs en grande difficulté économique du fait de ne pas avoir demandé correctement les primes, d'avoir mal ou pas rempli un « dossier PAC », ou d'avoir subi des contrôles punitifs. Deux bénévoles de l'Association Solidarité Paysans en entretien confirmeront d'ailleurs certains cas très près de la faillite du fait d'avoir négligé les changements en cours et les papiers à remplir.

7.1.2 Quand « Monsieur primes » ne veut plus traduire les réformes

Pour illustrer ce contexte de *tempête*, voici l'exemple de Simon, un ancien technicien ovin d'une chambre d'Agriculture de la région. Il explique, lors d'un entretien réalisé en 2010, son découragement concernant les réformes et les transformations des primes de cette époque et les raisons de sa démission à la Chambre. Son témoignage permet de percevoir l'ampleur du choc ou de la déstabilisation qu'ont pu vivre les éleveurs.

Extrait des notes d'entretien avec Simon¹¹³

Simon a souhaité quitter son travail comme technicien du fait des complications de plus en plus grandes qu'il vivait dans son travail. Il ne voulait plus devoir toujours régler les problèmes de papiers avec les éleveurs. Il était reconnu comme « Monsieur primes » ou « Monsieur papier » dans le milieu pastoral et à la Chambre. Il ne voulait plus l'être. Il n'allait presque plus sur le terrain, un élément primordial pour lui. Durant l'entretien, lorsque je lui demande ce qui l'a amené à démissionner de son poste à la Chambre, il cherche dans ses souvenirs et dit en rigolant avoir « occulté » ce qui l'a fait partir de son emploi « tellement » ça lui semblait « problématique ».

Il réécrit un courriel le lendemain de l'entretien pour apporter quelques informations supplémentaires à ses propos de la veille. « Je me souviens (enfin !) de ce qui m'avait poussé à changer d'orientation : le découplage des primes, qui déconnectait le montant de l'aide du nombre de brebis détenues ». Il se souvient qu'il s'agissait d'un nouveau dispositif qui selon lui n'avait plus aucun sens. Il était déconnecté de l'élevage et en référence à la terre. « Ça n'avait pas de lien avec quoi que ce soit », dit-il. « Ça déconnectait la production de l'élevage ». Avant, le lien des primes « à la brebis » avait un sens pour les éleveurs dans l'obtention des primes, selon lui. Les primes « à la tête de brebis » valorisaient économiquement l'éleveur au nombre de brebis élevées, une donnée aussi valorisée dans le groupe professionnel. Mais ces nouvelles mesures de financement à l'hectare avaient moins de lien avec le travail des éleveurs, leur réalité, ce qu'ils valorisent dans le travail. « Ça allait trop loin », dit-il. Ce découplage des primes aurait été difficile à expliquer aux éleveurs selon Simon. Il ne se voyait pas devoir traduire ces mesures plus complexes et trop éloignées de leur réalité du métier.

Cet entretien permet de percevoir l'ampleur du changement vécu à cette époque. Simon ne le formule pas clairement, mais laisse sous-entendre qu'il connaît bien les représentations des éleveurs et leur volonté de pratiquer le métier suivant certains critères de réussite. Dit autrement, il connaît et comprend l'*ethos* professionnel des bergers. Il le met d'ailleurs de l'avant, dans son nouveau travail qu'il a trouvé à la suite, au sein d'une association visant à promouvoir le pastoralisme et la transhumance. On peut supposer qu'il vit, lors de ce changement de politiques, le sentiment de devoir incarner le rôle de traître en devant traduire aux principaux intéressés de nouvelles mesures allant à contresens du métier selon leurs perceptions, leurs envies et leurs logiques. Il choisit donc de quitter son poste justement pour « préserver sa passion ». Cet exemple est particulièrement intéressant puisqu'il ne décrit pas l'exemple d'un éleveur, mais bien celui d'un technicien, une personne extérieure au métier tout de même affectée par ces nouvelles réformes. On peut percevoir l'ampleur de l'écartèlement que vivent bon nombre d'individus devant les changements colossaux que traverse le métier lié à ces nouvelles réformes.

¹¹³ Extrait tiré de mes notes d'entretiens. J'ai modifié la structure et les redondances pour faciliter la lecture.

7.2 Stratégie 4 : L'apprentissage

Peu avant cette période de réformes, les bergers, comme nous l'avons abordé dans le précédent temps de valse, suivent plutôt des stratégies de *transfert*, de *déni* ou de *bricolage*. Beaucoup transfèrent les tâches administratives à d'autres et « ne cherchent pas à comprendre » les réformes. D'autres *bricolent* avec les nouvelles *normes publiques*. Or, l'inflation de celles-ci continue d'augmenter et elles se complexifient. Une caricature publiée sur le site du syndicat majoritaire le FNSEA lors des élections de sa direction en 2007 décrit bien le problème de la gestion des papiers qui devient plus criant dans les tâches agricoles. La pression monte d'un cran. Dans les années suivantes, un changement d'attitude plus généralisé est perceptible chez les bergers.



« Toujours plus de paperasse », caricature de Philippe Tastet réalisée le 26 septembre 2006

Tirée du site Internet du syndicat majoritaire de la FNSEA lors des élections de la direction en 2007

La stratégie de l'*apprentissage* s'observe tout au long de mes observations, mais gagne en popularité et en acceptabilité après 2006. Cette stratégie est adoptée dans le but de chercher des informations sur les changements en cours : sur les nouvelles primes, sur les nouvelles *normes publiques* et sur les nouvelles tâches administratives à accomplir. Cette stratégie consiste à essayer de se former et d'apprendre sur ces nouveaux éléments à maîtriser. Certains se forment seuls, en lisant des articles dans certaines revues spécialisées ou sur Internet. Certains utilisent leur réseau social pour chercher des informations chez des collègues. Certains cherchent des informations auprès des employés d'instances intermédiaires comme les chambres d'Agriculture et parfois auprès de la Direction départementale de l'agriculture et la Forêt (DDAF) (devenue les Directions Départementales des Territoires (DDT) après 2010). Certains s'informent aussi auprès de syndicats agricoles. Il faut rappeler qu'avant cette période, se former ou s'informer sur ces sujets était plutôt marginal, voire mal perçu ou tabou dans le GPL. Au début des années 2000, comme l'illustre bien le cas d'Eugène, ceux qui se formaient et maîtrisaient cette nouvelle habileté

administrative étaient rares, parfois moqués ou critiqués. À cette époque, ce changement de stratégie est donc un changement significatif d'attitude puisque celle-ci gagne en popularité.

7.2.1. « Je me suis formé, j'en avais marre d'être largué ! »

Le cas de Martin demeure un bon exemple pour illustrer l'adoption de cette stratégie de l'*apprentissage*. Il illustre aussi comment l'*ethos* professionnel a évolué. Ce cas sera donc régulièrement cité pour illustrer les changements observés chez les bergers durant cette longue période d'observation. Lors du premier entretien réalisé en 2007, Martin, fin trentaine, a un modèle d'élevage plutôt marginal par rapport au modèle de développement agricole majoritaire, mais assez représentatif de beaucoup de bergers de l'époque. Il possède peu de biens, il loue ses terres comme herbassier. Il ne veut pas de prêt bancaire et souhaite utiliser le moins d'intrants possible sur son exploitation. Il limite ses dépenses. Il garde presque tous les jours dans ses quartiers de montagnes où il espère rendre son troupeau très rustique. Martin est moins informé sur les primes, sur les réformes en cours et sur les logiques qui les sous-tendent. Il se méfie des techniciens et des calculs qu'ils proposent pour prédire le revenu potentiel des éleveurs. Il se méfie aussi des primes ou des aides (comme la DJA à prendre, la PHAE ou d'autres MAE) qui imposent des obligations et des contraintes dans le long terme. Il se sent « perdu » ou « largué ».

Entretien avec Martin en 2007

Martin : Non. C'est-à-dire, ça, c'est la DJA, la dotation aux jeunes agriculteurs. Donc il faut un B. P. R.E. A que j'ai pas. Ou alors, il faut un certificat... (Hésite)... Non c'est un BPREA que j'ai pas. Donc, j'ai pas pris toutes ces aides. Bon, personnellement je pense que ça peut être intéressant, mais c'est un piège. [...] Les *mesures T** de cohabitation avec le loup. **Je sais même pas si je rentre dans le cadre** pour les avoir. En fait, je sais que c'était des groupements qui pouvaient les avoir, au début. Après les privés, je sais pas si y peuvent les avoir. [...] On était payés, la CTE, des petites fortunes, pour des choses qu'on faisait déjà. [...] **J'ai du mal à piger**, toutes leurs méthodes, ces politiques après. Des fois, **je suis un peu largué**...(rire). Tu vois, le pourquoi du comment ? Tu vois, ce que je veux dire, je comprends pas ? [...] Comme maintenant, il y a les DPU. Bon je peux pas trop t'expliquer, car j'ai pas tout compris (rire). Mais c'est sur le foncier, c'est une **spéculation foncière** sur la terre. C'est sur six ans. Bon moi, j'en ai pas parce que quand je me suis installé, on savait pas qui allait y avoir un jour les DPU. Les gens qui avaient de petits troupeaux et peu de terre déclarée **on ne savait pas, on s'est fait avoir**.

Dans cet extrait, Martin ne connaît pas ou connaît mal différentes directives, dont la nouvelle réforme des DPU qui vient d'être mise en application. Il mentionne ne pas savoir s'il est éligible aux mesures « T » pour se protéger du Loup. Il considère les aides à l'installation pour les jeunes agriculteurs comme « un piège ». Il ne comprend pas la logique politique derrière les Contrats Territoriaux Environnementaux, qui « cadrent » les gens et versent des revenus pour des tâches que les agriculteurs exécutaient déjà. Il se méfie des calculs des techniciens, des instances comme le CERPAM et la DDA même « s'il ne faut pas

se mettre ces gens à dos ». Il considère qu'il faut faire le métier par passion et pas dans l'objectif d'avoir plus d'argent.

En 2015, Martin ne semble plus être « largué » comme avant. Il dit clairement avoir fait le choix de se former en 2008, un an après le premier entretien. Il se méfie encore un peu des techniciens, mais utilise plus leurs services et se fie plus aux informations données par ces instances. En 2015, il maîtrise maintenant cette réforme des DPU (devenu les DPB), des prorata et l'évolution récente de la réforme de la PAC 2014. Il utilise un vocabulaire très technique, notamment utilisé par les techniciens, comme les expressions de « taux de chargement », d'« UGB », de « prorata », de « surface totale » et de « surface fourragère ». Il connaît les seuils à respecter, voire ceux anticipés. Dans cet extrait, le lecteur ne doit pas nécessairement comprendre toutes les subtilités des primes et des termes utilisés par Martin pour constater l'ampleur du changement.

Entretien avec Martin en 2015

Martin : En face, j'ai un quartier et c'est complexe si tu veux. Je veux retirer des surfaces, et y a des surfaces boisées où y a 0% [de verdure] dedans. Mais celles-là, je les retiens pas. [...] Parce que pour ton taux de chargement, ils tiennent pas compte de ton prorata. Ils tiennent compte de la surface totale. Donc, si tu as 100 hectares et que tu as un prorata de 50% par exemple, nous on a meilleur taux sur la surface totale, [donc vaut mieux] enlever vraiment les zones où y a rien parce que du coup ça te monte ton coefficient de chargement. Et tant ton prorata est plus élevé [...] Ben c'est pour ça que je m'applique à faire ma PAC et à virer toutes les surfaces. Comme j'ai des zones, j'ai des quartiers pareils, je l'ai mis à 80%, c'était plus facile pour moi donc du coup. [...] Donc tout le reste, c'est uniforme j'ai mis 80% de surface fourragère. [...] C'est plus facile, c'est plus chiant à faire sur le graphe, sur l'ordi, quoi. [...]

Mais hier j'ai retiré 12 hectares. Y a un îlot de 80 hectares et j'en ai enlevé 12. Je vais l'**affiner** encore [...]. C'est du 0,8 quoi. 80% facile. Du coup je suis gagnant parce que ça va me baisser mon nombre d'hectares total et ça va augmenter mon prorata quoi. [...] Avant, avant on pouvait pas toucher [modifier les terres avec la PHAE] »

Émilie : Et à cette époque [de l'ancien entretien de 2007] tu parlais des DPU, tu disais que tu n'y comprenais pas grand-chose, ça venait un peu de passer ?

Martin : Ça venait de sortir.

Émilie : Et que tu t'étais un peu fait avoir, comme beaucoup ?

Martin : Ben là cette année **on se fera pas avoir**. [...]

Émilie : Toi tu es allé où [pour te former] ? C'était une formation de la DDTM ?

Martin : Non, non, non on est allé avec la Chambre. Donc, on avait déjà préparé [le dossier PAC]. On est resté une heure et il m'a dit que c'était pas dit que l'année prochaine [les conditions et les revenus seraient les mêmes]. Et ça ne me surprendrait pas qu'il la fasse péter la dérogation. [...] Du coup, moi je préfère rester à 0,1. C'est simple je peux avoir jusqu'à 370 hectares, 37 UGB, ça fait 0,1. Donc j'ai de la marge là on est à 250 si tu veux, mes effectifs ils sont 92 prorata. [...]

Émilie : Et là justement quand tu as besoin d'avoir des infos tu te réfères plutôt à la Chambre ou aux collègues ?

Martin : À la Chambre. [...] Moi j'y ai été aux réunions. [...] J'y ai été, mais ils savaient pas tout. Donc, ça nous a pas plus avancés. Mais eux [les techniciens] non plus ils savaient pas. Et en mars, ils ne savaient pas non plus. [...]

Émilie : Donc, toi tu as tout appris sur le tas au niveau des papiers ?

Martin : Ah ben oui. Mais moi, de toute façon tu apprends. Tu peux pas apprendre une fois et c'est acquis. Ça change tout le temps. Donc, tu es obligé de te mettre tout le temps à jour. Mais parce qu'un jour **j'ai pris le taureau par les cornes** et je suis allé à la chambre d'Agriculture, y a 6-7 ans en arrière. Donc ça devait être après et je me suis renseigné. J'ai passé la journée, l'après-midi avec le technicien et il m'a tout expliqué. Voilà. Parce que ça m'a saoulé. Ça me saoule toujours, mais du coup j'étais largué pas par incompetence, mais par méconnaissance. Comment est-ce que je peux déclarer ça ? Donc après tu as qu'une mise à jour. Si tu les vois une fois par an **ben tu es obligé, tu as beau être calé**. [...] Tu discutes. Bon lui il est serviable, tu le vois sur la foire il t'explique tout. [...] Après il est venu ici pour Anaïs, dans le cadre de sa DJA. Il nous a tout réexpliqué [...]. Mais ça tu peux aussi te mettre à jour en discutant avec les collègues. Moi j'ai une copine Martine chaque fois, j'en sais 10 fois plus qu'elle quoi [...]

Émilie : Donc tu te considères dans la moyenne informée, supérieure informée ?

Martin : Ben on est pas mal informé quand même. Et ça, un jour, je l'ai fait parce qu'il fallait que je me forme. Je me suis dit ça suffit quoi tout ce merdier. Histoire d'y comprendre quelque chose.

Entre l'entretien de Martin en 2007 et 2015, beaucoup d'éléments ont changé. Notamment, dans les années 2008 et les suivantes, il a choisi de se former comme d'autres éleveurs dans le but de ne plus « être largué », pour comprendre ce qui se passait et pour avoir un certain « contrôle » sur son exploitation : « on se fera pas avoir ». En 2015, lors de la mise en place de la nouvelle PAC 2014, il comprend déjà très bien les rouages de la nouvelle réforme des primes. Il modifie ses déclarations pour « maximiser ses primes » (stratégie que nous aborderons plus loin), en jouant par exemple sur les surfaces déclarées avec un « prorata » moins élevé, en déclarant plutôt ceci que cela. Il s'applique en remplissant son « dossier PAC ». Il joue avec le seuil permis de déclaration en anticipant des changements potentiels pour les prochaines années. Il va aux réunions de la Chambre. Il demande des informations aux techniciens. Martin maîtrise, en 2015, le langage complexe des techniciens. Il suit aussi une logique de gestion de son exploitation basée sur des calculs mathématiques influencés par des critères lui permettant d'« optimiser ses primes ». Globalement, son discours reste le même entre les deux entretiens sur certains sujets comme sur « la passion » et la gestion des bêtes. Cependant, des changements plus subtils sont perceptibles concernant les primes et les *normes publiques*. Celles-ci sont encore perçues comme étant des contraintes et « un piège », mais, dans le second entretien, il maîtrise mieux ces éléments. Son modèle d'élevage est aussi moins en marge qu'en 2007. Il s'inscrit plus dans « le système » en ayant acquis des terres, une bergerie, un tracteur, en ayant des prêts bancaires et en calculant comment obtenir le plus possible de primes sans avoir trop de contraintes. Martin tient

toujours un discours critique concernant « le système », mais actuellement il en fait plus partie.

7.2.2 « J'ai pris le taureau par les cornes »

La stratégie de l'*apprentissage* a été adoptée plus largement à partir de la moitié des années 2000 due à plusieurs facteurs. En premier lieu, les éleveurs se sont formés, car certains éleveurs « en avaient marre d'être largués » pour reprendre les termes de Martin. Certains ne voulaient plus se sentir en position de subir le changement sans le comprendre et en maîtriser minimalement les règles. L'expression d'avoir « pris le taureau par les cornes » qu'utilise Martin, décrit bien cette volonté de dompter l'indomptable et de le contrôler.

Deuxièmement, cet *apprentissage* a été possible parce que l'information était disponible et accessible (sur Internet, dans des revues spécialisées, chez des collègues, auprès des techniciens...). Les éleveurs disposent aussi de plus de ressources pour chercher de l'information et la comprendre. Les instances intermédiaires ont aussi organisé des formations auxquelles les éleveurs venaient plus que par le passé. Il y a quelques années, les techniciens se plaignaient de séances d'information « vides », où peu d'éleveurs étaient présents. Ces derniers se déplaçaient moins à cause de l'organisation différente de leur travail. Selon certains techniciens, les éleveurs calculaient qu'une journée de formation à la Chambre équivalait à une journée de foin à donner au troupeau ou une journée de parc à faire pour l'alimentation. Le changement du modèle d'élevage, notamment dû aux subventions additionnelles pour les filets et pour le salaire d'un aide-berger disponibles avec les mesures « t », a peut-être permis plus de disponibilités aux éleveurs pour se former.



Des éleveurs reçoivent chez eux un technicien de chambre d'Agriculture

Ce type de rencontre permet aux éleveurs d'obtenir des informations sur les réformes en cours
(cl. Émilie Richard-Frève, hiver 2014)



Informier pour les éleveurs de la nouvelle PAC 2015

Une page du PowerPoint de la FNO des Bouches-du-Rhône dans le cadre de son assemblée générale. Plus d'une quarantaine d'éleveurs sont présents et posent des questions aux intervenants
(cl. Émilie Richard-Frève, hiver 2014)

Troisièmement, les éleveurs ont également changé leur point de vue concernant ces instances intermédiaires de conseils. Les éleveurs étaient et sont encore plutôt méfiants envers les employés de ces instances, car des erreurs ont été commises dans le passé,

notamment lors de changements des contrats des MAE. Les éleveurs doivent assumer toute la responsabilité de leur signature apposée sur un document officiel qu'ils ne comprennent parfois qu'en partie. Cette forme de méfiance pourrait s'expliquer, suivant les recherches de Vincent Dubois (2012), comme étant le résultat d'une tendance à « l'individualisation des politiques publiques ». Ce chercheur décrit ce phénomène comme étant une tendance à avoir « recours à la contractualisation », « à la responsabilisation des bénéficiaires », et à « l'exigence croissante de contreparties au versement des aides et allocations diverses » de l'État envers le citoyen (Dubois 2012). Cette tendance dans la gouvernance à augmenter le degré de responsabilité des individus a aussi encouragé certains éleveurs comme Martin à se former. La complexité croissante des mesures à respecter a conduit les éleveurs à « *devoir* », pour reprendre une expression de Martin, se rapprocher davantage de ces instances pour aller chercher des informations.

7.2.3 Faire de la « sale besogne » du « bon boulot »

La stratégie de l'*apprentissage* devient aussi plus populaire à cette époque, car cette attitude est devenue « possible » (Darré 1985b) comme comportement accepté dans le GPL.

Au début des années 2000, le débat professionnel sur le « bien faire » dans le travail excluait les tâches administratives souvent perçues comme étant le « *dirty work* » (Hughes 1962). Cependant, à partir du milieu des années 2000, un changement plus important se perçoit dans les représentations de ce qui peut être considéré comme du travail « bien fait ». Selon Yves Clot, le « travail bien fait » consiste pour un individu « à atteindre les buts qu'il s'est fixés ou qu'on lui a fixés, et à parvenir ainsi à un résultat qui est défendable à ses propres yeux. Cela suppose qu'il puisse juger ce qu'il fait, juger ce que font ses collègues, délibérer avec eux sur le sens de leurs actes, penser et repenser individuellement et collectivement leur activité, la corriger ou la faire évoluer » (Clot, 2013 :25). On perçoit bien à travers les deux entretiens de Martin que les tâches administratives en 2007 ne pouvaient constituer « un travail bien fait ». Martin n'arrivait pas à répondre à ses buts fixés ou aux buts qu'on lui imposait dans la mesure où il comprenait mal l'environnement administratif dans lequel il se sentait « pris ». Il pouvait difficilement juger, délibérer ou se comparer avec ses collègues concernant ces tâches administratives, car elles étaient souvent floues pour le plus grand nombre. Progressivement, cependant, à partir de cette période, cette perception du « travail bien fait » change. Les éléments évalués pour décrire « le travail bien fait » restent souvent attribuables à la gestion du troupeau et à la gestion des ressources naturelles suivant une représentation « traditionnelle » de comment se pratique le métier. Cependant, le « bien faire » au travail (Clot 2010) commence à inclure cette idée de valoriser le fait de savoir gérer une exploitation et les normes administratives qui l'organisent.

Ainsi, un plus grand nombre d'éleveurs commence à vouloir transformer en « bon boulot » ce « sale boulot » administratif. Ces tâches ne gagnent pas nécessairement en popularité chez les éleveurs, ceux-ci formulent souvent qu'elle reste pénible, stressante ou complexe. Cependant, comme l'illustre l'extrait d'entretien de Martin en 2015, le fait de mieux comprendre les procédures, d'avoir un sentiment de contrôle et de jouer avec les *normes publiques* permet de percevoir cette tâche comme étant presque du « bon boulot ». Le fait d'en connaître plus que les autres peut alors devenir une forme de valorisation sociale.

Martin ressent d'ailleurs un certain mérite d'en savoir plus que sa collègue Martine. En s'étant formé, il dispose d'une longueur d'avance sur certains éleveurs n'ayant pas compris les réformes. Cette réalité le place alors dans une position sociale favorable.

À cette période, je considère donc que la question du « bien faire » au travail (Clot 2010) et de ce « qu'il est possible de faire » (Darré 1985b) comme berger est en négociation dans le GPL. Nadine Poussin, dans ses recherches sur les éboueurs, considère d'ailleurs que « cette possibilité de « faire du bon boulot » tient en la possibilité de débats entre les professionnels sur ce en quoi consiste le « bien faire » (Clot 2010) » (Poussin, 2010: 95). Globalement, les bergers négocient à cette période, comme chez les éboueurs, ce qui est considéré comme le « bien faire » au travail. Ils transforment ce qui peut être perçu comme du « sale boulot » administratif en un « bon boulot » de gestionnaire en valorisant certaines tâches dépréciées.

Les études sur le « coping » suggèrent encore des pistes de compréhension intéressantes pour analyser la stratégie de l'*apprentissage* adoptée par les bergers. Selon ces recherches, les individus dans une situation de changement perçue comme stressante adoptent, consciemment ou inconsciemment, des stratégies d'ajustement. La stratégie de l'*apprentissage* des bergers s'inscrirait plutôt dans une démarche visant le contrôle, car il s'agit d'un comportement focalisé sur la gestion du problème stressant. Cette stratégie du contrôle, ou de l'appropriation, vise à modifier le rapport sujet/environnement. L'individu tente de chercher de l'information, il planifie des actions potentielles pour affronter le stress dans son environnement. Les éleveurs qui ont adopté la stratégie de l'*apprentissage* ne sont plus dans les stratégies d'évitement et de déni du stress.

7.3 Stratégie 5 : La *disparition*

Les éleveurs adoptent aussi une autre stratégie plus radicale et dramatique pour sortir de cette situation de changement du métier : la *disparition*. À l'inverse du déni, cette stratégie vise non pas à faire abstraction de la réalité, mais plutôt à s'en extraire. Certains éleveurs mettent la clé sous la porte de la ferme, arrêtent de faire de l'élevage et se convertissent à d'autres activités professionnelles. D'autres ayant un sentiment d'être dans une forme d'impasse ou de déprime profonde se suicident. N'ayant pas observé de cas de reconversion professionnelle, mais ayant observé des cas de suicide, j'aborde cette stratégie de la *disparition* sous cet angle. D'ailleurs, un technicien de la région m'avait mentionné « que peu d'éleveurs font faillite. J'ai vu aucun cas en 30 ans de service ».

Mais pourquoi parler de « stratégie » dans le cas du suicide ? Est-ce un terme adéquat pour décrire ce comportement adopté par certains bergers pour sortir de manière radicale d'un contexte mal vécu ? En fait, le suicide peut être un acte affirmatif et pas seulement un acte subi. Fabienne Hanique et Vincent De Gaulejac mentionnent d'ailleurs qu'aussi paradoxal que cela peut le sembler, l'individu qui se suicide dans ce contexte « d'ordre

paradoxant » du travail tente de renouer avec lui-même : « Le suicide peut être l'affirmation d'une dernière liberté pour échapper à l'enfermement produit par une spirale dans laquelle le sujet ne trouve plus d'échappatoire. Faute de capacité réflexive et de possibilité d'élaboration psychique face à l'angoisse, il ne trouve que ce moyen-là comme réponse à l'impasse dans laquelle il est enfermé. Il s'élimine pour éliminer la tension. En ce sens, le suicide est une forme d'affirmation de soi, aussi radicale que définitive » (De Gaulejac et Hanique, 2015: 240). Suivant ce point de vue, l'individu reprend le contrôle de son existence en y mettant fin. Cette stratégie permet donc aux éleveurs de se libérer de cette situation stressante et inconfortable dans laquelle ils se sentent « pris ».



Caricature de Pierre Samson sur iconovox.com

Le suicide dans le monde agricole inquiète, car son taux est bien supérieur à celui des autres groupes de la société (Salmona 2002 ; Droz et Coll. 2014). Nicolas Deffontaines parle d'ailleurs de « sur-suicide » des agriculteurs (Deffontaines 2019a). Il n'est pourtant pas un phénomène récent, et il reste même plutôt stable dans l'histoire récente (Deffontaines 2017). Cependant, il croit lors de moments de crise économique ou de crise sanitaire (Santé Publique France 2016). J'aborde donc cette stratégie durant la crise économique de 2008 et la crise sanitaire de la FCO (de 2006 à 2011 environ), et ce, même si des suicides ont eu lieu tout au long de mes observations. Durant mes recherches de terrain, entre 2004 et 2020, j'ai été informé de plusieurs suicides d'éleveurs dans un entourage relativement proche dont un ancien employeur, Joseph. J'aborderai cet exemple en fin d'analyse pour mieux comprendre son cas, mais voici le cas d'un autre suicide dans un environnement proche, mais moins familial.

En février 2016, j'arrive sur les lieux de garde du troupeau de printemps de Christian, herbassier de 50 ans, que je connais depuis plusieurs années. Au téléphone, la veille, il

m'informe qu'une contrôleuse de l'ASP doit venir évaluer le taux de surface fourragère présent sur ses terres déclarées pour la nouvelle PAC. Il m'explique qu'il s'agit d'un pré-contrôle de l'ASP sur ses zones de collines. Elle veut l'aider à identifier correctement les prorata des surfaces déclarées. Il dit qu'il y en a beaucoup qui ont fait des erreurs en allant seul sur Internet pour faire les déclarations. Il me propose de venir observer cette rencontre « pour voir comment ça se passe ». Il arrive quelques minutes après moi, en camion 4 x 4 blanc, suivi du véhicule de la contrôleuse. En descendant de son camion, la technicienne nous apprend la mort d'un éleveur vivant non loin du lieu du contrôle. Elle nous informe de son suicide et semble un peu surprise, car elle devait le contrôler le matin même pour des raisons sanitaires. En se rendant sur les lieux à 8 heures du matin, elle aurait appris son suicide. Elle dit qu'il avait des problèmes sanitaires sur le troupeau, bruxellose et une autre maladie. Elle pense que c'est peut-être à cause de ça qu'il s'est donné la mort. Elle ne semble pas faire de lien de cause à effet entre le contrôle, son rôle à elle et le suicide de l'éleveur. Christian, lui, tombe sous le choc. Il connaissait bien cet éleveur. Il perçoit un lien causal potentiel entre le contrôle et le suicide. Il me fait d'ailleurs remarquer « cette drôle de coïncidence » une fois assis seuls dans son camion. Il trouve « ça » dommage et considère que les autres éleveurs se comporteront comme des « requins ». Selon lui, ils tenteront rapidement de lui prendre ses terres, de les acheter ou de les louer. Christian, ne se trouvant pas très loin des terres de cet éleveur, s'inquiète aussi de l'avenir de ses locations suite à cette *disparition*. Christian savait qu'il avait eu des problèmes au niveau sanitaire et qu'il était séparé de sa femme depuis quelques années, mais il ne se doutait pas d'une telle détresse.

En fait, les raisons pour expliquer le suicide chez les agriculteurs sont souvent multifactorielles et peu connues des proches directs ou peu expliquées par le défunt avant sa mort. La recherche sur le suicide est d'ailleurs complexe puisque les raisons du principal intéressé sont souvent transmises et reconstruites par d'autres (Deffontaines 2019b).

Or, malgré cette multitude de facteurs explicatifs du suicide, un motif revient souvent dans les discours : les soucis économiques. En effet, pour expliquer le suicide, les raisons économiques sont souvent nommées par la famille proche (Jacques-Jouvenot 2014) ou par les médias (Deffontaines 2014, 2019a). Des emprunts importants ou une baisse des revenus seraient à la source d'un stress, d'un mal-être ou d'une dépression. Ces problèmes peuvent aussi être tributaires des variations des prix du marché ou à des monopoles de services (abattoirs, coopératives, prix du grain...). Cependant, selon Dominique Jacques-Jouvenot ou Nicolas Deffontaines, il est trop simpliste d'expliquer le suicide que par cet angle économique (Jacques-Jouvenot 2014, Deffontaines 2019a). Cette raison facilement mise de l'avant cacherait des souffrances et du mal-être au travail (Jacques-Jouvenot 2014, Deffontaines 2019a). Mais qu'est-ce qui expliquerait ce mal-être ? Nicolas Deffontaines observe qu'il faut considérer le contexte structurel dans lequel s'inscrit le travail agricole pour ensuite comprendre son impact chez l'individu.

Le modèle de développement agricole serait potentiellement un des facteurs pouvant influencer le taux de suicide chez les agriculteurs. Michèle Salmona, une pionnière dans l'étude de la santé et du suicide des agriculteurs, considérait d'ailleurs que le plan de modernisation de l'agriculture appliqué depuis les années 1960 et la mise en place progressive des primes ont créé des injonctions paradoxales importantes amenant souvent

les éleveurs à avoir des troubles psychiques (dépression, suicide...) (Salmona, 2002 :45). Selon elle, l'obtention des primes étant conditionnelles au respect de certains critères crée une pression et un stress important chez les agriculteurs. Salmona identifie aussi d'autres éléments explicatifs du mal-être paysan qui sont plus de l'ordre de l'intime. Selon elle: « les phénomènes qui fondent cet écroulement psychique collectif que l'on découvre actuellement sont d'ordre beaucoup plus général : non-reconnaissance du travail des paysans, car la rémunération de leurs produits n'a aucun lien avec la qualité et l'importance du travail fourni ; sentiment de ne pas être reconnu par la société urbaine dans le rôle de « nourrisseur » ; honte et culpabilité de craindre à tout moment la faillite de l'exploitation ; vécu insupportable des situations paradoxales ; perte d'identité, etc. » (Salmona, 2002:47). Les éléments décrits par Michèle Salmona sont aussi perceptibles chez les bergers. Ceux-ci revendiquent depuis des années la revalorisation du prix de l'agneau et souhaitent plus de reconnaissance. Les bergers semblent souffrir d'une perte de repères concernant les facteurs de valorisation du travail « bien fait » et une perte de repères identitaires (plutôt *pasteur**, manuel, gestionnaire, chef d'exploitation, éleveur, chef d'entreprise, ou gratte papier ?). La dévalorisation et le sentiment de perte d'« indépendance » (Deffontaines 2017) ou cette perte d'« autonomie » des agriculteurs (Jacques-Jouvenot et Gillet 2004) seraient aussi un des facteurs explicatifs du suicide agricole qui entraîneraient entre autres une « perte de sens du travail » (Deffontaines 2017).

Le modèle productiviste de développement dans les sociétés modernes, la course au rendement et l'augmentation des pressions venant de diverses sources entraîneraient aussi pour beaucoup un mal-être en agriculture (Bitoun et Dupont 2016). Ce modèle productiviste modifierait aussi le lien Homme-animal dans l'élevage et créerait du mal-être au travail et une certaine violence lorsque l'éleveur chosifie l'animal et rompt un pacte de don et de contre-don avec celui-ci (Porcher 2002). Les changements actuels que traverse la profession agricole suivant ce modèle de développement productiviste entraîneraient aussi beaucoup de stress, un élément déjà inhérent au travail agricole.

En fait, le stress « naturel » à l'agriculture (comme l'astreinte et l'imprévisibilité du travail, la météo, la maladie...) est constitué d'éléments sur lesquels l'individu a souvent peu de prise. L'agriculteur ne peut pas faire grand-chose si ses terres sont inondées au mois de mars et que sa récolte de foin pour nourrir ses moutons est perdue. Il doit « faire au mieux » ou « faire avec » ce qu'il a et en acheter s'il en a les moyens. Ce stress « naturel » doublé des attentes qu'impose le modèle de développement productiviste (selon lequel l'agriculteur devrait être en contrôle de sa production et de ses bénéfices) crée une dissonance cognitive importante concernant le pouvoir réel dont dispose l'agriculteur. Ceci influencerait la santé physique et psychologique des agriculteurs. Yvan Droz et ses collègues identifient dans leurs recherches comparatives des facteurs pouvant influencer le mal-être et le stress chez des producteurs laitiers sur trois territoires différents. Selon ces recherches, ce stress peut être influencé chez les producteurs laitiers notamment par : le « bris des machines », « la météo », « l'instabilité des marchés », « l'endettement », le « prix du lait » ... (Droz et Coll., 2014 :96). Les conclusions de ces recherches montrent que la situation de stress et de mal-être au travail est perçue sur les trois territoires (France, Québec, Suisse), et ce, malgré les différentes

politiques d'aide mises en place (certaines plus sociales, d'autres plus libérales : aides directes, quotas...).

Selon Nicolas Deffontaines, les observations similaires faites sur les taux de suicide significatif dans différents pays occidentaux seraient dues à un phénomène structurel de décalage entre le travail prescrit et réel (Deffontaines 2019a, 2014). « Cette genèse de la souffrance sociale chez les agriculteurs s'explique par le déséquilibre structurel entre l'organisation prescrite [une « prescription infinie qui invite à ouvrir en permanence le champ des possibles »] et son organisation réelle [Dejours 2009 : 40-41] » qui est limité en ressource humaine et matérielle (Deffontaines, 2014 :14). Il considère que ce facteur structurel en décalage expliquerait le taux de suicide élevé chez les agriculteurs. Ce mal-être découlerait aussi de la crainte de ne pas être capable de répondre convenablement aux attentes multiples que perçoit l'agriculteur et de sentir de ne pas être capable de répondre à ses propres objectifs. Dominique Jacques-Jouvenot observe dans ces recherches une expression récurrente dans les entretiens : « la peur de ne pas y arriver ». Cette peur, selon elle, serait souvent « associée aux tracasseries administratives et comptables » qui découlent notamment de la PAC (Jacques-Jouvenot, 2014 :52).

Cette peur et l'augmentation des attentes perçues découlent du même processus abordé précédemment concernant le phénomène de l'« individualisation des politiques publiques » (Dubois 2012) et de la responsabilisation de l'individu. En fait, selon Alain Ehrenberg (1998), la société contemporaine engendrerait ce sentiment de peur de ne pas répondre aux attentes vu l'augmentation des responsabilités individuelles ressenties. Selon lui, la société contemporaine occidentale serait, depuis les années 80, dans un culte de la réussite individuelle. Suivant cette prémisse, l'individu est le seul responsable de sa destinée. Selon Ehrenberg, le fait de ne pas être à la hauteur des attentes sociales ressenties serait un facteur important de dépression et de mal-être des temps modernes. Ses observations ressemblent à certains phénomènes observés chez les éleveurs. Ceux-ci disposent souvent de peu d'autonomie dans le travail tout en vivant plus de contraintes et devant être plus responsables de leur sort. Les bergers se retrouvent seuls responsables de leurs réussites ou de leurs échecs, en étant en manque de moyens, et en essayant de répondre au mieux aux attentes étatiques, économiques, sociales, familiales et individuelles diverses et contradictoires. Ceux-ci sont aussi de plus en plus en situation de responsabilité en devant contractualiser leur travail avec l'État, mais ils n'ont pas les moyens de gérer ces responsabilités ou de les comprendre parfaitement vu la complexification croissante des primes et des *normes publiques* à respecter.

Le contexte de « mise en bureau » du métier (Joly et Gauthier 2006), l'augmentation des tâches de gestion administrative et l'anticipation de sanctions potentielles qui en découlent correspondraient aussi à un autre facteur explicatif du suicide agricole. Dominique Jacques-Jouvenot (2014) propose d'ailleurs une hypothèse novatrice d'explication du suicide agricole basée sur les savoirs professionnels des éleveurs. Selon elle, les nouveaux savoir-faire administratifs à maîtriser auraient potentiellement une influence dans le passage à l'acte du suicide. Les mauvaises expériences vécues en milieu scolaire seraient de ce ressort. En fait, les éléments administratifs mal vécus mettent en lumière des difficultés passées en lien avec le parcours scolaire des défunts. Cette chercheuse parle donc de « refoulé traumatique » qui

referait surface en lien avec la « paperasserie » et les contrôles, un sentiment d'échec plus général et scolaire, un passé refoulé (Jacques-Jouvenot, 2014:56).

Cette hypothèse ne correspond pas toujours aux cas observés chez les bergers. Certains éleveurs disent plutôt dénigrer l'école, l'acte d'écrire ou de lire et sentent peu de complicité avec « les intellectuels » ou les personnes très formées (comme les techniciens de la DDT par exemple). Ils mentionnent régulièrement leurs préjugés concernant l'école « qui fait perdre du temps ». Il s'agit pour certains d'un lieu, « sur les bancs d'école », où l'on n'apprend pas les bons savoir-faire. Dans certaines familles de bergers, les jeunes et moins jeunes se vantent de ne jamais avoir lu de livres et de ne pas avoir ce type de matériel à la maison. Dans ces familles, souvent les oncles, les grands-pères, les pères ou les cousins taquent les plus jeunes hommes ou garçons pour qu'ils suivent ces principes et montrent en quelque sorte leur virilité. Dans leur récit de vie, certains éleveurs considèrent l'arrêt de l'école comme ayant été un moment salvateur. Les discours de certains affirment que dans leur jeunesse, ils préféreraient garder les brebis « par passion » plutôt que de rester en classe, comme leur grand frère ou sœur qui travaille maintenant « dans des bureaux » (mentionné de manière plutôt péjorative). Selon certains discours, « la vie ce n'est pas ça » et les personnes trop lettrées n'auraient « rien compris » ou serait égarées, « perdues ». L'hypothèse de Jacques-Jouvenot est donc intéressante, mais des exceptions semblent l'invalider.

Je ne suis pas certaine de l'existence de ce complexe ou de son importance pour expliquer le suicide. Les bergers valorisent plus les valeurs de pragmatisme et le savoir manuel, sans que ce soit dû à un sentiment d'infériorité envers les personnes lettrées au pouvoir dans les administrations, à l'école ou dans le milieu du travail. Ils valorisent aussi ces savoir-faire parce qu'ils considèrent plus valeureux d'être débrouillard en campagne et dans la nature, « le vrai monde », que dans des bureaux de la ville. Même si « tout travail est émission de l'esprit » comme le disait Pierre-Joseph Proudhon (1846 :362-363), et que cette dichotomie entre travail ou savoir-faire manuels ou intellectuels est simpliste, force est de constater que dans certains groupes sociaux, cette distinction semble pourtant franche. Les bergers ont choisi d'encourager un savoir-faire plus que l'autre, car des relations de pouvoir et de valorisation individuelle découlaient de ces choix.

En fait, jusqu'à récemment, les bergers ont pu s'abstraire dans leur boulot des exigences scolaires nécessaires dans la société en général et le monde du travail. Cependant, la récente inflation des *normes publiques* et la bureaucratisation du métier semblent avoir rendu impossible de ne pas maîtriser certains savoir-faire acquis à l'école (lecture, écriture, calcul, gestion, classement...). La bureaucratisation du métier a rendu caducs les discours valorisant les savoir-faire manuels et dénigrant les savoirs intellectuels. Ces changements ont modifié les dynamiques de pouvoir au sein du groupe et les facteurs de valorisation ou de reconnaissance. Les bergers sont passés en très peu de temps d'un rapport majoritaire d'individus plutôt manuels, valorisant des savoir-faire pragmatiques au sein d'un groupe professionnel relativement « fermé » (parole de technicien), à des individus manuels minoritaires dans cette « société globale » (Mendras 1984) qui valorisent les savoir-faire scolaires et discriminent ceux qui ne les maîtrisent pas. Les bergers doivent donc répondre à d'autres critères pour garder une exploitation rentable et ont perdu le pouvoir d'identifier le type de savoir-faire à valoriser. Ce sentiment de perte de pouvoir, de manque de maîtrise

du changement et la valorisation d'autres savoir-faire dans le travail ont influencé, selon moi, les gestes de suicide chez les bergers.

De plus, le mal-être au travail peut être attribuable à d'autres facteurs moins abordés dans la littérature comme le fait de sentir de l'isolement social : d'avoir une conjointe qui travaille à l'extérieur de la ferme, d'avoir un réseau social (des voisins ou des acteurs de service (ONF, agent de Parc national, DDT...)) qui connaît mal la réalité du métier et qui se permet parfois des jugements sur le travail réalisé. Chez les bergers, les mauvais agnelages à répétition ou des attaques de loups fréquentes sur le troupeau peuvent aussi engendrer un stress important dans le travail, un découragement. On peut ajouter à ces facteurs la difficulté d'accéder au foncier, la compétition entre collègues, l'augmentation des voitures en zones rurales et la *disparition* des pâturages rendant la pratique de la transhumance de plus en plus difficile. Selon Christian, herbassier, ce sont d'ailleurs tous ces facteurs cumulés qui « font perdre la passion » et qui donnent l'impression que *tout* empêche le travail agricole. Selon lui, cette situation amène certains éleveurs à passer à l'acte du suicide.

Le deuxième cas de suicide connu, celui de Joseph, regroupe bon nombre d'éléments identifiés plus haut dans la littérature. Joseph était un ancien employeur. Le père de Joseph est décédé à 93 ans, deux années avant le suicide du fils âgé d'une cinquantaine d'années. Le père était le berger de référence sur la ferme, celui qui avait les connaissances et la réputation sociale professionnelle. À la mort de son père, Joseph n'avait pas acquis les compétences et les savoir-faire paternels, ni une identité sociale pastorale forte (du moins, pas à la hauteur de la réputation du père). Il déléguait la gestion du troupeau à un berger salarié d'expérience avec qui il avait des soucis, ce salarié le menaçant de « le poursuivre aux prud'hommes ». Joseph était aussi en couple avec une femme extérieure au milieu pastoral qui avait des exigences économiques et de réussite sociale élevée qu'elles formulaient sous forme de reproches durant les repas. Joseph semblait aussi avoir des problèmes économiques : il a vendu le troupeau paternel peu de temps avant son suicide. Par contre, Joseph n'avait pas de problème avec l'écriture ou les tâches administratives. Il était responsable d'une entreprise en parallèle à son activité d'élevage et s'occupait de la gestion. Or, cette entreprise vivait également des difficultés économiques. Dans le cas de Joseph, la tâche administrative ou la gestion des *normes publiques* ne semble pas être la cause de son suicide. Dans son cas, une multitude de facteurs pourraient potentiellement expliquer cet acte de détresse qui reste inexpliqué : problème économique, isolement social, disparition du père, vente du troupeau de son père après avoir vécu des difficultés professionnelles, rupture de la transmission... À mon sens, ce qu'observaient Dominique Jacques-Jouvenot et Nicolas Deffontaines par rapport au sentiment d'isolement ou le sentiment de peur de ne pas « répondre aux attentes sociales » décrit bien la situation de Joseph.

En conclusion, les hypothèses formulées dans les théories du « coping » permettent encore une fois de mieux comprendre l'adoption de la stratégie du suicide dans le milieu agricole et pastoral. On se souvient que deux types de comportement sont souvent identifiés : le comportement du contrôle où l'individu agit sur la source du problème ressenti et le comportement de l'évitement ou du déni, une attitude plutôt basée sur la gestion non pas du problème, mais des émotions négatives ressenties dans cette situation de stress. Cette stratégie de l'évitement peut être positive pour l'individu, mais sur une courte durée. Elle

serait moins efficace et bénéfique pour gérer du stress dans le long terme (Endler et Parker 1990ab) sans que l'individu tente de s'extraire de la situation stressante ou subisse des problèmes de santé physique ou mentale importants (dépression, hypertension artérielle, démission du travail, suicide, isolement du milieu social...) (Bruchon-Schweitzer 2002). Il semble que les stratégies d'évitement adoptées par un individu sont aussi plus néfastes si, dans le long terme, le facteur de stress ressenti semble s'accroître avec le temps ou devient chronique (Bruchon-Schweitzer 2002, Coté 2013). Chez les bergers, les éléments de stress liés à la gestion et aux réformes successives des *normes publiques* sont allés en *crescendo*. La stratégie de la *disparition* s'inscrit donc dans la suite logique de la stratégie de l'évitement ou du déni lorsque la situation de stress s'installe dans le long terme et qu'il y a un accroissement du facteur stressant.

7.4 Stratégie 6 : L'intériorisation ou quand la « paperasse » et les « primes » « font partie du métier »

Si certains éleveurs adoptent la stratégie de la *disparition*, d'autres vont plutôt *intérioriser* les éléments du changement. Suite à la stratégie de l'*apprentissage*, certains éleveurs s'approprient les *normes publiques* et réfléchissent alors selon cette nouvelle logique d'agir dans le travail. Cette *intériorisation* est particulièrement perceptible chez les éleveurs n'ayant pas connu de période antérieure dans la pratique du métier.

Même si la stratégie de l'*apprentissage* des *normes publiques* et celle de l'*intériorisation* se ressemblent, une différence existe entre les deux : l'*apprentissage* décrit le comportement d'un individu allant chercher des informations, se former et tentant de comprendre et d'apprendre sur son environnement. Or, cet *apprentissage* ne veut pas dire qu'il y a une *intériorisation* des normes. Les éleveurs ayant adopté la stratégie de l'*apprentissage* ont surtout tenté de s'informer et de comprendre ce qui changeait dans leur travail et ils ont cherché à gérer ce changement et le stress qui en découlait. La stratégie de l'*intériorisation* correspond plutôt à un changement de logique des éleveurs.

Chez Laurent, les tâches administratives et les normes vont en quelque sorte de soi. Elles étaient présentes dès son entrée dans le métier et il n'a connu que ce modèle. Lors d'un entretien réalisé en juillet 2015, ce jeune éleveur dans la trentaine, qui reprend l'exploitation de son père, mentionne que les primes et les tâches administratives, « ça fait partie du métier ». Il critique son père « qui ne veut pas chercher à comprendre » ces tâches et considère que maintenant « il faut maîtriser » les primes, les papiers et se former.

Entretien avec Laurent

Émilie : Et donc là au niveau des primes et des papiers. C'est vous et votre mère qui vous départagez les tâches et comment ça se passe ? Ça va ? C'est...

Laurent : Oui. Quand on est jeune ça va. Quand on suit un peu les réunions.

Émilie : C'est le fait d'entendre un peu ce qui se passe en réunion ?

Laurent : Ben de prendre des infos sur comment remplir un dossier PAC et essayer de...C'est sûr que si on prend ça comme une contrainte on y arrive pas. Mais bon aujourd'hui **il faut se rendre à l'évidence** que c'est un tiers de notre revenu. Donc, si on y fait une croix dessus. Ou si on les remplit pas comme il faut. Voilà il suffit qu'on coche une case qui soit pas la bonne et on perd. On coche une case qui est bonne et on gagne. Voilà c'est arriver à **se renseigner pour optimiser au maximum notre système** d'exploitation. Par rapport aux primes PAC.[...]

Émilie : Et est-ce qu'il y en a [des primes] que vous trouvez qu'elles sont plus simples ? Plus compliquées ? Avec lesquelles vous avez aucun problème ? Ça va ?

Laurent : Par rapport à la PAC ?

Émilie : Oui.

Laurent : Non, mais la PAC, c'est malheureux, mais j'ai toujours suivi ça depuis tout petit. Ça me paraît pas plus compliqué qu'autre chose. Il suffit d'arriver à suivre. Et **s'imprégner** chaque fois des nouvelles réglementations. Mais quand on a été habitué à l'école après ça. Enfin jeune enfant, je veux pas aller jusque-là, mais disons jusqu'à mes dix ans. Pour moi, je peux comprendre que ça reste compliqué, mais pour moi, **j'estime avoir la capacité** d'y arriver. Après, je le fais pas tous les jours, mais ça me pose pas de gros soucis. Après **pour s'adapter**, il faut savoir où aller chercher l'information. Lorsqu'il nous manque des trucs et tout c'est vrai qu'il faut avoir un peu des personnes de référence parce que sinon. **Tout seul, tout seul je n'y arrive pas non plus.**

Les éleveurs de la plus jeune génération, comme Laurent, se sont installés après la mise en place des DPU, le dernier grand changement structurel des primes. Ces jeunes sont presque tous passés sur les bancs d'école pour pouvoir s'installer et ils ont appris au moins *a minima* dans le cadre de ces formations (BPREA, BA...) les tâches administratives, les primes, les conditionnalités à respecter, la comptabilité, les *normes publiques* en général. On peut envisager que la stratégie de l'*apprentissage* chez les plus jeunes éleveurs ressemble à une forme d'*intériorisation*. N'ayant pas connu d'autres modèles normatifs antérieurs, ces jeunes éleveurs considèrent la période actuelle comme « normale ». Ils apprennent et intériorisent en même temps son fonctionnement normatif. Ces *normes publiques*, qui semblent, pour certains éleveurs, extérieures au métier, deviennent pour d'autres constitutives du métier, intérieures à sa réalisation. Ces jeunes ont d'ailleurs souvent fait des choix d'installation en lien avec les primes possibles à obtenir. Certains choisissent par exemple de « s'installer » en zone de montagne pour pouvoir « toucher » l'ICHN, ou certains vont prendre un certain nombre de brebis pour obtenir plus de primes.

Ces choix d'installation, les éleveurs de la génération précédente ne l'avaient pas nécessairement fait en lien avec les primes disponibles. Christian, éleveur herbassier début cinquantaine, mentionne d'ailleurs lors d'un entretien en hiver 2015 que s'il avait à refaire son installation, il irait en montagne pour « toucher » l'ICHN et non pas dans le sud où il reçoit moins de primes. Des éleveurs de la génération X, comme Martin et Christian, se sont installés à la fin des années 1990 et au début des années 2000 dans un contexte de primes particulières et de contraintes administratives moindres. Les éleveurs de ces générations plus anciennes semblent avoir plus de difficulté à intérioriser les normes actuelles, ayant connu une période antérieure qui est pour eux « la normalité ». C'est ce moment où ils se sont insérés dans le milieu pastoral et où ils ont réussi à acquérir une place et une identité au sein du groupe qui correspond à cette « normalité ». Cependant, malgré les différences générationnelles, on peut observer un processus d'*intériorisation* des normes en cours chez les éleveurs de toutes générations et de tous profils. Pour reprendre le discours de Laurent : « il faut se rendre à l'évidence que » le revenu dans le pastoralisme découle des primes à obtenir et des papiers bien remplis.

Lorsque l'on parle d'*intériorisation* des normes administratives, l'on ne considère pas nécessairement une acceptation sans critiques des *normes publiques*. Les éleveurs, comme Laurent, restent critiques et questionnent, voire refusent certaines mesures. Cette *intériorisation* n'est pas perçue ici comme étant le fruit d'un conditionnement social, ou d'une *intériorisation* passive des normes administratives chez des individus réceptacles de celle-ci. L'*intériorisation* doit plutôt être comprise comme un processus dynamique, une négociation et une appropriation de la norme. Certains éleveurs comme Laurent conçoivent que « maintenant c'est comme ça », que les primes sont présentes, qu'il faut s'adapter à celles-ci, qu'il faut en profiter. Cette appropriation amène l'individu à changer de logique.

Pour reprendre la métaphore de John Finley Scott, l'*internalisation* (terme souvent synonyme de l'*intériorisation* dans la littérature)¹¹⁴ peut être comprise comme le processus de rendre une norme, une idée ou un concept qui semblait à la base extérieur à l'individu, intérieur à celui-ci (Scott 1971). À sa logique d'agir et de percevoir les choses, l'individu intègre donc cette norme qui lui paraissait extérieure à un moment donné, imposée ou subie, et qui devient intérieure à lui. Souvent, ces deux concepts décrivent un processus d'*intériorisation* des normes présentes dans un groupe auquel se sent appartenir un individu. Or, dans le cas des bergers, l'*intériorisation* se fait par rapport à des *normes publiques* pour lesquelles ils n'ont pas de sentiment d'appartenance. Ainsi, si au début des années 2000, les exigences qu'incarnaient les *normes publiques* étaient considérées comme « extérieures » au métier, depuis l'adoption plus répandue de la stratégie de l'*apprentissage*, plusieurs éleveurs ont plutôt négocié, intégré et assimilé ces normes à leurs logiques d'agir.

Beaucoup disent d'ailleurs en entretien ne pas changer leur façon de faire en lien avec les primes et les *normes publiques*. Pourtant, dans la réalité, ceux-ci la modifient dans la mesure où ils ajustent l'organisation de la ferme en fonction des normes et des primes à obtenir. Ils modifient leur gestion des terres pâturées et à déclarer. Ils ne vendent pas ou n'achètent pas des bêtes n'importe quand dans l'année pour ainsi avoir le bon nombre de

¹¹⁴ Le terme d'*internalisation* est souvent utilisé indistinctement du terme d'*intériorisation* dans la recherche (Bouyarden, 2013 :34-35).

bêtes déclarées ou pour bénéficier de primes. Ils calculent le nombre d'agnelles de renouvellement à garder ou à vendre pour rentrer dans les quotas de prolificité d'agneaux vendus. Or, quand je leur demande si les primes changent leur façon de faire, beaucoup répondent par la négative : elles ne changent rien. Pour ces éleveurs, les normes ou les contraintes vont maintenant de soi ou presque. Du moins, ils n'ont plus l'impression qu'elles interfèrent dans leurs décisions. Ils ne perçoivent plus, autant que dans le passé, qu'elles modifient leurs pratiques. D'ailleurs, le discours entendu au début des années 2000, dans le fait de comparer systématiquement le présent au passé, de mentionner que telle mesure « n'a pas de sens » par rapport à comment ça se passait « avant », est moins répandu dans les entretiens récents. Ces *normes publiques* font maintenant partie de leurs réalités, sont presque « normales » et ne les choquent plus autant, ou beaucoup moins. Certains éleveurs réfléchissent et prennent des décisions en fonction de celles-ci parfois sans s'en rendre compte.

L'extrait de l'entretien de Martin et d'Anaïs illustre bien cette réalité. Ce couple dans la quarantaine, néoruraux, dit privilégier dans le cadre de leurs décisions les réalités « naturelles » ou « traditionnelles » du métier : par exemple les réalités matérielles de la ferme, la gestion des terres, le climat, la gestion des ressources et du troupeau. Ils mentionnent ne pas prendre en compte les primes ou l'argent pour prendre des décisions, souhaitant plutôt privilégier les besoins du troupeau et la réalité matérielle de la ferme. Cependant, ils sont aussi influencés par les primes et les *normes publiques* dans leurs choix comme l'illustre le contenu de cet entretien.

Entretien avec Martin et Anaïs en 2015

Émilie : Et ces normes-là, actuellement, ça modifie vos pratiques au niveau de l'élevage ? Par exemple est-ce que tu vas pâturer sur certaines terres parce que tu les as déclarées ?

Martin : Non, non, je pense pas. Après, là on a plus de brebis. On a 80 bêtes de plus que le printemps dernier. En plus des agneaux. Après on a eu de superbes automnes. Du coup, on en a laissé de l'herbe. Ça fait deux hivers on laisse de l'herbe. [...] Moi mes années de référence [pour calculer le bon nombre de bêtes à avoir par rapport aux terres] c'est des années merdiques quoi. [...] Il faut un peu de temps pour arriver à savoir les surfaces qu'il te faut, tu vois [pour le nombre de brebis].

Émilie : Donc, les normes ne modifient pas... ? Parce qu'il y a certains éleveurs par exemple ils vont acheter des agnelles plutôt à telle date ou à telle date pour toucher plus d'argent. Ou vendre des bêtes à telle date ou telle date.

Anaïs : Nous on n'essaie pas trop.

Martin : Nous non, non. Nous c'est comme ça quoi. Et si y a un mètre de neige, il faut fonctionner. S'il tombe un mètre de neige en novembre tant on en vend [des brebis]. [...] Du coup, nous on s'adapte toujours à notre truc. C'est sûr qu'il va falloir qu'on fasse gaffe de pas descendre en bas de 0,1 de taux de chargement. Mais apparemment ce qui a changé aussi c'est vu qu'il y a pas de MAE, y a plus de terres bloquées, c'est-à-dire que l'année d'après on peut en déclarer moins. Ce que l'on pouvait pas faire avec la PHAE. Tu vois.

Émilie : Oui donc là vous pouvez ajuster selon les années...

Martin : Ouais en théorie. [...] Nous ce qui a changé nos pratiques un peu c'est de faire agnelier à l'automne. Donc du coup, ça modifié certaines choses. Mais c'est tout. Mais ça, ça fait partie du boulot. Ça, c'est pas tellement, c'est pas des **contraintes extérieures**.

Émilie : Et ça faire agnelier à l'automne la raison c'était ?

Martin : Pour faire un rattrapage. Comme ça du coup, c'est bon pour la production quand même. Parce que **tu es quand même obligé d'un petit peu produire**. Et alors maintenant, y a un truc avec la production. Mais ça, on le savait pas quand on a commencé à faire agnelier. Maintenant quand tu es à 0,8, tu touches encore plus par bêtes. 0,8 agneau vendu. Et nous on est arrivé à 0,8 agneau vendu. Plus même ! Du coup, tu touches une subvention en plus, mais c'était pas le but.

Dans cet extrait d'entretien, Martin et Anaïs disent ne pas changer leurs façons de faire en lien avec les primes. Ils s'adaptent surtout aux réalités de leur exploitation et au besoin du troupeau. Ils mentionnent l'importance de leur modèle (du type de terres, du type de bergerie, du type de garde...) dans leur choix de gestion, des éléments qui semblent plus importants à considérer que les primes à leurs yeux. Martin fait d'ailleurs clairement la distinction entre « ce qui fait partie du boulot » et ce qui modifie sa gestion et qui vient « des contraintes extérieures ».

Cependant, force est de constater que le choix des éleveurs rencontre souvent les *normes publiques* à respecter et l'appât du gain des primes qui influencent les trajectoires à adopter. Martin mentionne qu'il vendrait des brebis si jamais un mètre de neige tombait et nuisait à l'alimentation du troupeau. Il réduirait ainsi le nombre de bouches à nourrir pour mieux gérer les intempéries et la place des bêtes en bergerie. Or, Martin mentionne aussi sa crainte de descendre sous le taux de chargement imposé s'il vendait des bêtes à cause de la neige près ou durant la période de détention obligatoire des bêtes. Il parle aussi des nouvelles mesures des MAE, plus flexibles que la PHAE, qui en théorie lui permettraient de ne pas être pénalisé concernant ce taux de chargement s'il devait vendre des bêtes à cause de la neige. Il ne planifie pas son agnelage d'automne pour obtenir plus de primes, mais il reçoit plus d'argent du fait d'*agneler** en *repasse** à l'automne. De plus, il mentionne avoir fait ce choix, car « tu es quand même obligé d'un petit peu produire ». Depuis quelques années, les éleveurs ne sont plus payés à la tête de la brebis comme dans le passé, ce qui permettait à certains éleveurs de ne pas faire d'agnelage. Ils doivent maintenant arriver à un seuil de production obligatoire (taux de prolificité) et un seuil d'agneaux vendus pour pouvoir obtenir les primes. Un lien devient donc ténu parfois, comme dans le cas de Martin et chez beaucoup d'éleveurs, entre le libre choix, les normes imposées et les normes « intériorisées » que l'on ne considère plus vraiment comme étant à la base des choix professionnels. Martin fait encore une distinction entre « ce qui fait partie du boulot » et ce qui consiste à « des contraintes extérieures ». Mais on perçoit aussi dans ces propos que cette distinction semble devenir plus mince. Du moins, elle paraît beaucoup plus floue que dans son entretien de 2007 où il faisait clairement une distinction entre le « vrai » métier et comment les primes

venaient « fausser » ses pratiques. Martin semble de plus en plus intégrer ces *normes publiques* dans la gestion de son travail, presque inconsciemment ou par habitude.

Fabienne Hanique et Vincent De Gaulejac (2015) identifient différents types de comportement chez les individus dans leur relation de travail influencé par ce qu'ils nomment l'« ordre paradoxant » qu'engendre la société capitaliste actuelle. Ceux-ci utilisent un concept qui ressemble à l'*intériorisation*, mais dans une forme plus poussée qu'ils nomment « l'adhésion ». Ceux-ci considèrent que « cette adhésion n'est pas une simple *intériorisation* des valeurs et de la culture de l'organisation. Elle s'enracine dans la psyché et elle est largement inconsciente. Le sujet ne se pose plus de questions, il agit » (De Gaulejac et Hanique, 2015:222). Dans certains cas, on pourrait considérer que certains éleveurs *adhèrent* comme Laurent au mode de fonctionnement normatif qu'ils ont intégré. Ils acceptent relativement bien la réalité comme avec les *normes publiques* à respecter et ses primes à obtenir qui influencent leur logique d'agir. L'attitude de certains éleveurs ressemble aussi au concept « d'appropriation » que décrit Philippe Bernoux : « loin de s'opposer au changement, les comportements d'appropriation en sont une source et les salariés qui les adoptent sont moteurs de changement. Chercher à maîtriser son environnement en se l'appropriant, se créer une zone d'autonomie, c'est avoir une attitude active, et donc accepter, voire anticiper des changements possibles » (Bernoux, 2004:66). Il s'agit donc d'une forme d'*appropriation* d'un environnement qui change.

Or, tous les éleveurs n'ont pas un même degré d'*intériorisation*. Le degré zéro d'*intériorisation* pourrait être représenté par le cas d'Eugène. Ces éleveurs n'intériorisent pas les *normes publiques* actuelles, les rejettent, en font abstraction. Ils s'y plient en partie par nécessité, mais n'*adhèrent* pas à celles-ci. Ces éleveurs ne veulent pas changer leur façon de faire et bricolent beaucoup pour tenter de préserver leurs pratiques. D'un autre côté, il y a des éleveurs, comme Martin, qui ont connu une période normative antérieure et qui ont intégré certaines normes actuelles en passant par le processus d'*apprentissage*. Ils correspondent au degré 1 d'intériorité, car ils se sont *appropriés* les normes. Ces éleveurs peuvent avoir adopté la logique administrative, mais ils s'en distancient, n'étant pas « la normalité ». Ils se réfèrent à une période normative antérieure qu'ils ont vécue. Ceux-ci priorisent le respect des anciennes normes professionnelles, mais considèrent les nouvelles contraintes du métier et les *normes publiques* à respecter. Le degré deux d'*intériorisation* correspond à certains éleveurs, comme Laurent, qui ont connu le métier dans un contexte particulier et qui est devenu leur normalité, la façon de faire et de réfléchir sur leur exploitation. Ils critiquent certaines *normes publiques* qu'ils n'acceptent pas, mais ils acceptent, voire ils *adhèrent* à un certain nombre de mesures ou au fonctionnement plus général du système normatif administratif. Ceux-ci ont intériorisé les *normes publiques* et les conditions des primes « qui vont de soi », « qui font partie du métier » qui deviennent « la normalité ». Leurs récits biographiques, décrivant leurs motivations ou les justifications pour faire ce métier, sont la plupart du temps en cohérence avec la réalité pratique actuelle du métier. Ils assument ce en quoi consiste le métier actuellement dans sa symbolique et sa pratique.

Tableau des degrés d'intériorisation des normes publiques

Degré d'intériorisation des <i>normes publiques</i> , des primes et leurs conditionnalités ainsi que des réformes en cours influençant le métier de berger	Exemple tiré du terrain
2 ^e degré : <i>Intériorisation</i> . Devient la logique de l'action. C'est la normalité. Ça fait partie du métier.	Laurent
1 ^{er} degré : <i>Apprentissage</i> des nouvelles conditions de l'élevage, mais relative <i>intériorisation</i> des <i>normes publiques</i> . Suite à l' <i>apprentissage</i> , les <i>normes publiques</i> deviennent en partie la logique de l'action de l'éleveur. Ce n'est pas exactement « la normalité », car d'autres normalités existent. Adoption de pratiques sans nécessairement adopter la logique, mais modification aussi d'une partie de la logique d'agir.	Martin et Anaïs
0 ^e degré : Refus des <i>normes publiques</i> et du changement. Aucune <i>intériorisation</i> sinon que par dépit ou intérêt. Ils adoptent une pratique sans adopter la logique.	Cas d'Eugène

Conclusion : la tempête

Ce deuxième temps de valse décrit un contexte de *tempête* difficile à gérer pour les éleveurs. Certains ont opté pour la *disparition* afin de mettre un terme au stress et au mal-être au travail, tandis que d'autres ont opté sur des stratégies en étant plus dans une position sur le contrôle du changement en cours en optant sur l'*apprentissage* et l'*intériorisation*.

Mais fait important, ces analyses montrent qu'il devient « possible » au sein du GPL de réfléchir et d'agir autrement. Jean-Pierre Darré considérait que les agriculteurs, avant d'adopter une nouvelle technique, cherchent d'abord à savoir « ce qui est permis » dans leur groupe professionnel localisé. L'agriculteur poserait ainsi cette question à ses pairs : « autorisez-moi à le faire ». Il aurait besoin de leur assentiment pour pouvoir continuer d'utiliser leur réseau de connaissance pour « éviter les bêtises ou des imprudences ». De plus, il le chercherait pour rester conforme aux normes du groupe pour ne pas « perdre son pouvoir d'influence, [ou] perdre le bénéfice des échanges d'expériences et d'informations des pairs » (Darré, 2006:50). Si l'agriculteur ne reçoit pas l'assentiment du groupe, il risque fort d'abandonner une nouvelle technique, selon Darré. On peut transposer ces observations de l'adoption de nouvelles techniques, savoir-faire ou à cette nouvelle logique de penser. Tout porte à croire qu'il était impossible, au début des années 2000, d'approuver le changement du métier selon ce que cautionnaient les *normes publiques*. Par contre, c'est devenu « possible ». Actuellement, l'*intériorisation* de cette logique d'agir (dictée par les *normes publiques*) peut être critiquée si l'éthique professionnelle semble trop transgressée, mais elle demeure globalement tolérée. Jean-Pierre Darré mentionnait que dans certains villages « la norme dit : ici on ne traite pas les céréales, et dans le village voisin on accepte les deux [de traiter ou pas] » (Darré, 2006 :48). Maintenant, dans le monde pastoral, deux sources normatives influencent le travail, ce qui n'était pas le cas dans le passé. Il devient donc « possible » d'apprendre sur ces *normes publiques*, voire de les intérioriser comme logique de l'agir dans le travail ou pas.

Synthèse

Dans ce chapitre, nous avons abordé les stratégies adoptées par les bergers durant une période de grands changements, soit entre 2006 et 2013. Nous avons constaté qu'une série de réformes politiques importantes ont eu lieu, dont la mise en place des DPU, l'application du découplage des primes et l'application des principes éco-conditionnalisés. De nouvelles MAE complexes sont proposées. Des normes de traçabilité et des actions de suivi de la ferme sont imposées. Une bureaucratisation de l'agriculture s'accroît. De plus, les contrôles sont plus punitifs et des crises sanitaires et économiques ont lieu. Cette période est qualifiée métaphoriquement de *tempête* puisque les réformes entraînent un stress important, une perte de repère et un sentiment d'instabilité chez les éleveurs. Ceux-ci modifient leur façon de faire et de comprendre le travail ainsi que ses sources de gratifications et de revenus. Des changements significatifs sont perceptibles dans les représentations des bergers.

Les bergers adoptent des stratégies nouvelles pour « faire face » à ce climat d'incertitude. On peut observer sur le terrain des éleveurs qui adoptent plus largement la stratégie de l'apprentissage des normes publiques. Ceux-ci se forment seuls ou vont chercher de l'aide, mais tentent plus de « maîtriser » le changement en cours et d'« avoir le contrôle » sur leur exploitation. Ils ont cherché à renforcer leurs ressources pour « faire face » à cet environnement incertain. D'autres, plus en difficultés, accentuent les stratégies d'évitement et de déni du changement imposé en adoptant la stratégie de la disparition. Cette stratégie notamment perceptible dans l'action du suicide semble s'accroître durant cette période de crise économique, de crise sanitaire, d'inflation des normes publiques et l'augmentation d'attentes diverses. À cette époque, où le stress est perçu comme allant en crescendo, certains éleveurs dans le déni, n'arrivant pas à répondre aux nouvelles attentes, passent à l'acte du suicide pour sortir de cette situation. La stratégie de l'intériorisation commence aussi à être plus perceptible. Plus d'éleveurs changent leur logique d'agir concernant les normes publiques et leurs façons d'exercer la profession. Certaines logiques et façons de faire qui étaient impossibles dans le GPL quelques années auparavant commencent à devenir « possibles » et visibles sur le terrain. Pour certains éleveurs, les primes et les normes publiques « font maintenant partie du métier ». Ils ne perçoivent plus celles-ci comme étant des éléments extérieurs au métier, mais comme étant des éléments constitutifs de celui-ci et qu'il faut prendre en compte. Plus d'éleveurs considèrent comme « normale » la situation normative actuelle et les conditions d'élevage qu'elle implique. « Ça va de soi », formulait Laurent en parlant des primes et des normes à respecter. Beaucoup plus d'éleveurs mentionnent, à partir de cette période, ne pas changer leur façon de faire le métier en fonction des primes ou du respect des normes publiques. Pourtant, dans les faits, ceux-ci changent de plus en plus leur logique d'agir dans le travail par rapport au passé, et prennent des décisions en fonction de celles-ci, mais, semble-t-il, sans en être totalement conscients.

On observe donc globalement, durant ce deuxième temps de valse, un changement plus général d'attitude chez les éleveurs. S'inspirant de recherches réalisées en psychologie sociale, on perçoit que la majorité des éleveurs ne sont plus dans une attitude d'évitement, de déni et de négation des changements en cours. Beaucoup maintenant veulent agir sur cette réalité, avoir un certain contrôle et maîtriser la situation. Ils veulent prendre « le taureau par les cornes » pour reprendre une expression de Martin. Ceux-ci arrivent progressivement à faire du « sale boulot » administratif du « bon boulot ». Les deux entretiens réalisés avec Martin à huit ans d'intervalle permettent d'entrevoir

cet énorme changement d'attitude et de représentation chez un éleveur, mais qui se traduit aussi chez une majorité d'éleveurs dans le groupe pastoral. Une nouvelle logique de l'action au travail devient perceptible et acceptable socialement à cette période.

CHAPITRE 8

TEMPS 3 (2013-2020) : NOUVELLE PAC ET AJUSTEMENTS MITIGÉS

Introduction

Ce troisième temps de valse sera consacré à l'analyse de la période contemporaine, soit de 2013 à 2020. Il débute l'année précédant la réforme d'envergure de la PAC 2014-2020 qui sera mise en place en 2015. J'ai continué les recherches dans le monde pastoral jusqu'en 2020, notamment en m'embauchant comme bergère selon certaines périodes, en étant en immersion ou en réalisant quelques entretiens. Je vais décrire les stratégies les plus adoptées à cette période, même si celles-ci pouvaient encore une fois être observables par le passé, mais de manière plus sporadique.

Cette époque contemporaine pourrait être qualifiée métaphoriquement comme *une tempête tournante*. La tempête de l'ancienne valse est passée, laissant quelques dégâts et créant beaucoup de stress et des incertitudes. Une accalmie s'installe, mais le ciel reste toujours menaçant et les vents sont tournants. L'apaisement n'est donc que très relatif. Cette période demeure moins critique que la précédente dans la mesure où une certaine accoutumance aux *normes publiques* se perçoit ainsi qu'une certaine familiarité avec le stress et le changement des réformes. Par contre, les éleveurs anticipent un stress à vivre prochainement découlant de futures réformes et ils perçoivent la nécessité de faire de nouveaux apprentissages et de s'adapter encore à de nouveaux facteurs déstabilisants. Ils ne sont donc pas tout à fait apaisés.

8.1 Mise en contexte : de nouvelles réformes et apprentissage 2.0

Beaucoup d'incertitudes sont présentes les deux premières années de ce temps de valse. Cette période fait suite à la crise économique de 2008 et à la réforme du Bilan de Santé de la PAC de 2007 à 2010 qui anticipe les négociations internationales à venir pour 2013-2014. Un doute plane en 2013 quant à savoir si les montants de la prochaine PAC 2014 seront reconduits et conséquents. Beaucoup de rumeurs circulent dans le milieu agricole,

notamment au sein du monde syndical, ou dans les revues spécialisées. On spéculé sur les couleurs que prendra la prochaine PAC 2014-2020. Comme nous l'avons abordé au chapitre 1, les critiques concernant l'inflation des normes en agriculture sont de plus en plus perceptibles dans les médias, dans les syndicats, mais aussi à l'Assemblée Nationale et au sein de l'Union européenne.

On se souvient, la PAC 2014 ne viendra pas réduire ces plaintes, au contraire. Les nouvelles mesures à mettre en place en 2015 sont encore plus complexes que par le passé. On se souvient que de nombreuses manifestations de la profession ont lieu. Selon les auteurs de certains rapports déposés en Chambres, l'inflation des normes nuit de plus en plus au secteur agricole, moins compétitif, étant pris dans de multiples dédales administratifs¹¹⁵. De plus, la multifonctionnalité de l'agriculture reste un concept d'actualité tout comme la volonté de « découpler » les conditions d'obtention des primes de l'acte de production. Les DPU se complexifient davantage et se transforment pour devenir les droits à paiement de base (DPB). Ces aides restent conditionnelles à l'adoption de comportements favorables à l'environnement et un « verdissement des aides directes » complexifie d'autant plus la gestion des terres en imposant certains critères (maintien de prairie permanente, constitution ou préservation de zones d'intérêts écologiques, diversification des cultures...). La notion de « surface agricole » éligible aux subventions change aussi et les calculs pour faire les déclarations pour obtenir les aides deviennent plus complexes. Les éleveurs doivent attribuer à chacune de leur parcelle déclarée un pourcentage d'éligibilité aux primes, selon un taux d'herbe verte présente et consommable. Des prorata, sous forme de pourcentage sont attribués aux terres déclarées par l'agriculteur. Cette démarche complexifie la tâche des déclarations, car les calculs s'influencent mutuellement. Donc, pour avoir un bon taux de chargement de bêtes sur le nombre de terres à déclarer, il faut considérer quelles terres déclarées et selon quel pourcentage obtenu pour ensuite entrer dans des ratios.

Parallèlement à ces mesures politiques, la situation des instances intermédiaires se transforme aussi durant cette période. Dans les chambres d'Agriculture, les formes de management poursuivent les démarches entreprises depuis quelques années visant à les rendre moins déficitaires. Une rationalisation des services continue. Le rôle de certaines instances est légèrement modifié. C'est le cas notamment des DDT qui, selon les départements et les directions, assouplissent leur mission de contrôle et de surveillance pour proposer plus des services de formation et de l'aide aux agriculteurs. Selon certains techniciens, les agents des instances de contrôle comme l'ASP tolèrent aussi un peu plus « d'erreurs ». En plus, ils fournissent plus régulièrement des avertissements avant d'appliquer une sanction économique importante. Mais si avant 2015, un assouplissement des contrôles est perceptible, après la réforme de la PAC de 2014, un retour aux contrôles plus pointilleux s'observe. Les poursuites de l'Union européenne, en 2017, concernant les erreurs de « déclaration PAC » faites en France les années précédentes expliquent peut-être ce retour à des contrôles plus fréquents et sévères.

En fait, les dirigeants français doivent lever tout soupçon de fausse déclaration ou d'erreurs possibles dans les déclarations de la PAC. Ces contrôles deviennent aussi plus

¹¹⁵ Voir les rapports cités au chapitre 1 notamment : (Rapport no 258, 2017), (Sénat no 733, 2016) et (Rapport Herviaux, 2016).

contraignants depuis les dernières années puisque le budget de la PAC se voit restreint au montant d'une enveloppe qui, selon les discours des techniciens, sous-estime le nombre d'ayants droit. Les dirigeants sous-évaluent le montant des déclarations possibles et compenseraient ces erreurs de calcul par des contrôles punitifs pour ainsi faire coïncider les budgets disponibles au nombre de demandes en règle. Du moins, c'est ce qui circule comme rumeur, avérée ou non, dans le monde pastoral et technicien, et cela génère un certain stress chez les éleveurs. Autre élément stressant, de nombreux retards de versement des aides ont lieu à cette période et les éleveurs doivent souvent demander à l'État des Avances de Trésorerie Remboursables (ATR), ou dites autrement des avances de crédit bancaire garanties par l'État, pour arriver à faire fonctionner normalement leur ferme. La complexité de la procédure administrative française et des outils informatiques périmés par rapport à la réglementation sont en cause pour expliquer ces retards récurrents. En 2019, les agriculteurs et leurs syndicats critiquent quatre ans de versement en retard (France 3, Hajzler, 2019). Ce flou dans les revenus à percevoir rend encore plus complexe la comptabilité. Les éleveurs ne savent souvent pas très bien ce qui doit être versé, quelles primes, quand et pour quel montant.

MAEC/AIDES BIO PAIEMENT LE 32 DÉCEMBRE ?



Slogan de la Conf' ironisant sur les délais de paiement des aides

récurrents depuis 2015. Dans un communiqué de presse juste avant une rencontre importante avec le ministre de l'Agriculture (site Internet de la Confédération paysanne 28-01-2019)

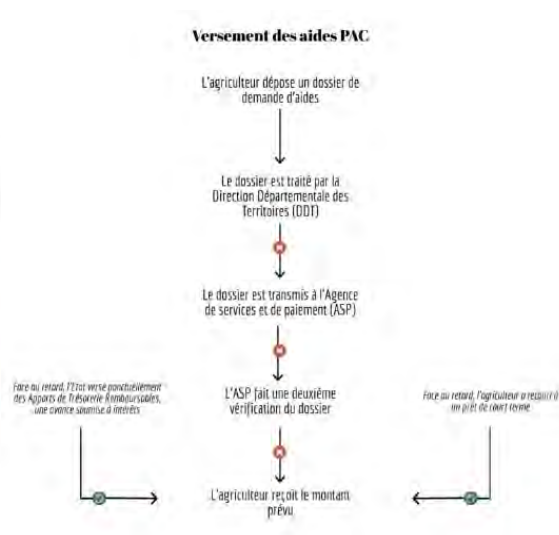


Schéma illustrant la complexité de la démarche administrative française

des demandes d'aides et les retards de paiement depuis 4 ans (article de France 3, Hajzler 2019)

Qui plus est, un autre élément stressant apparaît à partir de 2016 : l'obligation de remplir les dossiers PAC par Internet. Cette réforme annoncée depuis 2014 entraîne une dépendance accrue des éleveurs envers les services techniques des chambres d'Agriculture ou des employés de la DDT. La complexité des primes, des *normes publiques* à respecter et des tâches administratives à remplir accentue la nécessité chez une majorité d'éleveurs à *devoir* utiliser les services des techniciens. Or, à la différence de la valse précédente, les éleveurs sont maintenant plus familiers avec ces services qu'ils ont utilisés les années précédentes pour tenter de comprendre la dernière réforme. Ils ont souvent acquis plus de

compétences et d'assurance dans la gestion des *normes publiques*, même si celles-ci restent complexes et floues pour un grand nombre d'individus. Ils semblent donc mieux préparés à de nouvelles réformes, possèdent plus de ressources, mais en restant stressés et pessimistes sur l'avenir de l'agriculture qui ne cesse de se normifier et de se complexifier.



Remplissage et dépôt d'un dossier PAC en ligne
permettant de faire ses demandes de primes (site Internet TéléPAC, 2020)

Un article de la confédération paysanne en mai 2016 décrit bien ce climat d'incertitude perceptible durant ces années :

« L'usine à gaz mise en place par le ministère de l'Agriculture et l'Union européenne n'en finit pas de grossir et ni les paysans ni les services de l'État ne parviennent à suivre : Telepac¹¹⁶ n'est pas complètement mis à jour pour les déclarations 2016 pourtant ouvertes depuis le 1er avril, les visites rapides ne sont pas terminées, le travail administratif est sous-traité à l'étranger, les délais et le montant de paiement du solde 2015 sont encore incertains, les paysans en redressement judiciaire sont toujours exclus de ces avances, la paperasse s'entasse et se contredit... À cela s'ajoutent les enveloppes du second pilier, en particulier des aides bio et des mesures agro-environnementales, déjà épuisées alors qu'elles devaient servir jusqu'en 2020 ! » (Confédération paysanne 11-05-2016).

8.2 Stratégie 7 : L'« optimisation » ou comment « tirer son épingle du jeu »

Entre 2013 à 2020, l'« optimisation des primes » devient une stratégie plus largement observée. Elle diffère de l'apprentissage et de l'intériorisation dans la mesure où celle-ci est adoptée dans le but de jouer avec les *normes publiques*, dont les conditions des primes, dans le but de « maximiser » les revenus de l'éleveur. Les comportements adoptés pour « optimiser les primes » ressemblent aussi parfois à la stratégie de bricolage. En revanche, l'*optimisation*, si elle fait du bricolage avec les *normes publiques* et les conditions des primes, celle-ci a pour objectif premier de maximiser les aides et non pas de contourner les normes. Il s'agit pour l'éleveur de jouer avec les normes et ses conditions d'élevage pour tenter d'obtenir le plus

¹¹⁶ Comme je l'explique dans le chapitre historique, TéléPAC est un site Internet tenu par le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation qu'il faut utiliser à partir de 2016 pour faire les télédéclarations des « dossiers PAC » permettant de faire les demandes pour obtenir des primes de la PAC.

d'argent possible en restant à la limite de la légalité et de l'acceptabilité. En apprenant les rouages administratifs, ceux-ci réussissent à maximiser leurs revenus en jouant avec les règles du « système » en sélectionnant des terres mieux subventionnées, en achetant ou en vendant des bêtes selon certaines dates, en semant une céréale particulière. Comme le formulait Laurent au chapitre 7 : « Voilà c'est arriver à se renseigner pour optimiser au maximum notre système d'exploitation, par rapport aux primes PAC ».

Les éleveurs qui adoptent cette stratégie se renseignent sur les règles du jeu à différents endroits (Internet, revue, technicien, pairs...). Cependant, parfois ils choisissent la stratégie de l'*optimisation* sans comprendre vraiment les rouages des primes, en étant plutôt conseillés par des techniciens ou des collègues. Certains techniciens ont joué un rôle important dans l'adoption de cette stratégie. Ils considéraient que c'était dans leur mission de faire profiter le plus possible les éleveurs des aides disponibles. Sur les sites Internet de chambre d'Agriculture, l'offre de service est même parfois décrite dans ces termes : « conseils pour l'optimisation des aides » (Chambre agriculture Ariège). Ils peuvent par exemple proposer de prendre des vaches ou des ânes pour augmenter leur taux de chargement. Ils peuvent conseiller de déclarer des pâturages dans telle zone ou tel département. D'autres techniciens considèrent que leur rôle demeure d'aider les éleveurs à obtenir des aides selon leur modèle d'élevage actuel, mais sans tenter de « maximiser les aides ». Ces derniers, plus nombreux, sont identifiés par leurs collègues comme des « conservateurs ». Ils trouvent « risqué » de conseiller les éleveurs suivant cet objectif d'*optimisation*. Les techniciens se questionnent sur les rôles à adopter sans craindre d'être sanctionnés par la Chambre ou la DDT¹¹⁷. Cependant, les techniciens en général ont contribué à l'adoption de cette stratégie dans la mesure où ils ont fait circuler des informations sur les rouages des primes et les *normes publiques*.

Lors d'un entretien avec Serge, technicien d'une chambre d'Agriculture de la région, celui-ci décrit comment il procède dans son travail lorsqu'il suggère l'« optimisation totale » des primes à un éleveur. Il décrit une stratégie adoptée par des éleveurs, dans le passé, dans le fait de se mettre en Groupement Pastoral (GP) à la montagne pour avoir plusieurs plafonds de primes PHAE. Il souligne des inégalités d'aides disponibles entre les départements. Optimiser les primes peut donc aussi impliquer d'envoyer le troupeau sur une montagne l'été dans tel département plutôt que tel autre, ou de diviser le troupeau en deux pour avoir plus d'aides.

Entretien avec Serge 2015

Émilie : Donc, ça serait optimiser les primes ?

Serge : C'est l'optimisation totale.

Émilie : Et ils avaient pas peur de risquer tant que ça ?

Serge : Ben après les éleveurs chez qui je faisais de l'optimisation totale ils avaient confiance en moi. [...] Donc, j'ai fait la déclaration [d'un éleveur] où je lui ai dit normalement tu devrais gagner 30 000

¹¹⁷ Certains techniciens optimisateurs auraient d'ailleurs subi des sanctions, avertissement et certains auraient été renvoyés en jouant trop avec les règles des primes.

euros. Et en fait j'ai fait une petite erreur à un demi-hectare près, et donc du coup il les a pas touchés ces 30 000 euros. Et donc du coup on a fait marcher la responsabilité civile [...], l'assurance lui a filé 30 000 euros blah ! Il était content et l'année d'après, j'ai refait la même déclaration en corrigeant la petite erreur que j'avais faite et voilà il a touché ses 30 000 euros en plus. 30 000 euros c'est pas rien !

Émilie : Pour un demi-hectare ?

Serge : Pour un demi-hectare, ouais !

Émilie : Sans changer le nombre de bêtes, sans changer euh... ?

Serge : Rien, c'est juste la codification des surfaces. C'est le tracé des îlots. Voilà c'est des détails quoi, des cases à cocher, surtout la codification des surfaces, tracé des îlots [...] que tu mets qui sont non exploités ou tu en mets d'autres en faisant des parcours dans d'autres zones. Ça peut te faire gagner 6 ou 7000 euros d'un coup comme ça. [...] Mais après tu as, sur l'inadmissibilité des parcours du coup il faut se la jouer plus fine pour trouver des trucs de second niveau ou de troisième niveau [d'optimisation]. [...]

Émilie : Comme quoi par exemple ?

Serge : Ben il faut trouver des prairies, sauf que si je déclare 200 hectares de parcours [dans la région où y a beaucoup de bois], ils vont être admissibles à zéro pour cent. Donc, je vais pouvoir activer zéro DPB là-dessus. Donc, il faudrait que je trouve 200 hectares de prairies. Là [dans la région], c'est impossible quoi. Absolument impossible. Faut que je trouve de la verdure.

Émilie : En montagne ?

Serge : Je vais trouver de la verdure. Dans des endroits où y en a plein de verdure. Qui me donnera peut-être des primes en plus. [...] Et [dans le passé, autre optimisation] pour toucher de la PHAE supplémentaire. [...] C'est pas de la magouille en fait. C'est légal et c'est une demande des professionnels. Donc au début, la première fois, j'ai eu trois GP [groupement pastoral] à faire. L'année d'après, j'ai eu pratiquement tous les GP du département. Tu vois les mecs « Hey il paraît que ? » (mimant des éleveurs). Alors je leur disais dans le [département] 04-05 c'est même pas la peine. [...] Ces cons de responsables professionnels ont limité à deux plafonds la PHAE. Ils sont fous. Alors que dans le Var ou dans le [département] 06, le 38 et le 73 y avait pas de limitation.

L'adoption de cette stratégie d'*optimisation* des aides, si elle s'observe sur toute la durée du terrain, n'était pas perçue de la même manière selon les périodes : elle était plutôt mal vue au début de mes observations en 2004. Je mentionne d'ailleurs en 2011 que cette idée d'« optimiser les primes » reste taboue (Richard-Frève 2011). De 2004 à 2011 environ, les éléments fondamentaux valorisés et à considérer pour faire des choix dans la gestion de la ferme consistent au bien-être du troupeau, à une bonne gestion des ressources disponibles (herbe, foin, grain, selon la météo, le climat, la maturité de l'herbe...) et à la situation économique de l'exploitation. Cependant, l'élément économique reste un sujet peu abordé et peu mentionné par les éleveurs pour justifier un choix de gestion de la ferme ou seulement aux personnes proches (famille immédiate, femme, fils, fille...). Ceci s'explique, comme je le mentionnais précédemment, car l'argent est un élément plutôt mal perçu dans le milieu pastoral. Les bergers en parlent peu, se vantent peu d'en avoir, font peu de transactions

impliquant de l'argent en échange d'un service, sauf lorsqu'elles impliquent des sommes importantes (Richard-Frève 2011). Ils préfèrent souvent faire des ententes sous forme d'échange de services ou sous forme de « don et de contre-don » (Mauss 1924). Ainsi, dans les années 2000, les éleveurs ne se vantaient pas de « maximiser les primes ». Au contraire, ceux-ci avaient plutôt tendance à les refuser, comme Martin dans son entretien de 2007, pour pouvoir pratiquer le métier à leur façon, pour se sentir plus libres en ayant moins d'obligations et de contraintes.

Or, un changement a eu lieu avec les années et la considération des primes dans les choix de gestion se banalise. En 2020, cette idée de « maximiser » ou d'« optimiser les primes » devient plus généralisée et moins taboue. La pratique de refuser des aides existe encore, mais se raréfie. Certains éleveurs, surtout ceux de la nouvelle génération, considèrent même les primes comme un dû. Suivant cette compréhension des choses, fou est celui qui refuse les primes qui deviennent un droit. L'extrait d'entretien d'Alphonse et de Lili, couple d'éleveurs néoruraux près de la retraite dont les enfants reprennent l'exploitation, décrit bien ce contexte.

Entretien avec Alphonse et Lili 2014

Alphonse : Ben voilà...Les jeunes en règle générale ils te disent on te les donne [les primes] il faut les prendre : « mais tu es débile de refuser ou de »... Tu vois ? C'est normal, c'est le système primaire de l'homme. Voilà, après ils réfléchissent pas à toutes les conséquences qu'il peut y avoir derrière au niveau liberté.

Lili : On n'est pas devenu **technicien** quoi !

Alphonse : Tu fais tourner le **système** tu vois.

Lili : Mais de toute façon, on dit oui aux autres primes Alphonse.

Alphonse : Oui voilà, mais de toute façon.

Lili : On est obligé.

Alphonse : En gros, c'est 60 % de notre revenu les primes, tu vois. Donc, on peut pas se permettre de les refuser. Mais on se rend compte qu'on est dans un **système**. Moi je, je le dis couramment, il y a 30 ans on faisait de l'agneau, maintenant on fait du PIB, mais c'est ça tu vois !

Dans cet extrait, Alphonse et Lili mentionnent plusieurs éléments intéressants. Ils soulignent que les jeunes éleveurs, dont leur fils, n'ont pas la même perception de ce que représentent les primes. Alphonse, d'une autre génération, pense d'abord aux conséquences des primes contractées et préfère se sentir libre que d'avoir plus d'argent. Lili renchérit qu'ils ne sont pas des « techniciens ». Elle associe le fait de chercher plus de primes ou de calculer le travail de la sorte en l'associant au terme péjoratif de « technicien ». Alphonse perçoit ensuite qu'il fait partie d'un « système » dont il dépend et qu'il le fait « tourner » en créant de la valeur et du PIB. Alphonse mentionne plus loin dans cet entretien, tout comme d'autres éleveurs, que l'existence des primes sert aux agriculteurs, mais aussi à tout un « système »

qui en profite en parallèle : aux vendeurs de tracteurs qui ont augmenté les prix, aux loueurs des terres qui modifient aussi les prix, aux banquiers qui prêtent en fonction de ce critère... Certains se disent donc pourquoi ne pas en profiter au maximum ?

Ces propos illustrent aussi l'existence d'un double discours sur le terrain. On peut entendre le discours encourageant l'idée se réaliser dans le fait de se sentir libre comme berger, comme l'expriment Alphonse et Lili, et celui de se réaliser dans « le système », comme l'exprime leur fils, en optimisant les primes, et en suivant certaines de ces règles. Comme une forme de pendule, le discours majoritaire oscille entre ces idées de s'accomplir dans le fait de vivre cette liberté perçue hors du « système » et cette idée de réussir dans le « système » et d'en jouer. Auparavant, le discours sur la liberté était l'élément fondamental du métier pour une majorité d'éleveurs. Maintenant, la stratégie d'*optimisation* des primes est adoptée par une plus grande majorité d'éleveurs qui conçoivent possible et acceptable de se réaliser en jouant du « système » ou avec lui.

Dans les entretiens, les expressions de l'*optimisation* ou de la maximisation des primes ne sont pas toujours présentes. Pourtant, elles reviennent souvent sur le terrain. Alain, éleveur-berger de la génération X, confirme dans un entretien la popularité de cette stratégie même chez les éleveurs les plus paysans qu'il connaît. Je lui demande juste avant si les primes et les normes qui en découlent modifient le métier.

Entretien avec Alain 2015

Alain : Bien sûr, mais enfin, tu vois aujourd'hui ça s'accroît ces choses-là. Tu vois, moi, ça me saoul de faire tous ces papiers et tout j'ai envie de vivre de ma production, mais comme beaucoup d'éleveurs. Et après c'est vrai qu'il a beaucoup d'éleveurs qui sont dans **le système des primes** et tout parce que c'est leur gagne-pain. Ils peuvent pas vivre sans ça. Après y en a qui abusent complètement. Enfin, y en a qui vivent complètement du système. [...] Je pense qu'il y a vraiment beaucoup de gens qui, même des paysans en général, voilà ceux que je connais... que **beaucoup d'éleveurs essaient d'avoir le maximum de primes parce que c'est un peu de ça qu'ils vivent**, ce n'est pas de leur production quoi.

8.2.1 L'optimisation, une stratégie populaire, mais mitigée

Cependant, même si cette stratégie d'*optimisation* se popularise et devient moins taboue, les éleveurs semblent mitigés face à celle-ci. Beaucoup la pratiquent et tiennent en même temps un discours négatif et tout en critiquant les autres personnes qui l'adoptent. Le proverbe populaire « faites ce que je dis, mais pas ce que je fais » illustre bien ce rapport mitigé des éleveurs concernant celle-ci. La suite de l'entretien avec Alain décrit un des discours ambigus existants. Selon lui, les primes viennent modifier chez les éleveurs le rapport au travail et à l'agriculture. Donc, selon Alain, une personne qui « maximise les primes » perd son éthique professionnelle du travail « bien fait ». Il considère qu'un éleveur qui optimise les primes augmente sa charge de travail du fait de grossir l'exploitation par

l'argent obtenu et donc modifie son rapport au troupeau, ayant moins de temps à lui consacrer.

Entretien avec Alain 2015

Émilie : En même temps, est-ce que, sans porter de jugement moral, est-ce que c'est nécessairement nuisible quelqu'un qui voudrait maximiser ses primes ? Toi tu le verrais plutôt d'un mauvais œil ou ?

Alain : Ben oui parce que tu as plus ce rapport à ton boulot en général. Tu as plus ce rapport à ce que tu fais. Ça t'éloigne à fond de ton boulot, par rapport à l'agriculture. C'est pas ça l'agriculture, c'est pas en touchant le maximum de tunes, par rapport à ce que des gens ils vont te donner, par rapport à ce que tu fais soi-disant. Parce qu'en fait ce que tu fais, tu ne gagnes pas de tunes avec. Voilà tu vas cultiver un hectare, tu vas avoir tant de brebis par rapport à un hectare. Mais c'est que des ratios, des trucs de comptabilité. Ça a plus rien à voir. [...]

Émilie : Mais quand tu dis maximiser les primes, que tu t'éloignes du boulot, donc pour toi, quelqu'un qui est considéré comme un bon berger, qui s'occupe bien de son troupeau, qui sélectionne un peu ses bêtes qui a de belles brebis, s'il maximise les primes tu as l'impression qui va se détacher de ce rapport au troupeau ?

Alain : Ouais jusqu'à un certain moment parce que plus il va maximiser les primes, plus il sera gros, et plus il n'aura pas le temps de s'occuper de ses bêtes quoi.

Pourtant, Alain « maximise » ses primes. Comme nous l'avons abordé dans la stratégie du bricolage au chapitre 6, Alain dit « magouiller » selon ses propres termes. Il se déclare en zone de montagne durant l'hiver pour avoir l'ICHN, mais pâture dans une région non éligible pour cette aide. Dans cet entretien, Alain tient un discours paradoxal dans la mesure où il critique les éleveurs qui cherchent à trop maximiser les primes, mais dit adopter un comportement qui serait considéré par d'autres comme de l'*optimisation*. Il semble considérer que son *optimisation* des primes à lui demeure louable et respecte l'éthique professionnelle qu'il encourage. Cependant, il croit que celle des autres serait bafouée s'ils avaient comme objectif d'optimiser les primes.

Daniel et Valérie, couple d'éleveurs dans la cinquantaine, décrivent aussi dans un entretien des individus qui sont à l'argent, des « chasseurs de primes » qui ne respectent pas une certaine éthique du travail¹¹⁸.

Entretien avec Daniel et Valérie 2015

Daniel : Infect ou même au niveau du fric, du truc, voilà tu as des gens ils sont prêts à tout. Moi j'en connais qui travaillent super bien, mais pour le fric ils sont...ils deviennent...

¹¹⁸ J'ai abordé dans le chapitre 5 la notion de « chasseur de primes » qui revient souvent sur le terrain dans les années 2000. Ce chasseur de primes est identifié comme tel du fait qu'il va au-delà de ce qui est permis professionnellement et éthiquement dans le GPL pour obtenir plus de primes.

Valérie : Ils tueraient quoi, tu vois.

Daniel : Ouais voilà.

Émilie : Donc ça serait, c'est quoi ? Ça serait des chasseurs de primes ? Où ?

Daniel : Chasseur de primes, chasseur de tout quoi ! De toute façon l'argent ça, après y a que ce soit les primes ou tout.

Valérie : Ils vont tout épier tu vois !? La nouvelle PAC arrive « oh là, là attends alors on va tout calculer pour être vraiment au taquet ! » Ils vont aller de partout pour s'informer : France agricole, les ministères, aller faire chier les agents.

Daniel : Comme je te disais tout à l'heure, quand y a eu les premiers trucs, les MAE là, y a des gens ici, je te jure dans le coin ils ont touché, mais le pactole !

Valérie : Le pactole !

Daniel : Et ils ont pas fait la moitié [des tâches contractualisées], ou ils ont pas eu de contrôle, donc ils ont eu de la chance.

Selon Daniel et Valérie, ces éleveurs trop guidés par l'appât du gain n'agissent pas correctement et vont au-delà de ce qui est permis pour avoir plus d'argent, « ils tueraient quoi ». Ce couple d'éleveurs décrit un discours assez présent sur le terrain qui critique cette approche trop influencée par l'argent. Valérie décrit aussi de manière plutôt négative le comportement d'un éleveur qui essaierait de trop se renseigner sur la nouvelle PAC auprès des instances intermédiaires pour pouvoir maximiser ses primes. Cependant, beaucoup d'éleveurs cherchent à « optimiser leurs primes » et s'inscrivent dans les comportements qu'ils critiquent chez les autres.

Martin, dans son entretien de 2007 et de 2015, tient d'ailleurs un discours qui ressemble à celui d'Alain et de Daniel et Valérie. Selon lui, les éleveurs qui sont trop à l'argent ou qui ne voient que « le fric » comme récompense du travail « bien fait » agissent mal dans le métier du fait de ne pas suivre l'éthique professionnelle. Ils ne font pas le travail « avec le cœur » selon Martin, mais pour « la gloire » et seraient corrompus par l'argent. Cependant, Martin, de manière similaire à Alain, maximise aussi ses primes. Il sélectionne les meilleures terres à déclarer et ajoute des ânes pour avoir un taux de chargement intéressant. Ils se sentent à l'abri de cette réalité et peuvent pratiquer l'*optimisation* sans perdre leur éthique du métier.

Or, malgré ce point de vue mitigé, « optimiser » ses primes devient globalement mieux perçu que 10 ans passés. L'expression s'entend souvent dans le milieu pastoral et sans décrire un comportement forcément négatif. Certains éleveurs mentionnent par exemple qu'ils sont allés voir le technicien pour tenter de comprendre les primes et les « optimiser ». L'expression est aussi perçue de manière moins négative que celle de « chasseur de primes ». Car « optimiser ses primes » peut maintenant, selon beaucoup d'éleveurs, se réaliser tout en respectant une certaine éthique professionnelle, ce qui n'est pas le cas pour le « chasseur de primes ». Il semble aussi y avoir moins de discrimination concernant les éleveurs doués avec l'administration et qui savent jouer du système. Le discours sur les éleveurs dits «

techniciens », comme le formule Lili, apparaît moins sur le terrain dans les dernières années. Cette stratégie peut même être valorisée. L'exemple de Louis décrit bien cette situation. Cet éleveur de la génération X, ancien technicien, utilise l'expression de « chasseur de primes » pour se décrire et se valoriser. L'expression qu'il utilise peut être comprise comme étant synonyme de la stratégie de l'*optimisation* des primes. Dans cet entretien, Louis explique pourquoi il a modifié son modèle d'élevage pour faire de l'agriculture biologique.

Entretien avec Louis 2015

Louis : L'histoire du bio, on s'est dit [...], ça serait bien que l'on se mette aussi en bio avant le démarrage de la nouvelle PAC 2015, plutôt que de prendre le train en marche. Autant essayer de le prendre avant qu'il démarre quoi. Donc, ç'a été aussi un petit argument pour nous pousser à faire du bio.

Émilie : Pour faciliter les procédures de ?

Louis : Ouais pis on entendait parler du verdissement de la PAC, verdissement de la PAC ici et là. Donc, moi je me suis dit pour le bio faut peut-être essayer de **tirer son épingle du jeu**. Bon c'est malheureux, ça fait **chasseur de primes**, mais je le, je le revendique quoi. Enfin, j'en ai pas honte quoi. Heureusement.

Émilie : Tout le monde fait un peu comme ça aussi non ?

Louis : Oui, oui voilà, donc voilà. Du coup, par contre là [avec la nouvelle PAC], on sait pas trop à quelle sauce on va être mangé par contre. Tout ce qui est prime à l'herbe, MAE et tout. Donc là, ça fait un peu du souci.

Louis sait que le fait d'être identifié comme un « chasseur de primes » est mal perçu. Mais, en même temps, il voit une certaine valorisation du fait d'anticiper la nouvelle PAC et d'en jouer « pour tirer son épingle du jeu » « je n'en ai pas honte quoi. Heureusement ». Il considère aussi que beaucoup de gens procèdent comme lui. En fait, un des savoir-faire primordiaux dans le travail dans le fait de « savoir prévoir » (Chevalier 1991 :3) s'élargit à d'autres compétences. Au début des années 2000, un « bon berger » devait savoir prévoir les gestes à faire sur le troupeau et le comportement du troupeau au même titre que la gestion des ressources. Avec les années, des éleveurs comme Louis tentent aussi de « savoir prévoir » les changements administratifs avec lesquels ils vont devoir conjuguer. Une *optimisation* du travail se fait maintenant grâce à ce savoir-faire administratif en apprenant comment jouer, en étant inventif et en anticipant les *normes publiques* en transformation. Comme le formulait Simon, ancien technicien, dans un entretien en 2011, « un bon éleveur passe maintenant peut-être aussi par le fait d'être capable de remplir des papiers et de les optimiser »¹¹⁹. Les propos de Simon commençaient alors tout juste à être perceptibles dans les pratiques. Actuellement, cette perception d'un savoir-faire lié à la ruse des primes semble plus largement acceptée.

¹¹⁹ Simon parle des primes et des papiers de manière confondue dans la mesure où pour obtenir les primes à l'époque de l'entretien il faut bien savoir remplir les papiers et donc les optimiser.

Cependant, la valorisation à tirer de cette stratégie se vit de manière individuelle plus que collective. Les éleveurs, s'ils parlent des primes et normes à respecter entre eux, parlent peu, voire pas du tout du montant des primes obtenues ou des ruses réalisées. Comme le mentionne Julien, technicien d'une chambre d'Agriculture de la région, le troupeau reste pour beaucoup d'éleveurs l'élément de valorisation du travail « bien fait » et pas les primes.

Entretien avec Julien 2015

Émilie : Cette reconnaissance professionnelle sur qu'est-ce que le travail bien fait des uns et des autres, est-ce qu'elle est influencée selon toi par le revenu des primes ? Cette capacité à optimiser, quelqu'un qui gère bien son business si on veut ?

Julien : Je pense que quelqu'un qui gère bien son business et qui a tendance à le montrer est plus critiqué qu'un autre. Là je pense que c'est plutôt quelque chose de ...euh...

Émilie : Péjoratif ?

Julien : Ouais, négatif même. Je pense que c'est plutôt... Ben voilà. C'est-à-dire, y a aucun éleveur...Entre eux, ils n'en parlent pas des primes. Enfin, ils ne parlent pas de ce qu'ils touchent. Ils parlent du dispositif machin et tout ça, mais ils parlent pas de ce qu'ils touchent. Déjà. Et les quelques éleveurs qui ont des signes extérieurs de richesse, ils achètent le nouveau tracteur, tu vois le nouveau tracteur, 880 chevaux, 4x4 à 50 000 euros machin et tout ça. Donc les mecs, ne serait-ce qu'un éleveur qui a un iPhone tu vois, les autres ils vont dire « oh putain celui-là il a touché beaucoup de primes, il s'est acheté un téléphone à 800 euros oh putain, lui doit toucher grave ! » Tu vois, c'est de suite suspicieux et pas positif. Voilà, je pense. La reconnaissance professionnelle non elle se fait oui sur l'homogénéité du troupeau, sur la qualité des agneaux, sur la rusticité du troupeau aussi, sur la qualité de la conduite du troupeau.

Les éleveurs, comme l'explique Julien, savent qu'une certaine jalousie ou une surveillance sociale existe et discrédite ce type de comportement opportuniste et la mise en avant de l'argent gagné. Cependant, certains éleveurs sont maintenant fiers, comme Louis, d'avoir su profiter de cette opportunité des primes, voire de les avoir maximisées. Martin, dans son entretien de 2015, explique aussi avec une certaine fierté le fait d'en connaître plus que certains collègues sur les primes et de jouer avec ces parcelles pour arriver à de meilleurs revenus. On perçoit donc que des critiques sociales existent concernant cette stratégie plus largement adoptée, mais que les éleveurs en tirent personnellement une fierté cachée.

Il y a une volonté individuelle des éleveurs à maintenir l'éthique professionnelle basée sur certains principes du GPL, mais cette volonté reste aussi confrontée à une réalité comportementale différente considérant de nouveaux motifs de gestion de la ferme. En fait, une part des éléments du travail devient taboue pour camoufler ce décalage entre l'éthique professionnelle largement encouragée et des comportements décalés du respect de celles-ci. Pour reprendre certains concepts de Max Weber (1919), tout se passe comme si les individus souhaitaient encore croire à une certaine éthique et à une *symbolique* du métier, mais que les membres du GPL espèrent aussi une forme de *progrès* du métier. Cependant, comme le formule Max Weber, le fait de vouloir « maîtriser » ou « optimiser » le travail, par la

« prévision » et « l'intellectualisation », modifie aussi le travail et la perception que le travailleur s'en fait. En effet, intellectualisant ses actes, le berger cherche dans cette idée de *progrès* des connaissances additionnelles sur des éléments qui n'ont pas de fin et où l'amélioration est toujours possible. L'individu ne se satisfait plus d'une vie qui autrefois le comblait et qui avait un sens par l'existence d'une fin (Weber, 1919 : 90-91). En adoptant cette stratégie de l'*optimisation*, les éleveurs cherchent à maîtriser leur environnement, envisagent cette idée de *progrès* et intellectualisent leur travail. Ils perdent de leur « enchantement », comme le constatait Weber, car la raison pour laquelle le berger dit faire le travail « par passion » et avec « le cœur » perd de sa symbolique, de son idéalisation. Du moins, les éleveurs perçoivent une corruption possible ou un désenchantement des autres dans l'adoption de cette stratégie d'*optimisation*, mais pas pour eux.

8.2.2 À la limite : « Avoir des brebis que pour les primes »

La stratégie d'*optimisation* des primes, poussée à l'extrême en termes de non-acceptabilité dans le GPL, s'exprime dans le fait d'« avoir des brebis que pour les primes ». Dans cette dernière expression, l'unique motivation de l'éleveur serait celle venant de l'obtention de primes, le troupeau deviendrait alors uniquement un instrument pour obtenir de l'argent. Le fait « d'avoir des brebis que pour les primes » décrit des éleveurs qui vont au-delà de la stratégie de l'*optimisation* des primes, cette dernière attitude pouvant être basée sur un calcul de gestion qui suit une certaine éthique professionnelle. Or, cette nouvelle expression décrit un comportement qui fait une entorse à l'*ethos* professionnel des années 2000 : d'une part « la passion » du métier semble inexistante, et d'autre part cette idée d'attachement, de prendre soin, et de don et de contre-don dans les relations Homme-animal n'est pas non plus présente. Un entretien avec Denis et sa femme, couple d'éleveurs fin cinquantaine, décrit bien des individus identifiés comme adoptant cette attitude.

Entretien avec Denis et sa femme 2015

Denis : Ben tu as ceux qui se sont créés pour prendre les primes, qui sont là que pour se prendre des primes, ils courent après les sous.

Sa femme : On dirait **qu'ils n'aiment plus leurs moutons** tu me disais.

Denis : Ah ben oui. Y en a plein. Tu croises des éleveurs qui te disent « les moutons je ne peux plus les voir ! » Mais bon, je les connais en plus ces gars-là. C'est sûr, **ils ont jamais pu trop les voir**. Mais comme on y met un peu plus de pression dans les papiers, pour leur donner des sous, alors bien plus ça les énerve. Ils se disent « ces moutons pffff ! » « Il faut tenir juste ce qu'il y a pour les sous ». Tu te dis putain on en est où ?! [...]

Sa femme : Mais ils les soignent quand même tout ça ? Ben pas tous hein ? Y en a qui déconnent un peu.

Denis : Quand tu vois l'état des troupeaux ! Ben voilà, tu te dis ils ont juste les moutons pour les subventions, c'est tout !

Sa femme : Tu vois des bêtes arriver en montagne avec le *piétin**, mais fort !

Denis : Mais y a pas que le *piétin** ! Y a tout, y a tout, tu vois de tout !

Denis et sa femme décrivent bien certains éleveurs identifiés comme ayant « des brebis que pour les primes ». Ces éleveurs, selon Denis, ne soignent pas assez les bêtes. Ils ne veulent plus « voir » leur troupeau. Selon lui, « ces gars-là » n'aimaient pas plus leurs bêtes dans le passé, mais avec la pression qu'ils vivent, ceux-ci seraient « énervés » par leur troupeau qu'ils ne supporteraient plus. Ces individus sont souvent identifiés comme n'ayant pas un « beau troupeau » : mal entretenu, mal sélectionné, mal renouvelé, mal nourri et peu domestiqué. Ils auraient aussi un troupeau suivant des principes plus utilitaires que par passion. Le troupeau serait réduit à un statut d'objet, ou de chose inanimée. Du moins, ces éleveurs sont décrits comme ayant peu d'empathie pour le troupeau, étant capables de laisser les bêtes dans des situations et des états sanitaires critiquables.

Il y a donc eu un changement dans les termes utilisés pour discriminer les individus. Au début des années 2000 jusqu'en 2013 environ, l'expression de « chasseur de primes » sert à disqualifier ceux qui jouent *trop* des réformes, qui cherchent à avoir plus de primes et ne respectent pas assez l'éthique du métier. Après 2013, l'*optimisation* des primes se généralise et cette attitude devient moins connotée puisqu'elle n'est pas *nécessairement* contraire à l'éthique du métier. Par contre, l'expression d'avoir des bêtes « que pour les primes », entendues après les années 2013, décrit un comportement répressible dans le fait que les individus discriminés sont identifiés comme instrumentalisant le troupeau pour avoir des primes sans réelle considération pour celui-ci.

Émilien, dans un entretien en 2020, mentionne même l'idée que certains auraient décidé de ne plus du tout avoir de brebis, ayant assez de revenus avec seulement les primes liées aux nouvelles DPB de 2015. Émilien dit que maintenant, certains ne demandent plus l'Aide Ovine qui est contraignante sur les normes à suivre et en paperasse (par exemple avec les quotas d'agneaux vendus) et prennent uniquement les DPB et l'ICHN. Il parle d'éleveurs qui ne possèdent plus de troupeau et qui louent leurs terres et vivent des revenus des DPB. Selon Émilien, « ça va trop loin », cette attitude serait au-delà de la limite de l'inacceptable, car « c'est la mort du métier »...

8.3 Stratégie 8 : La *résignation*, « c'est comme ça ! »

Depuis les dernières années, une autre stratégie s'observe de plus en plus : la *résignation*. L'on retrouve dans les discours des éleveurs des termes décrivant une certaine forme de fatalisme, de destin inéluctable, de défaitisme ou de pessimisme. Cette attitude de *résignation* se traduit par le fait d'accepter la réalité administrative, le changement imposé, par dépit en ayant un sentiment que de toute façon « c'est comme ça », et personne ne pourra rien y changer.

Lors d'un repas chez André en 2018, éleveur d'une cinquantaine d'années et ancien employeur, celui-ci parle des primes qui tardent à être versées « pour la montagne »¹²⁰. Il mentionne que c'est compliqué pour lui, en tant que président de *groupement pastoral**, de gérer le budget et les dépenses sans savoir quand auront lieu les versements des primes qui ont déjà trois ans de retard au moment du repas. André exprime le fait d'être dépassé. Pourtant, il est bien informé et comprend bien le fonctionnement des primes. Il reste d'ailleurs à l'affût des nouvelles réformes et se renseigne régulièrement. Il décrit les primes qu'il touche sur ses terres et les injustices existantes entre les DPB versées inégalement aux agriculteurs. Il parle de ces éléments avec une certaine lassitude, sans agressivité, de manière banale. Lors de cette discussion, je constate que quelques années avant, les éleveurs tenaient des discours plus critiques, agressifs, contestataires. J'interroge alors André sur ce discours qu'il récite sans réelle émotion ou frustration sinon que dans le fait de faire un constat. André répond que les éleveurs comme lui se sont « résignés » à la réalité administrative actuelle. « C'est comme ça ! » dit-il. Il considère que certains éleveurs comme lui ne veulent plus se battre et ont « baissé les bras » devant les réformes administratives changeantes à répétition.

Un extrait d'entretien réalisé avec Christian, herbassier de la génération X, décrit aussi bien ce sentiment de *résignation*. Christian mentionne même qu'il a perdu la passion du métier. Il semble blasé, épuisé, résigné. Il décrit les incertitudes des changements provoqués par la réforme de la PAC 2014 avec lassitude. On retrouve aussi dans cet entretien la stratégie du *déni* dans le fait de ne pas chercher à comprendre. Christian dit avoir essayé de comprendre les anciennes réformes. Il mentionne qu'il comprenait à peu près bien les anciennes *normes publiques*, mais qu'en 2015, il n'a plus envie.

Entretien avec Christian 2015

Émilie : Mais le CERPAM ce qu'il vous fait [comme dossier], c'est pas pour une MAE ? Une mesure agro-environnementale ?

Christian : Si apparemment oui. Ça serait ça ouais. Mais tu vois, pareil, je suis pas sûr de moi. Avant je savais tout à peu près, mais là. Je sais plus. Je suis perdu. Et je suis pas le seul ! Y en a plein ! Ils y comprennent plus rien ! **On y comprend plus rien !** Et donc soi-disant que là, ils vont payer d'année en année [les primes] et que ça va augmenter [les montants des versements], mais bon tu vois c'est toujours pareil. **Tu dépends de ces gens-là**, et ça me gonfle ! Franchement !

Émilie : Ah, ça c'est les DPB alors ?

Christian : Y a la DPB.

Émilie : Celle qui va augmenter ?

Christian : Je sais pas (rires) !

¹²⁰ L'expression « pour la montagne » signifie la période de l'estive, la période d'été quand les bêtes montent en montagne pâturer l'herbe d'altitude.

Christian : Tu vois je te dis, je sais plus, DPU machin. **J'ai plus envie. Je laisse faire** et tant que **c'est comme ça, c'est comme ça**. Quand y a des moments où je peux payer, tant que je peux payer ça va, mais... mais y aura plus le jour où je ne pourrai plus payer.

Émilie : Et là tu dirais les primes, en pourcentage par rapport au revenu complet que tu as de l'exploitation ça représente quel pourcentage à peu près ?

Christian : Ben je dirais moitié-moitié, je dirais peut-être un petit peu plus de la moitié. [...] Ouais maintenant on va dire un peu plus de prime. Mais, j'en sais rien. Je sais même plus combien je touche de primes par an. **Je cherche pas à comprendre. C'est le centre de gestion, maintenant c'est eux qui me font les déclarations pour le salarié, c'est eux qui me font la comptabilité** donc...

Selon d'autres sources, ce sentiment de *résignation* exprimée par André et Christian ne se restreindrait pas aux bergers, mais serait présent plus largement dans la profession agricole. Un sondage du Baromètre agricole Terre-net BVA de novembre 2017 mentionne qu'un sentiment de *résignation* ressort des analyses auprès de 702 agriculteurs questionnés sur l'avenir de l'agriculture sur l'ensemble du territoire français (Terre-net 23-11-2017). L'article qui analyse ce sondage a pour titre : « Les agriculteurs de plus en plus résignés ! ». Un article plus récent de La Dépêche, datant de l'automne 2018, décrit aussi ce même type de phénomène et a pour titre : « SOS agriculteurs : « Nous sommes résignés » » (La Dépêche 27-09-2018). Un article de Ouest-France en 2017 cite le syndicat agricole majoritaire, utilisant les mêmes termes pour décrire les sentiments ambiants dans l'agriculture « FDSEA : « Les agriculteurs sont résignés » » (Ouest-France 03-07-2017). Le rapport de la commission parlementaire menée par Odette Herviaux décrit aussi un phénomène similaire :

« Les agriculteurs doivent évoluer dans un environnement complexifié et faire face à des experts spécialisés dans chaque domaine (environnement, travail, santé, économie...). Il doit donc lui-même devenir compétent dans ces domaines. La crainte de mal faire, de se tromper dans une déclaration est d'autant plus élevée que sa situation économique est tendue et qu'il risque gros en termes de pénalités et de sanctions en cas d'erreur. Il se tourne alors plus facilement vers des organismes de service auxquels il délègue les formalités moyennant des rétributions qui se révèlent souvent élevées. « Je dois m'adresser à l'extérieur parce que c'est devenu trop complexe » : les agriculteurs se sentent de plus en plus isolés face à une inflation de demandes parfois contradictoires ; ce travail administratif réalisé le plus souvent le soir après la journée de travail accentue ce sentiment de solitude. Le plus inquiétant, c'est que beaucoup semblent totalement désabusés, au-delà même de la revendication syndicale ou de la colère. » (Rapport Herviaux, 2016 :21)

J'identifie aussi chez les bergers ce « désabusement » total dont parle ce rapport, « au-delà de la colère » ou la « résignation ».

8.3.1 La *résignation* due aux réformes répétitives et au clivage des individus

Ce sentiment de *résignation* peut être dû, comme l'observe Jean-Luc Metzger (2000), à une fréquence soutenue des réformes dans le travail, et au renouvellement continu des apprentissages à réaliser. Jean-Luc Metzger, dans son ouvrage *La réforme permanente d'un*

service public : entre utopie et résignation (2000) aborde cette question des effets des réformes publiques permanentes dans le travail. Il considère que les salariés, dans le cadre de réformes à répétitions qui modifient les normes, les tâches et les repères, en viennent à se résigner aux nouvelles transformations. L'apprentissage répété à de nouvelles consignes et à de nouvelles façons de faire les amènerait aussi à se résigner. Selon Philippe Pierre, qui décrypte les recherches de Metzger, les salariés apprennent « au fil des transformations, la résignation, comportement distinct du retrait ou de l'exclusion qui conduit à autocensurer toute réflexion critique et, conséquemment, à exécuter toute consigne, fût-elle inadaptée ou contradictoire avec le système de valeurs » (Pierre 2002). Selon Metzger : « Les déstabilisations successives liées au renouvellement technico-gestionnaire réduisent les capacités de coalition, engendrent de la résignation et du retrait. Quant aux salariés qui s'engagent dans une critique argumentée de l'introduction de dispositifs, ils le font souvent au nom de la défense d'un existant, d'un *ethos* professionnel » (Metzger 2011 :17). La rationalité serait l'autre facteur pouvant expliquer cette résignation selon Metzger, car la « gestion », comprise comme « une manière plus rationnelle de décider et d'organiser » le travail, gagne en persuasion chez le travailleur dans le cadre de ces réformes répétitives, par son rapprochement à une logique scientifique et rationnelle plus valorisée. Le travailleur, selon lui, en vient à se résigner aux réformes constantes, parce qu'elles lui semblent plus pertinentes. Il abandonne ainsi ses principes et l'*ethos* professionnel qui lui paraissent rétrogrades.

Les observations de ce chercheur ressemblent à ce qui a été observé chez les bergers. Ceux-ci apprennent et réapprennent depuis des années de nouveaux procédés de gestion, de nouveaux calculs à respecter, de nouvelles *normes publiques*, de nouveaux vocabulaires administratifs suivant les réformes mises en place. Ils perdent leur volonté de combat, de revendication pour préserver l'*ethos* professionnel et se résignent aux réformes. Metzger considère aussi, en reprenant les travaux de Michel Foucault et de Pierre Bourdieu, que ces réformes perpétuelles dans le travail ne sont pas mises en place que pour l'efficacité, mais qu'une volonté de pouvoir et de contrôle des gestionnaires s'exprime dans cette démarche (Metzger 2007). Du moins, une forme de jeu en continu entre *pouvoir* et *savoir* serait en place dans ces réformes faites à répétition qui nuirait à la santé physique et mentale du travailleur. Celui-ci vivrait continuellement des injonctions nouvelles lui imposant de changer, d'apprendre, de « dysapprendre »¹²¹ (Metzger 2007) ou de désapprendre dans le travail, remettant ainsi en question ses savoir-faire professionnels. Ceci s'observe aussi chez les bergers.

Les élèves adoptent aussi cette stratégie de la *résignation* pour mettre un terme au combat ou au déploiement d'énergie visant à gérer ce changement répétitif dans le travail. Les recherches de Fabienne Hanique et Vincent De Gaulejac sont éclairantes à ce sujet. Ceux-ci proposent plusieurs concepts pour comprendre l'ordre paradoxant en entreprise ou dans la fonction publique, dont le « déni », le « clivage » et la « résignation ». Le déni correspond « à nier la réalité et à entretenir l'illusion que le fonctionnement du système est parfaitement acceptable et rationnel. Le déni favorise l'adaptation à l'organisation, en occultant les

¹²¹ Selon Metzger, « le dysapprentissage pourra désigner aussi bien la difficulté à acquérir de nouvelles connaissances, à accéder au niveau pertinent d'apprentissage, que la difficulté à demeurer à un certain niveau, ainsi que le fait de perdre des connaissances » (Metzger 2007 :157-158).

contradictions et leurs liens avec les tensions psychologiques et les symptômes somatiques ressentis par le sujet » (De Gaulejac et Hanique, 2015 :224).

La résignation constitue le prolongement du déni. Mais pour comprendre cette subtilité, il faut considérer le concept de « clivage » proposé par ces auteurs. Le concept de « clivage » envisage un individu « coupé en deux » (De Gaulejac et Hanique, 2015 :221). « Une partie du moi de l'individu tente de s'adapter et une autre partie « tente de se dégager de l'emprise subjective » » (De Gaulejac et Hanique, 2015:221). L'individu fait « comme si », « il adhère au système et répondait à ses exigences, tout en essayant de sauvegarder une partie de lui-même afin de préserver sa santé mentale et son intégrité psychique » (De Gaulejac et Hanique, 2015 :222). L'exemple de Mathilde, présenté au chapitre 6, illustre bien ce type de personne scindée en deux : entre sa volonté de suivre ses principes tout en continuant à faire de l'élevage en recevant des aides qui imposent d'autres règles. Mais, selon De Gaulejac et Hanique, lorsque le clivage « s'installe dans la durée », « la résignation » advient dans la mesure où « le moi organisationnel s'hypertrophie. L'autre moi, considéré comme authentique, comme réceptacle des « vrais » désirs du sujet, s'atrophie. [...] La partie du moi qui s'adapte est en quelque sorte désubjectivée, comme si elle devenait étrangère à toute réaction affective, comme si elle renonçait à donner du sens à son expérience, aux conflits vécus. Le sujet ne pense plus, ne désire plus, n'éprouve plus » (De Gaulejac et Hanique, 2015 :222-223).

Lorsque la phase de « clivage » dure trop longtemps, l'individu finit par se résigner jusqu'à étouffer ses aspirations profondes qui demandent trop d'énergie pour être maintenues. À ce moment-là, « il y a là une forme particulière de la grève du zèle : l'individu se conforme à toutes les injonctions, quelles qu'elles soient, en les prenant au pied de la lettre, et s'abstient délibérément de toute pensée personnelle. Il perd son autonomie [...] il perd alors ses capacités de jugement, il renonce à ses désirs propres, il devient un agent soumis à une « volonté » extérieure à lui » (De Gaulejac et Hanique, 2015: 223). Ces auteurs parlent aussi de « déperdition réflexive » lorsqu'un individu décide de ne plus réfléchir et que « le primat de l'opérationnalité, du pragmatisme » domine (De Gaulejac et Hanique, 2015: 217). Ils identifient ce comportement comme une acceptation passive de résignation accompagnée d'un sentiment d'impuissance (De Gaulejac et Hanique, 2015: 230). On perçoit dans ces recherches beaucoup de similarité avec ce qui a été observé chez les bergers. Certains éleveurs ont peut-être, comme André et Christian, vécu un clivage pendant plusieurs années, dans ces réformes vécues à répétition. Ils ont laissé de côté leurs désirs personnels « atrophiés », et la défense d'un *ethos* professionnel leur semble perdre en pertinence. Du moins, ils n'ont plus envie de se battre (ou n'en n'ont plus l'énergie) pour leurs principes ou pour préserver l'éthique professionnelle partagée.

Michel Terestchenko, qui traduit les recherches de Stanley Milgrams sur l'obéissance humaine à l'autorité, mentionne un élément qui ressemble aussi aux observations faites par De Gaulejac et Hanique. Il souligne qu'« obéir est le choix le plus simple, le moins « coûteux », celui qui, paradoxalement, répond au besoin psychique de protection de soi, quoiqu'il se paye au prix d'un renoncement à sa propre identité. Un tel phénomène de dépersonnalisation [conduit] à inhiber et à neutraliser tout à la fois la conscience de leur propre responsabilité et l'empathie qu'ils éprouvent pour la victime » (Terestchenko

2013). Terestchenko considère qu'un des apprentissages importants des recherches de Milgram consiste à voir « la grande différence qu'il y a entre *faire face* aux circonstances et être *pris* par elles ». Dans cette recherche de Milgram, les individus les plus rebelles à l'autorité « font face » aux ordres et suivent plutôt leurs propres principes moraux, choisissant de ne pas infliger des chocs électriques à la fausse victime. Les plus serviles sont « pris » par cette autorité, y obéissent et renoncent à leurs principes. Ils se résignent à ce qui leur est imposé.

En continuité avec ces observations, Martin, dans son entretien de 2007 présenté au chapitre 5, formule une phrase qui décrit une forme d'*engrenage* que différents chercheurs avaient aussi observé dans le cadre de leurs recherches menées après la Deuxième Guerre mondiale pour comprendre l'action d'hommes ordinaires impliqués dans des crimes horribles. Martin mentionne que si les primes lui imposent des pratiques qui vont trop à l'encontre de ses principes, il arrêtera le métier. Cependant, malgré cette affirmation, il décrit aussi un mal-être découlant des contraintes qu'il a en lien avec l'obtention des primes. Celui-ci mentionne ensuite : « Ça fait 10 ans que je dis ça, en fait je n'ai jamais arrêté ». Ce phénomène ressemble à l'*engrenage* décrit dans l'ouvrage *Histoire d'un Allemand* du journaliste Sebastian Haffner (2003). Une fois un individu placé en situation de contradiction avec ces actions souhaitées, celui-ci a du mal à revenir en arrière, ayant déjà bafoué ses principes et son éthique. Cet auteur raconte l'histoire d'un Allemand dans les années 1930 qui se trouve pris dans un *engrenage* lorsqu'un officier SS lui demande dans une bibliothèque d'agir contre ses principes. À la suite de cet événement, cet individu continuera à agir contre ses principes, n'arrivant plus à revenir en arrière et à suivre son éthique première, ayant été sali par ce premier geste d'obéissance non souhaité. Les éleveurs semblent vivre exactement cette forme d'*engrenage* et de *résignation*. Ils n'ont souvent plus la force ou l'énergie de défendre leurs convictions qui semblent « atrophiées » dans ce climat de conflit interne perpétuel entre éléments du travail espéré et éléments du travail réellement vécus.

8.3.2 *Résignation* : « Parce que c'est payant ! » ou « si tu veux, tu deviens un petit peu pragmatique »

D'autres éléments sont à prendre en compte pour comprendre la stratégie de la *résignation*. Pour reprendre les termes d'un rapport gouvernemental faisant état de l'inflation des normes en agriculture, il faut considérer l'impact de la conjoncture (favorable ou défavorable) dans l'acceptation ou la gestion du changement imposé au travail. En effet, selon le Rapport de la mission parlementaire menée par Odette Herviaux en 2016, l'impact des normes varie selon les perceptions que s'en font les agriculteurs. Ce texte mentionne : « que la conjoncture soit favorable, que les prix soient élevés, qu'ils permettent non seulement de couvrir les charges, mais aussi de rémunérer avantageusement le travail, alors l'ambiance est plus sereine et l'environnement des normes est plutôt bien perçu. Que cette conjoncture soit défavorable, que les prix du marché ne permettent même pas de couvrir les charges de production, que cette situation dure dans le temps, que les dettes bancaires s'accumulent, alors les normes constituent un environnement hostile et le contrôle peut représenter une menace économique. La peur s'installe. Le sentiment de complexité et de défiance

s'amplifie » (Rapport Herviaux, 2016: 20). Depuis les dernières années, la conjoncture semblait incertaine, d'où le fait d'appeler cette valse une *tempête tournante*. Par exemple, le montant des primes a connu une augmentation pour ensuite légèrement diminuer dans les trois dernières années. Cependant, cette conjoncture avait plutôt été favorable dans les dernières années et elle explique aussi l'adoption de cette stratégie de *résignation*.

En effet, l'appât du gain est un autre facteur explicatif à l'adoption de cette stratégie de *résignation* et plusieurs témoignages sur le terrain semblent confirmer cette hypothèse. Selon Paul, en 2015, technicien d'une chambre d'Agriculture, l'augmentation des primes aurait eu l'effet d'un « anesthésiant ». Selon lui, les éleveurs auraient été moins réticents aux dernières réformes, car elles étaient plus payantes. Selon ce technicien, les éleveurs dans le passé étaient plus inquiets que les primes disparaissent. Ils s'inquiétaient aussi fortement à l'idée de subir des contrôles et des sanctions économiques. Par contre, la dernière réforme de la PAC en 2015 réitère la volonté politique de maintenir les primes conséquentes. Les éleveurs, selon Paul, se seraient donc assagis.

Alex, éleveur-berger début quarantaine, lors d'un repas entre bergers à l'hiver 2018, émet un discours qui confirme cette impression de Paul. Alex parle de l'ancien collectif militant contre le puçage¹²² dont il faisait partie et qui se disloque de plus en plus. Les raisons de cette dissolution seraient dues, selon lui, au fait que : « quand on était à 60 000 de primes, on gueulait plus fort, mais à 80 000 c'est pas pareil ». L'augmentation du montant des primes aurait amené les membres à revoir leur position et à choisir de pucer finalement leurs bêtes électroniquement. Pour Alex, ça ne fait pas de doute que les sommes d'argent plus importantes venant des primes ont modifié leurs volontés et leur niveau de contestation pour revendiquer des alternatives au puçage.

Émilien, éleveur à la retraite, lors d'un entretien réalisé en 2014, mentionne des éléments similaires. Il considère que « les éleveurs n'ont jamais été aussi riches » et que les primes actuelles ont augmenté leurs revenus. Il souligne que les éleveurs vivent mieux les contraintes liées aux primes « parce que c'est payant ! » Émilien mentionnait déjà il y a quelques années que les éleveurs étaient comme « endormis » par les primes, « beaucoup d'éleveurs ne sont pas vendeurs et « dorment au gaz » des primes, ils ne cherchent pas à trouver des initiatives. [...] Ils ne cherchent plus à faire avancer leur modèle d'élevage, à bien vendre leurs agneaux, à « se battre » pour le métier » (Richard-Frève 2011), disait-il. À cette époque, m'inspirant des propos du terrain, je considérais que le fait d'être « endormi » par les primes signifiait de ne plus être « combatif » dans son modèle d'élevage, de ne plus vouloir l'améliorer. Or, actuellement, cet appât du gain « endort » ou « anesthésie » les éleveurs, pour reprendre les termes de Paul, et ne les rend plus combattifs contre les réformes imposées et les transformations qu'elles engendrent dans le travail. Ils seraient doublement endormis : ne se battant plus pour l'amélioration de leur modèle d'élevage (comme l'exprime Émilien), ni dans la contestation des réformes (comme l'expliquent Alex et Paul).

Le phénomène de *résignation* ressemble aussi parfois à un raisonnement pragmatique ou un raisonnement tautologique : il faut accepter les conditions actuelles de l'élevage parce

¹²² Nous abordons à plusieurs endroits dans cette recherche ce collectif contre le puçage. Un documentaire existe sur ce mouvement ainsi qu'un site Internet ayant pour titre Moutons 2.0. La RésisTranshumance de 2013 était organisée par ce collectif.

que sinon il n’y aurait plus d’élevage. Cette forme de raisonnement ressemble à de la *résignation* : à quoi bon se battre ou espérer mieux ou autre chose puisque « c’est comme ça ». Un entretien avec Daniel et Valérie, couple d’éleveurs baby-boomer néoruraux, décrit bien cette vision des choses.

Entretien avec Daniel et Valérie en 2015

Daniel : Après est-ce que dans l’absolu je sais pas, je peux me tromper, mais est-ce que l’on arriverait à vivre en laissant ça [les primes] de côté au jour d’aujourd’hui ? [...] Est-ce que s’il y avait pas eu les primes on serait déjà plus là? On aurait déjà disparu à mon avis [...] parce que voilà y a un marché mondial et tu vois que c’est quand même terrible. Nous on a pas conscience de ça. Mais parfois on en a conscience parce qu’on le voit dans les médias. Mais quand tu as une entreprise de deux ou trois cents salariés qui coule parce qu’elle a été rachetée par une qui n’en a rien à foutre, qui reprend ce qui l’intéresse et puis qui fout tout le monde sur le carreau. Et, je pense que s’il y avait pas les aides on serait dans le même cas de figure. Donc voilà. Si tu veux, **tu deviens un petit peu pragmatique** parce que ben tu te dis si y avait pas ça peut-être qu’on y serait plus.

Actuellement, le montant des primes reste encore important, et les éleveurs sont un peu rassurés sur leur longévité, ce qui influence l’acceptation des contraintes liées à la bureaucratisation du métier. Par contre, comme le formulait le rapport parlementaire de 2016, si la conjoncture redevient défavorable et que les primes diminuent, il n’est pas impossible que les éleveurs redeviennent aussi plus critiques et contestataires. D’ailleurs, en 2019, Fabrice, jeune éleveur récemment installé, considère que le montant des primes reste important, mais qu’il serait moins en progression depuis 2016. Il considère avoir perdu environ 3000 euros par année de primes entre 2016 et 2019 dû à des « restrictions budgétaires ». Celui-ci, fortement endetté, s’inquiète de la future réforme de la PAC 2020 et de l’avenir de l’élevage.

8.3.3 *Résignation, indifférence et bureaucratisation*

Est-ce si surprenant d’observer de la *résignation* chez les bergers dans le contexte actuel ? Peut-être pas. Du moins, la littérature spécialisée en sciences sociales regorge d’analyses basées sur l’indifférence, l’absence de sentiment ou la déshumanisation d’individus, dans un contexte de bureaucratisation, de rationalisation et de formalisation des tâches dans le travail (Merton 1940 ; Crozier 1963). Certains chercheurs se sont interrogés à différentes périodes historiques sur le rôle des agents de l’État, leur lien à la bureaucratisation ou à la formalisation de leur travail et leur sentiment ou leur absence de sentiment face aux usagers (Hanique 2004, Herzfeld 1992, Hibou 2012). Certaines recherches plus connues post Deuxième Guerre mondiale questionnaient aussi ce lien entre l’individu, l’organisation du pouvoir, la rationalisation et l’expression de sentiment des individus. On peut citer les travaux d’Hannah Arendt (1963) et son concept sur la « banalité du mal ». Elle s’interrogeait notamment sur l’obéissance des individus « ordinaires », dans certaines situations extrêmes

où ceux-ci adoptaient des comportements déviants qu'ils n'auraient pas acceptés selon leurs principes personnels. Ceux-ci semblaient déshumanisés, indifférents, résignés.

Si l'on cherchait à résumer simplement les constats des recherches traitant de ce phénomène de *résignation* ou d'indifférence dans un contexte de bureaucratisation des procédures, on pourrait dire que les individus dans ce type d'environnement (vivant des injonctions diverses, de fortes contraintes institutionnelles autoritaires, de la déresponsabilisation et de la responsabilisation, gérant un fractionnement de leur travail, et une rationalisation de leurs tâches) adoptent souvent des comportements dépourvus de sentiments empathiques pour leur prochain et pour eux-mêmes. Ils adoptent plutôt des actions antipathiques allant contre leurs principes personnels. Certaines recherches mentionnent que le modèle économique capitaliste, le modèle de gestion néo-libéral, le taylorisme au travail, l'inflation des normes, la bureaucratisation des procédures, en plus de la volonté de répondre à des objectifs de progrès et de profits perpétuels seraient potentiellement des facteurs pouvant expliquer ce qui se perçoit actuellement dans le monde du travail soit : une forme d'individualisation du travailleur (dont des agriculteurs (Nicourt 2013)), de chosification du travailleur, et sa déshumanisation.

J'emploierai pour décrire ces constats un concept emprunté à Lukács (1923) : la « chosification » du travailleur. J'utilise ce concept, car il décrit bien la stratégie de la *résignation* observée chez les éleveurs. Le terme de « chosification » peut être utilisé comme synonyme d'aliénation ou de réification. Il revient à décrire une activité ou une situation qui tend à réduire en chose l'Homme ou ses relations sociales. Marx (1867) décrivait dans ses recherches sur le système capitaliste un phénomène d'aliénation perceptible lorsque le travailleur devient dépossédé de sa force de travail et devient l'objet de son travail. Le travailleur devenait une chose. Jocelyne Porcher (2002 :164-165) identifiait dans ses recherches les types de liens entre éleveurs et leurs animaux dans le modèle de la production animale productiviste et utilise le terme de « coupure » ou d'aliénation emprunté à la psychodynamique du travail. Elle mentionne à ce sujet qu'un « déni de lien » existe dans les productions animales productivistes « désenchantées », et qu'il change le lien Homme-animal. Jean-Luc Metzger cité plus haut (2011) utilise lui le concept de « réification » qui se rapproche aussi de ce que j'entends comme étant la « chosification » du travailleur. Selon Metzger : « la réification implique que l'on refuse (ou que l'on soit devenu incapable) de se mettre à la place de l'autre dans l'interaction. À la limite, la réification conduit à la disparition des interactions, car il n'y a plus d'intersubjectivité (Honneth 2007). L'attitude réifiante consiste à renoncer à tout souci envers autrui, à refuser la reconnaissance de son humaine dimension. Elle permet aux porteurs de cette attitude de ne pas se sentir concernés par les conséquences de leurs actes, surtout quand ces dernières se manifestent de façon qualitative » (Metzger 2011 :18-19). Proches des théories de Lukács, les recherches de Metzger considèrent que suivant une approche « gestionnaire » du travail, les activités humaines peuvent être perçues comme des choses. Cette « chosification » du travailleur est perceptible chez les bergers et s'incarne dans cette stratégie de la *résignation*.

Les constats d'autres recherches permettent aussi de mieux comprendre cette stratégie de la *résignation* adoptée par les bergers. Béatrice Hibou (2012) décrit une inflation de normes productrices de paradoxes pouvant entraîner chez les citoyens une perte de

sensibilité, voire de l'indifférence. Cette chercheuse considère qu'il existe une spécificité du modèle bureaucratique contemporain. Selon elle, « ce qui fait la principale spécificité du moment actuel est que cette production de l'indifférence est moins légitimée et renforcée par l'État, ses administrations et institutions, que par des règles, des techniques et des normes diffuses dans l'ensemble de la société » (Hibou, 2012: 121). Selon d'autres chercheurs, comme Fabienne Hanique et Vincent De Gaulejac, le processus de bureaucratisation actuel n'est pas totalitaire, mais entraîne un système paradoxant ayant des traits particuliers « d'une autre nature » : « [l'emprise] est multiple, imprévisible, changeante, incertaine, instable, variable... autant de qualificatifs qui lui sont propres [...]. L'individu a le sentiment d'être envahi de l'intérieur plus que de l'extérieur, débordé plus que réprimé, saturé plutôt que menacé » (De Gaulejac et Hanique, 2015 :118-119). Ce système paradoxant peut provoquer « dans un premier temps colère et impuissance, puis « stupeur et tremblement » (Nothomb, 1999) et, enfin, soumission et adaptation, faute de voir une issue possible » (De Gaulejac et Hanique, 2015 :117). L'on retrouve encore dans ces recherches des traits spécifiques observés sur le terrain pastoral que l'on pourrait aussi identifier comme de la *résignation*.

En fait, une forme de *résignation* aux contraintes imposées amène certains éleveurs à adopter des comportements moins empathiques, à « couper le lien » avec leur troupeau, comme l'observait Porcher, en cherchant moins le sens du travail, et en suivant moins leurs principes personnels et l'éthique professionnelle du GPL. De ce fait, ils coupent aussi le lien avec eux-mêmes et avec le GPL. Pour résumer, ils se chosifient. Pour reprendre les analyses de François Sigaut (1990) sur l'identité et la santé au travail, on peut percevoir une coupure avec le réel, dans la mesure où les *normes publiques* biaisent leurs perceptions et leur interprétation du réel. Une coupure avec les normes du groupe est aussi perceptible dans le fait qu'ils les perçoivent mal ou n'arrivent plus à les satisfaire. Ces coupures, ou ces « aliénations » pour reprendre les termes de Sigaut, permettent, à mon sens, l'adoption de cette stratégie de la *résignation* entraînant un engourdissement des sentiments des éleveurs face aux changements imposés dans leur travail.

8.4 Stratégie 9 : Quand le *transfert* de la tâche administrative change de nature et de destinataire

Parallèlement à cette stratégie de *résignation*, s'observe sur le terrain un changement concernant la stratégie du *transfert* des tâches administratives. Dans le chapitre 6, j'ai présenté pourquoi je considérais que, pour les éleveurs, les tâches administratives incarnaient un « *dirty work* » (Hughes 1962) et comment ceux-ci transféraient cette tâche majoritairement aux femmes du foyer pour préserver leur métier noble. Actuellement, le *transfert* des tâches administratives, le fait de se débarrasser du « boulot sale », existe toujours, mais il a souvent changé de destinataire et de nature.

8.4.1 Changement du profil des destinataires : vers des personnes plus formées et plus expertes

Une des raisons de ce changement de gestionnaire des tâches administratives est que celles-ci se sont complexifiées dans les dix dernières années. Les femmes de la famille restent souvent très impliquées dans la gestion de ces activités administratives lorsqu'elles en ont les ressources. Cependant, d'autres aidants ont aussi pris le relais. Pour s'adapter à cette complexification, beaucoup plus d'éleveurs ont transféré cette tâche à des personnes mieux formées ou plus compétentes. Le « modèle majoritaire » de femmes secrétaires de maison s'est transformé pour laisser plus de place aux enfants souhaitant reprendre la ferme et ayant suivi des formations pour pouvoir s'installer. Sinon, des neveux, nièces, beau-fils ou belle-fille ayant des formations parfois en gestion, en droit, en comptabilité ou dans d'autres domaines connexes prennent en charge ces tâches. Les éleveurs transfèrent aussi plus ces tâches à des experts divers (techniciens des chambres d'Agriculture ou de la DDT, comptable spécialisé, Centre de gestion...), n'arrivant plus à gérer avec les ressources à disposition ou ne souhaitant plus apprendre à les gérer.

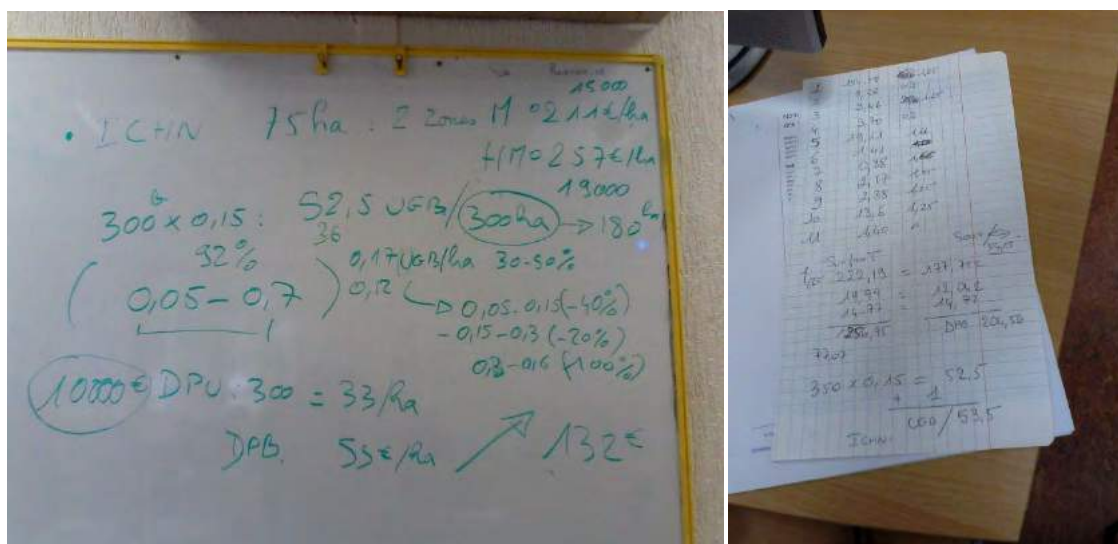
En fait, la complexification des primes et des tâches administratives accentue chez beaucoup d'éleveurs le fait de *devoir* utiliser des services d'experts. On perçoit même un phénomène de *dépendance* des éleveurs envers ces services. Le rapport du Sénat de 2016 et les recherches de Jocelyne Porcher font d'ailleurs état de cette situation de dépendance chez les agriculteurs en général (Sénat 733, 2016, Porcher, 2002 :178). Ce phénomène ne se perçoit pas chez tous les éleveurs, mais il est répandu. Cette dépendance s'explique aussi par la réalisation de calculs plus ardues pour demander les primes et à la gestion des *normes publiques* enchevêtrées.

Alice, ancienne éleveuse néorurale à la retraite depuis 2009, décrit bien cette situation de complexification croissante des tâches administratives dans un entretien réalisé en 2015. Même à la retraite, elle observe ses collègues encore en activité et suit les réformes de la PAC. Celle-ci considère que tout semble fait pour que les éleveurs transfèrent de plus en plus leurs tâches à des experts. Elle estime qu'à son époque c'était complexe, mais que maintenant la situation se dégrade.

Entretien avec Alice

Alice : Si tu veux, ce qui se passe, et plus ça va et plus c'est [compliqué]. Moi, j'ai encore fait des choses des plus simples. C'est pour ça que je suis restée. J'ai été dans l'illégalité, mais je maîtrisais et je pouvais remplir mes papiers. Maintenant, la plupart ne remplissent plus leurs papiers, et c'est fait pour. **Tu ne peux pas comprendre.** L'invention des DPU, c'est incompréhensible, Droit à Paiement Unique. D'abord, c'est une enfoirade ! C'est une injustice monstrueuse, et **c'est incompréhensible.** Et tu ne peux plus, et ils font tout pour que tu ne puisses plus maîtriser. Et ça, je trouve ça extrêmement gravissime. C'est une perte de liberté. Et bon les autres ça les choque peut-être pas, mais [...] Ils payent machin la DDA ou je ne sais pas qui. Pour remplir tes papiers. Et ça moi je me suis toujours refusé. « Vous m'expliquez comment les remplir, mais c'est moi qui les remplis ! » Mais c'est pas possible, **une perte de maîtrise pareille.**

Ce que décrit Alice comme difficultés correspond à ce qui a été globalement observé sur le terrain. Selon cette bergère, même les éleveurs les plus doués, comme elle, se retrouvent en manque de ressources, car les tâches administratives sont conçues pour être de plus en plus complexes, ce qui nécessite l'aide d'experts. Pourtant, elle dispose de ressources importantes. Elle a une double formation universitaire. Elle lit beaucoup. Elle s'informe à divers endroits des changements de la PAC et militait dans divers organismes agricoles. Elle reste active et curieuse. Or, malgré ces ressources personnelles et sociales, Alice considère que les tâches administratives, les *normes publiques* et les exigences de la PAC sont « incompréhensibles ». Alice a arrêté de faire ses dossiers PAC en 2009, à une période où les déclarations étaient moins complexes qu'avec la nouvelle réforme de la PAC de 2014 et l'obligation en 2016 de remplir les dossiers par Internet. La complexité administrative a donc été amplifiée depuis cet entretien de 2015.



Formation donnée à la DDT en collaboration avec la chambre d'Agriculture lors de la mise en place de la PAC 2014 au mois d'avril 2015

Notes du technicien (à gauche) pour expliquer les calculs à faire. Notes personnelles d'un éleveur (à droite) pour choisir les éléments à déclarer (cl. Émilie Richard-Frève)

Ces deux images ont été prises lors de trois journées de formation données par la DDT et une chambre d'Agriculture de la région au printemps 2015 qui seront présentées plus en détail dans l'*Interlude ethnographique* suivant ce chapitre. Lors de ces journées de formation concernant la nouvelle PAC 2014, une dizaine d'ordinateurs étaient à disposition et une vingtaine de personnes étaient sur place (éleveurs et accompagnants) pour remplir leur « dossier PAC ». Sur le tableau blanc à gauche, le technicien a noté les calculs à réaliser pour permettre aux éleveurs de déclarer leur exploitation. La photo de droite illustre la feuille brouillonne d'un éleveur annotée de ces premiers calculs. Comme le décrit bien mon récit ethnographique, beaucoup d'éleveurs ne comprenaient pas ou mal les calculs à réaliser. Certains techniciens sur place semblaient exaspérés de cette incompréhension, ceux-ci ayant donné moult explications. Or, ces images montrent bien des calculs avec des pourcentages, des ratios, des produits croisés, des seuils à atteindre, des valeurs inconnues. En plus, pour

entrer dans les clous de cette PAC 2014, plusieurs éléments étaient interreliés. Ainsi, pour avoir le bon taux de chargement de bêtes par hectare, il faut déclarer un certain nombre d'hectares éligibles avec un pourcentage intéressant de couverture en herbe. Il faut avoir le bon nombre de bêtes à déclarer, pour ensuite pouvoir entrer dans les seuils possibles de chargement. Ces calculs étaient aussi accompagnés de termes techniques complexes et abstraits : par exemple la « valeur fourragère » d'une terre, le « taux de chargement », un « prorata ». Même les techniciens présents lors de cette formation, se disent parfois « perdus » ou « confus » avec cette nouvelle PAC, car les clauses établies par le ministère sont encore floues et non abouties pour cette première déclaration de mai 2015.

Un extrait d'entretien avec Julien, un ancien technicien d'une chambre d'Agriculture de la région qui est maintenant installé dans l'élevage, décrit l'ambiance présente dans ce type de formation et les difficultés vécues par les éleveurs dans ce contexte de réforme. Il décrit cette rencontre cette fois en ayant la casquette d'éleveur et non celle de technicien comme dans le passé.

Entretien avec Julien 2015

Émilie : Donc hier ç'a été un peu houleux lors de la réunion ? [...]

Julien : Ben la fin. [...] C'est que les termes utilisés par l'administration ne sont pas compris par les gens du terrain. Ce qui est normal. Ils parlent un langage, chacun a son jargon. [...] Et le problème c'est qu'il y a une telle distance entre l'administration et les éleveurs, les mecs ils y comprennent rien quoi.

Émilie : Qui ça les administrateurs, les deux ?

Julien : Les deux, mais c'est surtout les agriculteurs, qui sont complètement à l'ouest, ¼ heure. En ¼ heure ils sont largués, en ¼ heure ils comprennent plus rien. Parce que ben voilà au début ils essaient de comprendre. Tu fais un effort de comprendre tu vois. C'est comme quand tu écoutes une conversation en langue étrangère que tu maîtrises pas. Au début, tu comprends et au bout d'un moment tu lâches. [...] Tu fatigues, tu as le cerveau qui fatigue et qui arrive à saturation et basta. Et en plus nous on fait des métiers où on n'a pas l'habitude de rester assis, plantés à regarder un écran. Tu vois donc là pareil. Tu as les jambes qui commencent à s'agiter. Tu commences à avoir des fourmis dans les pieds, tu as envie de sortir. Donc ouais, y a ça. C'est le genre d'incompréhension qui fait que c'est compliqué. Hier tout le monde a été abasourdi sur les 4/5 de la présentation. Les gens ils n'ont pas compris grand-chose. Surtout ils n'ont pas compris les subtilités du truc, comment ils pouvaient se démerder machin et tout ça.

Ce sentiment de dépendance des éleveurs à l'égard des services experts est exprimé à plusieurs reprises lors des trois jours de formation données par une DDT et la chambre d'Agriculture en 2015. Des expressions comme « qu'est-ce qu'on ferait si vous n'étiez pas là ? » ou « par chance que vous êtes là ! » formulées par les éleveurs à l'égard des techniciens présents sont revenues à plusieurs reprises. « Je n'y arriverais jamais tout seul » ou « je n'y arriverais jamais sans vous » formulent certains éleveurs. Ces mêmes expressions ont aussi

été régulièrement entendues lors de visites de techniciens de chambres d'Agriculture de la région chez des éleveurs.



Une rencontre technicien/éleveurs de la région

Ces éleveurs ne sont pas nécessairement dans une situation de dépendance, mais ils utilisent les services payants de la chambre d'Agriculture pour avoir un meilleur suivi de l'évolution de leur exploitation (comptabilité, production, papiers, primes...)
(cl. Émilie Richard-Frève, 2015)

Entre 2012 et 2016, j'ai pu assister à certaines rencontres technicien/éleveurs qui étaient organisées à la demande des éleveurs pour obtenir de l'aide technique, un bilan technico-économique, pour remplir les papiers ou prévoir un contrôle imminent¹²³. Ces rencontres payantes duraient environ trois heures réalisées à la résidence des éleveurs. Les expressions entendues dans le cadre de ces visites ne semblaient pas être que des formules de politesse, mais exprimaient une réelle reconnaissance de la valeur de l'aide reçue et un certain désarroi devant la somme ou la complexité des savoirs à maîtriser pour comprendre les *normes publiques*.

8.4.2 Bergers 2.0 : un changement de technologie et de pouvoir

La complexification des tâches administratives s'accroît aussi à partir de 2016 lorsque l'État exige de remplir « les dossiers PAC » par Internet. Le gouvernement préparait cette réforme depuis 2014 et avait encouragé ses agents de la DDT à former progressivement les éleveurs à ces nouveaux outils informatiques. Mais, à partir du printemps 2016, cette procédure devient obligatoire et ne permet plus aux éleveurs de remplir les dossiers en format papier autrefois reçus par la poste. Maintenant, ils vont devoir s'inscrire avec un identifiant

¹²³ Les services offerts par la chambre d'Agriculture se nomment comme étant « le bilan technico-économique », « mettre à jour ses papiers » ou « optimiser vos techniques en élevage ovin ».

sur le site Internet de TéléPAC tenu par le ministère, et remplir des graphiques pour délimiter leurs parcelles éligibles, inscrire des chiffres et cocher des cases pour demander des primes.



Une rencontre de formations observées en 2015 dans une DDT de la région

Une technicienne debout aide un éleveur à remplir son dossier sur TéléPAC derrière un ordinateur mis à disposition (cl. Émilie Richard-Frève)

Selon un rapport du Sénat de 2016, cette dématérialisation de la gestion du « dossier PAC » par un passage obligé à l'informatique n'a pas eu que des avantages.

« La dématérialisation permet de simplifier certaines démarches et procédures, mais elle n'est pas toujours la panacée. D'une part, les téléprocédures prennent du temps et peuvent être difficiles s'il n'existe pas d'accompagnement. De ce point de vue, les agriculteurs ont fait état de défauts d'accompagnement récurrents. Les téléprocédures constituent souvent davantage un progrès pour l'administration que pour les agriculteurs, sur qui est reportée la charge de la saisie d'informations. D'autre part, les téléprocédures ne sont possibles que si les exploitations sont correctement reliées à Internet. Or, la couverture numérique de l'ensemble du territoire est encore incomplète et les agriculteurs sont les premières victimes de la fracture numérique, ne disposant pas toujours de débits suffisants pour accomplir les formalités en ligne» (Sénat 733, 2016 :47).

Le syndicat agricole la Coordination Rurale dénombre d'ailleurs 10 épreuves liées à cette nouvelle tâche sur son site Internet ayant pour titre « TéléPac, un parcours du combattant ! ». « Vient ensuite l'épreuve de la délimitation des parcelles. Une épreuve réservée aux BAC+7 avec la double option informatique et topographie, le tout renforcé par un doigté de la souris d'une grande précision et d'une patience à toute épreuve. C'est une fois arrivé à ce stade, que l'on s'aperçoit ô combien le ministère de l'Agriculture a placé haut la barre sur le savoir numérique des agriculteurs et ô combien il se joue de leur patience ! » (Coordination Rurale).

Selon le président de la FDSEA des Bouches-du-Rhône, lors d'une rencontre du syndicat en Crau en 2014, les éleveurs ovins transhumants seraient les moins bons élèves des filières agricoles en matière de connaissance informatique. Plusieurs éléments peuvent potentiellement expliquer cet usage limité de l'ordinateur chez les bergers. D'une part, l'élevage transhumant est parfois pratiqué dans des déserts de réseau et/ou d'accès à

l'électricité. D'autre part, l'organisation du travail du berger est souvent chargée, ayant de longues journées de travail (parfois plus 15 heures par jour hors de la maison dont 8 heures de garde durant les mois chauds). Ceci laisse peu de temps pour apprendre et utiliser l'ordinateur ou Internet à la maison. De plus, jusqu'à peu les bergers n'avaient pas besoin d'utiliser de matériel sophistiqué ou de nouvelles technologies dans leur travail pour être performants et compétents. Comme le résumait bien Alphonse en introduction, les bergers sont passés rapidement de l'usage de matériel simple pour faire le travail, comme un bâton de bois pour la marche, à l'usage obligatoire d'une souris d'ordinateur.

Ce passage des documents papier aux dossiers informatiques a amené plusieurs éleveurs et femmes d'éleveurs à demander l'aide des techniciens des chambres d'Agriculture ou de la DDT, car la maîtrise de TéléPAC n'est pas simple et la moindre erreur peut s'avérer très coûteuse. Beaucoup d'éleveurs ont aussi fait appel aux techniciens pour ne pas perdre trop de temps et pour ne pas réapprendre encore de nouvelles procédures administratives.

C'est le cas de Philippe, éleveur début cinquantaine, qui après un chantier de tonte chez son frère en 2016 formule que le passage à Internet « c'était trop ». Il considère que s'il avait été plus jeune, il aurait essayé de comprendre cette nouvelle technique, mais qu'à son âge, il n'a « plus envie ». Il dit s'être bien renseigné dans les dernières années concernant les nouvelles réformes, les changements de primes, de normes, mais ce passage à l'usage d'Internet était une demande d'effort « de trop ». Il préfère, comme une majorité d'éleveurs, utiliser les services de la chambre d'Agriculture ou de la DDT pour faire cette tâche tous les mois de mai/juin. Philippe prend rendez-vous et reste environ 30 minutes avec le technicien à faire des modifications au dossier à l'informatique. En partant, il a l'assurance d'avoir complété et envoyé un dossier dans les temps avec potentiellement moins d'erreurs que s'il l'avait rempli seul. Certains éleveurs et leurs proches (femme, enfants...) ont repris en main seuls les tâches administratives suite à l'aide ponctuelle des techniciens. Mais beaucoup d'autres, comme Philippe, ont poursuivi ce rendez-vous annuel avec ceux-ci pour compléter les « dossiers PAC » accompagnés.



Un chantier de tonte avec Philippe en 2016, pour le troupeau de son frère herbassier
(cl. Émilie Richard-Frève)

En fait, beaucoup d'éleveurs disent subir le fait de *devoir* adopter ces nouvelles techniques de gestion et de *devoir* apprendre de nouveaux éléments imposés dans le travail. Ils ont souvent un sentiment d'infériorité ou d'être en position de soumission. Ceci n'est pas très surprenant, car si l'adoption de nouvelles techniques ou de nouvelles technologies peut faciliter le travail, elles peuvent aussi rendre le travailleur dépendant de celles-ci, voire « esclave » de celles-ci, pour reprendre une formule de Jacques Ellul. Ce chercheur considère que les techniques dans le monde moderne ne sont plus simplement des outils, mais tiennent aussi l'Homme en esclavage, le privent de liberté, devant apprendre et maîtriser de nouvelles techniques pour répondre aux contraintes de l'efficacité, le seul critère valable de la société moderne. D'autres chercheurs comme Michel Foucault (1975), Jack Goody (2000) ou Herbert Marcuse (1964), pour ne nommer que ceux-là, constataient aussi un lien important entre la notion de *pouvoir* et celle de *savoir*. L'imposition de la maîtrise de nouveaux savoir-faire, de techniques, de technologies ou l'usage de l'écriture peuvent créer des rapports de force différents dans un groupe et une autre distribution du pouvoir. Selon leurs recherches, les personnes en position d'apprentissage obligé, devant se conformer à de nouvelles attentes, se trouvent dans un rapport de force et de pouvoir défavorable. Du moins, comme le soulignait le rapport du Sénat no 733, les apports bénéfiques de l'usage des nouvelles technologies pour faire « les dossiers PAC » ont certes aidé certains individus dans leur travail (techniciens, agent de l'administration, certains agriculteurs), mais ce constat ne s'applique pas à tous et beaucoup d'autres sont restés en marge, défavorisés par cette mesure obligatoire. Certains éleveurs sont même devenus totalement dépendants d'une aide experte. Ceci est d'autant plus perceptible aujourd'hui puisque les éleveurs en difficulté, autrefois presque *invisibles*, pouvant être aidés par des proches, sont devenus *visibles*, les proches n'arrivant plus à maîtriser les procédures administratives.

8.4.3 De l'invisible au visible : ou quand le *transfert* de la tâche administrative est nécessaire

En fait, avec les années, le manque de ressources dans la gestion des papiers et des tâches administratives devient un élément handicapant dans la poursuite de l'élevage. Dans certains cas, le *transfert* de la tâche administrative n'est plus une *stratégie* pour s'adapter aux changements que traverse le métier, mais devient la condition *sine qua non* à la poursuite de l'activité d'élevage. C'est le cas des bergers qui, sans coup de main pour réaliser cette tâche, ne peuvent s'imaginer poursuivre ou évoluer dans le métier.

Roland, éleveur de Crau fin de la cinquantaine, explique lors d'un entretien que le *transfert* de cette tâche aux femmes de son foyer constitue une nécessité pour lui, sous peine d'arrêter le métier.

Entretien avec Roland 2015

Émilie : D'accord ! Donc, là, vous avez pas de MAE ou ?

Roland : C'est mes filles qui s'en occupent de tout ça, je ne saurais pas vous dire. Je sais qu'elles remplissent des papiers, de toute façon moi je veux plus les remplir. C'est un ultimatum que je leur ai fait. Je leur ai dit « si vous vous occupez des papiers, ça va ! Si vous vous en occupez pas, j'envoie tout dans le cul ». Voilà ! Excusez-moi l'expression ! C'est vite réglé, je suis à un point... [...] Non, parce que il faut bien un début à tout hein ? Voilà. Parce que je commençais à en avoir marre de **tout ça**. Parce que l'automne, j'ai vendu un millier de têtes comme ça. À un éleveur qui était décidé à les acheter, à condition que je lui fasse des conditions de paiement et voilà. Et puis y a des jours comme ça où ça va et y a des jours ça va moins bien. Moi quand ça commence à me gonfler j'envoie tout à l'envers. Donc, j'ai vendu mes 1000 têtes et sans regret.

L'entretien avec Roland met en lumière plusieurs éléments intéressants. Il décrit bien le poids de cette charge administrative. Un stress si lourd que suite à l'accumulation de frustrations administratives, sur un coup de tête il a vendu 1000 bêtes sur un troupeau qui en comptait 3000. Il aurait ensuite énoncé un ultimatum à ses filles, certaines vivant chez lui, mais exerçant d'autres professions, pour qu'elles s'occupent de cette tâche sous peine d'abandonner l'élevage (le gagne-pain de toute la famille). Roland semble posséder les ressources personnelles pour réaliser cette tâche administrative puisqu'il s'en occupait dans le passé. Or, devant le stress et les complications que peut engendrer celle-ci, il peut avoir des comportements impulsifs pouvant nuire au maintien de son exploitation. Le fait d'avoir des ressources familiales lui a permis de mieux gérer ce stress.

L'exemple de Titou, le berger salarié de Christian herbassier, décrit aussi bien cette possible dépendance qu'il peut y avoir envers une personne aidante, lorsque les ressources personnelles manquent. Titou, célibataire de 42 ans, travaille pour Christian depuis plusieurs années. Il a été recruté parce qu'il était disponible, il avait du temps, il « zonait » entre le squat et la rue et surtout il était motivé. Il reçoit depuis plusieurs années un salaire pour un travail de berger à mi-temps et il est payé en brebis « au black ». Titou identifie ses bêtes dans le troupeau de Christian par une *escoussure*^{*}, mais craint de les déclarer. Elles sont au nom de Christian qui lui reverse ensuite l'argent des primes et des ventes qu'il fait. Titou y gagnerait à déclarer ses bêtes, car il obtiendrait plus d'argent qu'en restant salarié. Christian aimerait que Titou s'installe et déclare ses bêtes pour ainsi diminuer sa propre charge administrative et pour que son ami gagne en statut et en indépendance. Lors d'une transhumance à l'hiver 2017, Christian exprime avec regret l'idée selon laquelle selon lui Titou ne pourra pas faire « ce pas » de s'installer s'il n'a pas une femme pour l'aider à faire les papiers. Je lui demande pourquoi puisque des services experts existent et Christian le sait bien puisqu'il les utilise. « Les techniciens ne peuvent pas te tenir par la main constamment », dit Christian. Selon lui, Titou ne comprend pas assez les rouages des primes et des papiers pour gérer un troupeau. Pourtant, Titou comprend très bien les brebis et a toutes les compétences nécessaires pour faire le métier « traditionnel » (d'avant cette mise en bureau du métier). Sans la prise en charge complète de cette tâche par quelqu'un d'autre comme une future conjointe, celui-ci ne pourra s'installer selon Christian.

Un autre exemple a été observé lors des formations données en 2015 par la DDT concernant la réforme de la PAC 2014-2020. Un éleveur présentant des déficiences

intellectuelles était présent. Cet éleveur, aux dires des techniciens, gère très bien son exploitation avec l'aide de la famille proche. À la fin quarantaine, il a d'ailleurs réussi à modifier l'exploitation et à surmonter des périodes difficiles. Par contre, celui-ci arrive difficilement à comprendre les critères de la nouvelle PAC. Les prorata, les pourcentages, les seuils, les taux de chargement ou le fait de reconnaître ses parcelles vues du ciel sur TéléPAC sont des tâches très complexes pour lui. Un technicien l'aide à trouver des pourcentages pour ses terres, mais il n'arrive pas à identifier ses parcelles selon ce nouvel angle de vue, des lopins de terre qu'il connaît par cœur. Il ne réussit pas à attribuer un pourcentage d'éligibilité aux terres en considérant l'herbe disponible pour les bêtes. Le technicien ne peut ou ne veut pas prendre des décisions à sa place sans connaître ses parcelles. Il ne souhaite pas être responsable si lors d'un contrôle les pourcentages ne représentent pas la réalité fourragère. Cette situation rend la démarche très longue et ardue. Le technicien restera plusieurs heures avec cet éleveur, en tête à tête, derrière l'ordinateur pour tenter de compléter le « dossier PAC ». Il mentionnera en fin de journée, que selon lui, « le refuge » que pouvait représenter l'agriculture pour certains individus ayant des déficiences ou des capacités limitées en gestion, en écriture ou en calcul n'existera plus dorénavant.

Ainsi, ceux en manque de « ressources » (individuelle, sociale ou intellectuelle) nécessitent maintenant la prise en charge de cette tâche par d'autres sous peine d'abandonner leurs activités d'élevage. Cependant, même ceux ayant de fortes capacités comme Alice s'y perdent dans ces tâches administratives, tellement elles sont devenues alambiquées.

8.4.4 Le *transfert* maintenant synonyme d'une perte de contrôle

En fait, si la stratégie du *transfert* incarnait des éléments plus positifs dans le passé (retrouver la noblesse du métier, l'identité idéalisée) celle-ci incarne maintenant plus d'aspects négatifs. Le *transfert* de la tâche administrative entraîne maintenant plus un sentiment de perdre le contrôle de son exploitation. Certains éleveurs se plaignent que les femmes responsables de cette tâche ne sont pas toujours sur les exploitations, en bergerie, et prennent connaissance parfois tard des informations à écrire sur les papiers pour être à jour.

Un exemple décrit bien ce type de situation lors d'une rencontre en 2013 avec un technicien chez un couple de bergers *baby-boomers* pour compléter leurs papiers. Benoît se rend compte que le compte du troupeau ne coïncide pas avec les chiffres que fournit l'éleveur concernant les mortes, les bêtes vendues... Les numéros des boucles des agneaux partis à l'abattoir étaient en fait sur un bout de papier dans la poche du blouson du mari mis au lavage la semaine précédente. La femme mentionne après quelques moqueries qu'elle n'avait pas encore dépouillé ce papier du blouson, étant en retard dans « ses machines » à faire. Ainsi, ceux-ci n'arriveront pas à fournir des données qui concordent avant de trouver ce papier bien caché. Nathalie Joly décrit bien les difficultés de faire concorder la réalité pratique à la réalité écrite et le fait d'avoir des écritures et des informations à divers endroits. Elle mentionne : « On devine [...] le travail qu'il faut accomplir pour qu'à tout instant, il y ait une bijection parfaite entre les données acquises (logées dans plusieurs supports indigènes) et les données requises (présentables à un agent de l'administration au moment d'un contrôle) » (Joly,

2011 :79). Cette gestion administrative engendre du stress lorsqu'un individu gère seul les informations, mais elle semble s'accroître lorsque deux personnes gèrent cette activité qui devraient en principe se synchroniser pour être dans les règles.

Louis, éleveur mi-quarantaine, ancien technicien d'une chambre d'Agriculture, considère que le fait de déléguer cette tâche administrative à d'autres peut s'avérer être « un handicap ».

Entretien avec Louis 2015

Émilie : Et chez vos collègues [le fait de formuler] cette contrainte [de la gestion des papiers] se serait liée à la tâche ? Le fait de les faire ?

Louis : Ouais je pense que c'est le fait de les faire. Parce que c'est pas forcément des gens qui sont habitués. Alors, souvent l'avantage chez moi c'est que c'est moi qui fais tout. Donc, chez eux, souvent c'est la femme qui le fait, mais la femme est pas forcément sur l'exploitation. Donc je veux dire moi quand je fais une sortie d'animaux ben le soir quand j'arrive à la maison, je m'en rappelle et j'ai mon poquet et je me suis équipé pour essayer de me dégager du temps justement. [...] Donc eux souvent c'est une autre personne. Souvent, c'est eux qui font le travail en bergerie, on va dire et sur l'exploitation, et c'est la femme qui fait les papiers. Donc du coup, il faut arriver à faire le lien. Donc, ça crée aussi un **handicap supplémentaire** on va dire dans **la gestion administrative quoi, les papiers.**

Le *transfert* des tâches administratives à des individus extérieurs à la ferme peut aussi être un désavantage puisqu'il entraîne une perte de pouvoir sur la gestion de son exploitation. Alice qualifie ce phénomène comme une « perte de liberté ». Laurent, éleveur de la génération Y, considère aussi que ce *transfert* de tâches à des personnes extérieures peut faire perdre le fil ou le contrôle de l'exploitation.

Entretien avec Laurent 2015

Laurent : Ben y en a pour eux, ils savent pas comment ça marche. Donc ils le font remplir par d'autres et ils cherchent pas à comprendre. Du coup, ils ont pas la main mise dessus quoi. Eux ils ont laissé une partie de leur revenu entre la main d'une personne [...] qui est extérieure à l'exploitation. Donc, [...] ben même si on peut se faire aider, mais il faut quand même avoir un regard. Enfin il me semble important de pouvoir suivre le cahier des charges qu'on a choisi, les contraintes que l'on s'est mises.

Une autre conséquence découle de ce *transfert* de tâches : un changement de pouvoir et de rôle dans les relations homme/femme sur les fermes. Je signalais au chapitre 6 que certaines recherches semblaient trop optimistes ou positives concernant le rôle des femmes dans la gestion des tâches administratives qui serait un facteur d'avancée sociale. Je soulignais d'ailleurs que cette tâche gérée par les femmes pouvait être un choix, mais qu'elle était parfois subie, et pouvait être un facteur de reproches ou de conflits dans le couple. Or, actuellement, cette situation a légèrement changé. Premièrement, d'autres personnes que les

« secrétaires » de maison prennent en charge les tâches administratives (éleveurs, fils, neveux, experts). Deuxièmement, les femmes qui ont réussi à se former et ont continué cette tâche de gestion plus complexe sont plus valorisées, car cette tâche gagne en prestige avec les années.

L'image ci-contre, tirée de cartes postales réalisées pour sensibiliser aux statuts et aux stéréotypes des femmes dans l'agriculture, décrit bien un changement de perception sur le prestige de cette tâche en 10 ans. On voit dans la première image une femme au service de son mari en réalisant les tâches administratives. Quelques années plus tard, son mari mentionne travailler pour sa femme puisque c'est elle, en accomplissant cette tâche, qui fait maintenant entrer de l'argent à la ferme. Les « secrétaires » ou « maîtresses de maison », comme l'observaient Dominique Jacques-Jouvenot (2014), Nathalie Joly et Jean-Marc Gauthier (2006), peuvent maintenant avoir un statut plus méritant que dans le passé du fait qu'elles remplissent ce « sale boulot » qui devient une tâche plus importante et qui « fait plus partie du métier ». Le pouvoir et le contrôle de l'exploitation, qui allaient presque « naturellement » à l'homme actif de la ferme, sont remis en question par ce *transfert* de la tâche administrative à d'autres personnes.



Stéréotypes concernant les femmes agricultrices
Cartes postales créées notamment par le Centre professionnel de formation de Carmejane
(© Bernard Nicolas – www.danselombre.com)

8.4.5 Changement de nature : quand le pragmatisme gagne sur la noblesse

Ainsi, l'on perçoit que plus d'individus transfèrent les tâches administratives à des personnes plus expertes parce que ces tâches sont devenues très complexes. Plus d'individus accordent aussi plus d'importance à cette tâche qui est moins dévalorisée.

En fait, les tâches administratives ne sont plus autant considérées comme un sale boulot, sans importance, qui ne devrait pas faire partie du métier. Qui plus est, ce *transfert* n'est plus autant pratiqué pour préserver le métier « noble » du « *dirty work* » (Hughes 1962)

administratif, ou sauvegarder une certaine identité du berger idéalisé, viril et manuel. Ceci est dû au fait que le « modèle idéal » et le « modèle pratique » du métier (Hughes 1996), ont été re-questionnés et sont moins en dualité. Les éleveurs ne donnent plus la même définition du « sale boulot » et du « métier idéalisé ».

En fait, cette conception de « noblesse » du métier change. Pour reprendre des thèmes chers à Max Weber, c'est comme si ce processus d'intellectualisation du métier de berger auquel on assiste (en le bureaucratisant, en le rationalisant) avait introduit l'idée de réussite par le *progrès* et par le pragmatisme, en lui enlevant corrélativement un peu de symbolique ou d'« enchantement » (Weber, 1919 :90-91). Avant, lorsque les femmes du foyer s'occupaient de ce « sale boulot », le métier de berger reprenait ses caractéristiques « idéalisées » et symboliques et redonnait de la « noblesse » à ses pratiquants. Actuellement, la prise en charge de cette tâche est assurée par de nouvelles professions (techniciens, comptables...) qui ont des niveaux de prestige social équivalents à celui d'éleveur, voire supérieurs. Cette tâche de gestion a gagné en prestige et les individus qui la maîtrisent sont aussi ceux qui ont plus de contrôle ou de pouvoir sur les changements contemporains du métier. Cette stratégie du *transfert* ne suit donc plus les mêmes objectifs, puisque les éléments qui donnaient de la noblesse et du prestige au métier ont changé. Aujourd'hui, c'est l'efficacité, le pragmatisme, et la gestion de la réalité concrète qui sont synonymes de *progrès* et qui ont gagné en prestige.

Le *transfert* de la tâche administrative se fait donc plus par pragmatisme, pour se délester d'une tâche complexe et désagréable, par dépendance, que pour préserver un métier « noble » de cette sale besogne. Depuis les dernières années, beaucoup plus d'éleveurs, comme Laurent, Alice, Alphonse et Lili, Martin et Louis considèrent comme important de réaliser eux-mêmes ces tâches, ou de comprendre les primes et d'anticiper les prochaines réformes. Ces comportements sont moins discriminés. Plus d'éleveurs hommes s'occupent aussi plus des tâches administratives : ils se sont formés comme Martin et espèrent avoir plus de contrôle sur leurs exploitations en accomplissant ces activités.

On perçoit donc une continuité dans la pratique de cette stratégie du *transfert* dans la mesure où aujourd'hui comme hier, les éleveurs souhaitent souvent transférer cette tâche complexe et perçue comme désagréable. Or, les raisons de ce *transfert*, les personnes responsables de cette tâche et sa signification ont changé. Comme nous l'avons abordé dans la stratégie de l'*apprentissage* et de l'*optimisation*, les éleveurs ont changé de perception concernant ce « sale boulot » qui peut devenir un « bon boulot » du fait de ruser du « système ». Du moins, sans être réellement appréciée, cette tâche est moins dévalorisée par les éleveurs et elle peut même être valorisante chez plus d'individus.

Conclusion : une tempête tournante dans des temps incertains

Durant ce dernier temps de valse, on peut constater que les stratégies adoptées sont ambiguës. Je mentionnais au chapitre 6 que le terme d'*adaptation* ne convenait probablement pas pour décrire le phénomène observé chez les bergers. L'ambiguïté des stratégies adoptées dans cette dernière période permettent justement de douter de l'usage de ce terme trop connoté positivement. Les bergers ne maîtrisent pas tout à fait la situation de changement avec une certaine aisance. Beaucoup se *résignent* à la situation ou sont dans une position de dépendance envers des services experts. Certes, certains, dans une proportion plus importante qu'au début des années 2000, contrôlent mieux la situation en s'étant formés, en ayant *intériorisé* en partie certaines règles et en jouant avec le système ou en *optimisant* leur condition. Or, tous ne sont pas dans cette situation et une prochaine réforme, comme la venue de la PAC 2020, pourrait, comme une *tempête*, tout remettre en question.

Raymond Boudon mentionne un élément intéressant lorsqu'il décrit les théories de l'adaptation d'un individu à un nouveau groupe d'appartenance suivant les études en psychologies sociales. Celui-ci considère que l'on peut parler d'adaptation lorsque « les opinions et attitudes du groupe ne viennent pas contredire des opinions et attitudes auxquelles l'individu tient parce qu'elles lui permettent de confirmer son appartenance à d'autres groupes. En second lieu, il devient nécessaire que les opinions et attitudes du groupe ne viennent pas contredire les attitudes profondes de l'individu, remettant ainsi en cause un système de valeurs lié à la personnalité ou au personnage de l'individu » (Boudon). Même si les *normes publiques* ne correspondent pas à un nouveau groupe d'appartenance suivant cette définition, celles-ci perturbent justement les éléments qui permettent d'identifier le phénomène d'adaptation comme le respect des opinions, des valeurs, ou la personnalité des bergers... Michel Terestchenko (2013) parlait de « renoncement à son identité » ou d'être « pris » par le pouvoir autoritaire dans les recherches de Milgram. D'autres chercheurs cités dans ce chapitre identifiaient des phénomènes entraînant la perte d'éthique, de morale ou d'empathie des individus dans des contextes de bureaucratisation.

Je préfère donc parler plutôt d'*ajustement*, comme le font les théories du « coping » en parlant de « stratégies d'ajustement », plutôt que d'*adaptation*. Un processus d'*intériorisation* des *normes publiques* s'observe et plus d'individus changent de logique d'agir. Or, il s'agit ici d'*ajustement* et non d'*adaptation* puisque d'autres principes de l'agir (comme « la passion » ou l'ancien *ethos* professionnel) et d'autres éléments identitaires restent présents dans les représentations des bergers même s'ils sont souvent engourdis par le phénomène de *résignation*. L'analyse de l'impact de la prochaine réforme de la PAC 2020 permettra peut-être plus de trancher sur cette idée d'*ajustement* ou d'*adaptation* des bergers à cette bureaucratisation de leur métier.

Synthèse

L'analyse de ce troisième et dernier temps de valse a permis de décrire la période contemporaine d'observations sur le terrain entre 2013 et 2020. La conjoncture des dernières années était instable et les éleveurs ont vécu beaucoup d'incertitudes. Malgré une certaine accoutumance aux changements répétitifs des dernières valse, le contexte actuel laissait présager de nouvelles réformes, de nouveaux apprentissages et une déstabilisation encore accentuée des repères. C'est pour cette raison que ce troisième temps de valse a été qualifié métaphoriquement de *tempête tournante*, car une accalmie relative est perceptible suite aux anciennes réformes auxquelles les éleveurs se sont habitués, mais des réformes nouvelles adviennent et laissent penser que les vents pourraient tourner et recréer de nouvelles instabilités importantes.

Nous avons traité brièvement de la réforme de la PAC 2014-2020 et les changements découlant des *normes publiques* à respecter durant cette période. Nous avons pu constater que la complexification de la PAC, des *normes publiques* en général et l'obligation d'utiliser de nouvelles technologies comme Internet en 2016 ont grandement influencé les éleveurs. S'ils ont critiqué ouvertement des éléments de la réforme, ceux-ci ont adopté des stratégies avec beaucoup moins de résistance que par le passé. Au contraire, ceux-ci semblent plutôt *résignés* à la situation.

Ce dernier temps de valse a permis d'aborder trois stratégies plus particulièrement adoptées dans les dernières années soit : l'*optimisation* des primes, la *résignation* et une stratégie du *transfert* de la tâche administrative différente de la première, ayant changé de destinataire et de nature.

La stratégie de l'*optimisation* des primes devient plus ouvertement abordée et pratiquée sur le terrain, car les éleveurs veulent mieux maîtriser les primes, les *normes publiques* à respecter et les tâches administratives à faire. Certains souhaitent même jouer avec les règles pour pouvoir « tirer leur épingle du jeu ». Une stratégie de *résignation* aux réformes, en exprimant une certaine forme d'indifférence ou de lassitude, devient aussi plus perceptible. Cette *résignation* est liée au fait de vivre des « réformes à répétition » (Metzger 2000) et que les éleveurs doivent apprendre et réapprendre de nouveaux éléments. Elle est peut-être aussi due au fait que le montant des primes est plus important, ce qui amène les éleveurs à tolérer plus facilement les contraintes. Cette *résignation* découle aussi d'une fatigue et d'une diminution de la volonté des éleveurs à faire valoir leurs principes. Un « clivage » (De Gaulejac et Hanique 2015) vécu depuis plusieurs années semble avoir épuisé les éleveurs dans le fait de vouloir respecter leurs propres éthiques tout en devant répondre à des injonctions diverses. Il en résulte une forme d'épuisement, d'indifférence et un raisonnement plus pragmatique dans le travail, les éleveurs n'ayant plus la force de se battre et de faire valoir leur point de vue. Une « chosification » (Lukács 1923) du travailleur ou une aliénation explique aussi cette perception de coupure des sentiments des éleveurs.

La troisième stratégie du *transfert* de la tâche administrative a, elle, changé de destinataire et de nature par rapport aux années précédentes. Cette stratégie autrefois plus adoptée pour préserver le métier noble s'effectue plus par pragmatisme et parce que le degré de complication des primes et des *normes publiques* a augmenté. De ce fait, le *transfert* se fait maintenant plus souvent vers des personnes expertes. Les femmes de la maison s'occupent encore beaucoup de cette tâche avec les enfants souvent mieux formés, mais ce *transfert* se fait plus vers des professionnels (des techniciens, des centres de gestion, des comptables spécialisés...). De plus, une certaine forme de dépendance

à ces services s'observe chez les éleveurs, surtout depuis la dernière réforme de la PAC 2014 et l'obligation depuis 2016 d'utiliser Internet pour remplir « les dossiers PAC ». Le *transfert* représente maintenant davantage un handicap et une perte de contrôle dans le travail.

Ainsi, ce contexte de *tempête tournante*, qui peut sembler a priori comme étant le calme *après* la tempête, était loin d'être calme. Les vents tournants et les incertitudes étaient encore bien présents, même si certains rouages du changement avaient été maîtrisés par certains. Cette période reste marquée par de nombreuses incertitudes et une certaine lassitude. Le contexte post PAC 2014 n'a pas su rassurer les éleveurs, qui sont épuisés par ces réformes répétitives, et la prochaine réforme de 2020 à venir n'est pas dépourvue d'incertitude. Certains éleveurs ont repris le contrôle de la situation, mais d'autres sont déstabilisés dans ce contexte de changement fréquent du métier et des conditions pour l'exercer. Je considère donc qu'il y a eu un *ajustement* des bergers à la situation à travers le choix de leurs stratégies, mais pas à proprement parler d'une *adaptation*. Une *intérieurisation* des *normes publiques* s'observe et influence les logiques de l'agir, mais pour beaucoup encore, d'anciennes logiques entrent en conflit avec celles-ci.

CONCLUSION DE LA DEUXIÈME PARTIE

Face à la succession de réformes depuis 1999 et l'accumulation de procédures de plus en plus complexes, les éleveurs ne sont pas restés figés. Ils ont tenté de « faire face » de façon variée selon leurs profils et leur histoire, et différemment dans le temps. Dans cette partie, nous avons décortiqué les différentes stratégies adoptées par les éleveurs pour soit s'adapter au changement et à la « mise en bureau » (Joly et Gauthier 2006) du métier, soit résister, soit dévier ou rester plus ou moins impassible ou en fuite de cette réalité. Cet exercice n'était pas aisé dans la mesure où une multitude de stratégies ont été adoptées par les éleveurs et elles varient en popularité selon les périodes. De plus, les éleveurs pouvaient adopter plusieurs stratégies en même temps et des retours à d'anciennes stratégies étaient aussi possibles. Il s'agissait d'étudier les stratégies majoritairement adoptées par les bergers, selon des périodes clés, pour gérer le changement de leur profession et le stress lié à la bureaucratisation de leur métier.

Ces stratégies étaient aussi adoptées à différentes vitesses selon les individus. Même si les bergers ont vécu relativement les mêmes phénomènes de changements, ceux-ci ne les ont pas perçus de la même manière et gérés avec le même niveau de stress. Comme nous l'avons abordé avec les théories « coping », il semble y avoir une forme de triptyque de l'action entre l'individu, l'environnement perçu comme plus ou moins stressant et la considération de posséder ou pas des ressources pour y faire face. Plus l'individu a le sentiment de manquer de ressources et plus il a tendance à vivre du stress s'il sent ne pas pouvoir maîtriser son environnement. Selon le stress ressenti, les ressources disponibles et les perceptions du contexte, les bergers ont donc adopté des « stratégies d'ajustement » différentes et à différentes vitesses. Certaines visaient plutôt à gérer ou nier les émotions désagréables liées au changement stressant, tant que d'autres agissaient plutôt sur la source du problème vécu, sur la source de stress en essayant de la maîtriser.

Nous avons donc analysé des stratégies *en changement*. Mais, comme le formulait Philippe Bernoux : « l'objet « changement » est difficile à cerner » dans la recherche (Bernoux 2004). De plus, « considérer le changement comme passage d'un état A à un état B n'est pas très intéressant, car ce qui compte est le moment du passage ainsi que l'état B en émergence » (Bernoux 2004). C'est exactement ce moment de passage, de transformation de la situation, qui est analysé dans cette deuxième partie. Pour ce faire, j'ai proposé la métaphore météorologique pour fournir au lecteur une représentation imagée des différents contextes de changements du métier et du stress ressenti par les éleveurs sur trois périodes.

Résumons brièvement ces stratégies. Au début des années 2000, lors du premier temps de valse, une bonne majorité d'éleveurs ont comme stratégie de transférer la « sale besogne » administrative, qui commence à devenir un peu plus conséquente, aux femmes de la maison. Ils procèdent de la sorte pour préserver une certaine « noblesse » du métier et une identité particulière du berger. Ils adoptent aussi une stratégie de *déni* de la réalité changeante. Ils formulent souvent « ne pas chercher à comprendre » cette tâche qui pour eux « ne fait pas partie du métier », car un berger n'est pas « un gratte papier ». Ces deux stratégies s'inscrivent dans une démarche de *déni* ou d'*évitement* des émotions négatives ressenties en lien avec un facteur stressant qu'est la bureaucratisation du métier. D'autres, à la même

époque, bricolent avec les *normes publiques* qui deviennent un peu plus importantes. Ceux-ci commencent timidement à ajuster les injonctions vécues en agissant sur leurs applications et en les détournant de manières créatives. Comme une soupape de sécurité, le bricolage permet aux éleveurs de mieux gérer le stress en adaptant avec ingéniosité leurs réalités à ce qui est attendu. La première valse, située entre 2000 et 2006, décrivait une période de pré-réforme, où un stress était perceptible, mais pendant laquelle les changements concrets n'étaient pas encore mis en application. Ce temps de valse, qualifié de *calme avant la tempête*, décrit donc une époque où une certaine accalmie dans le métier était perceptible, mais qu'un sentiment de changement venait tranquillement perturber.

Le deuxième temps de valse, de 2006 à 2013, prend plutôt les traits d'une *tempête*. L'application de nouvelles *normes publiques* à répétition perturbe les repères des bergers qui adoptent des stratégies pour tenter de gérer et diminuer cette source de stress plus intense. Les changements des pratiques, des apprentissages et des représentations sont nombreux et répétitifs. Avec l'arrivée des DPU en 2006 et la mise en place d'autres mesures administratives plus contraignantes, de nouvelles stratégies deviennent plus populaires. L'on observe, dans ce contexte de crises économiques et sanitaires, l'augmentation de la stratégie que j'identifie comme la *disparition*. Celle-ci s'incarne notamment dans les faillites des fermes, des reconversions professionnelles et dans l'acte du suicide. C'est ce dernier qui est traité dans cette partie, étant le comportement observé sur le terrain pastoral. En fait, la stratégie du suicide, aussi dramatique qu'elle peut l'être, peut aussi être considérée comme étant un geste « affirmatif » dans la mesure où l'individu décide de sortir de la situation stressante (De Gaulejac et Hanique 2015). Cette stratégie du suicide devient en fait la suite logique du *déni* de la situation désagréable vécue pendant trop longtemps sans avoir eu le sentiment de pouvoir reprendre le contrôle sur la situation. De plus, il y a eu un accroissement du facteur stressant avec les années et l'inflation des *normes publiques* rendant caduque la stratégie du *déni* ou de *l'évitement*. Cette stratégie du suicide permettait de mettre un terme à cette situation de souffrance et de mal-être au travail. Une autre stratégie est adoptée à cette époque : *l'apprentissage*. Avec toutes ces nouvelles réformes, beaucoup d'éleveurs comme Martin se trouvent en situation d'incompréhension des nouvelles mesures à adopter. Certains décident donc de se former en utilisant notamment le service des chambres d'Agriculture, des pairs, de sites Internet, des revues, des syndicats. Ils cherchent à prendre le contrôle sur la situation et tentent de la comprendre. Ceux s'étant formés *intériorisent* (autre stratégie) souvent progressivement les nouvelles *normes publiques* à leurs logiques d'agir dans le travail et assimilent un vocabulaire plus technique. *L'intériorisation* des normes se perçoit davantage chez les jeunes éleveurs, comme Laurent, qui intègrent la profession à cette période et dont le contexte actuel représente « la normalité ».

Le troisième temps de valse, situé de 2013 à 2020, est caractérisé par une période instable. De grands bouleversements ont eu lieu au temps de valse précédent et semblent s'être légèrement stabilisés dans les habitudes des éleveurs, mais de nouvelles réformes sont mises en place et perturbent à nouveau les pratiques du métier. Je qualifie ce troisième temps de valse de *tempête tournante* : lorsqu'une tempête a eu lieu, mais que les vents sont tournants et qu'elle risque de frapper à nouveau. La situation de stress de la dernière période demeure toujours présente, mais une certaine accoutumance et lassitude à la situation de changement

est perceptible. Certains adoptent la stratégie de l'*optimisation* des primes en modifiant la gestion de leur exploitation. Cette stratégie vise à jouer avec les *normes publiques*, les conditions des primes et les réalités de l'exploitation pour tenter de maximiser les montants des primes. Dans ces trois dernières stratégies de l'apprentissage, de l'intériorisation et de l'*optimisation*, les individus suivent une approche visant à *contrôler* l'élément stressant dans leur environnement. Ils essaient globalement d'acquérir de nouvelles ressources afin de mieux gérer les changements en cours. À partir de 2013, la stratégie du *transfert* des tâches administratives change de destinataires et de nature. Ce *transfert* est réalisé pour des raisons plus pragmatiques que symboliques ou identitaires. Les bergers qui procèdent au *transfert* de la tâche administrative le font pour se sentir accompagnés par des experts, par manque d'intérêt ou par nécessité ou dépendance, n'ayant plus les ressources nécessaires. La stratégie de la *résignation* apparaît aussi à cette période. Le fait d'avoir vécu des « réformes à répétition » et d'avoir dû apprendre et réapprendre de nouveaux éléments ont épuisé les individus et les ont amenés à se résigner (Metzger 2000). Depuis des années, ils vivent un « clivage » (De Gaulejac et Hanique 2015) entre le fait de vouloir suivre leurs principes et le fait de devoir suivre des *normes publiques*, situation qui les a amenés à une forme de *résignation* et de lassitude : « c'est comme ça ». On pourrait considérer ces deux dernières stratégies comme étant à la jonction de la gestion des sentiments désagréables et en étant dans une volonté de reprendre du contrôle sur son environnement. Sauf que dans les deux cas, le sentiment de contrôle ne semble pas totalement assumé, car l'individu demeure dépendant des services techniques et celui-ci est coupé de ces volontés profondes refoulées. Il gère tout au mieux ses émotions désagréables en transférant les tâches stressantes à d'autres et en se coupant de son ressenti et ses principes.

Tableau récapitulatif des stratégies adoptées plus majoritairement selon les périodes

Valse	Périodes	Stratégies
Temps 1 : Calme avant la tempête	2000 à la mise en place des DPU	<i>Transfert</i> de la « sale besogne » majoritairement aux femmes de la maison, pour garder le métier « noble » et préserver l'identité du berger idéalisé <i>Déni</i> : « ne cherche pas à comprendre » ou « ne veut pas comprendre » <i>Bricolage</i>
Temps 2 : La tempête	2006 à 2013	<i>Apprentissage</i> <i>Disparition</i> : Suicide <i>Intériorisation</i> progressive
Temps 3 : La tempête tournante	2014 à 2019	<i>Optimisation</i> des primes <i>Résignation</i> <i>Transfert</i> des tâches administratives qui change de nature et de destinataire : plus généralisé, à des destinataires plus experts, par pragmatisme, dépendance accrue des éleveurs par rapport aux technocrates. Changement de perception concernant cette tâche administrative plus valorisée.

Je considère donc qu'il y a eu un processus d'*ajustement* à la situation jugée problématique, et non pas un processus d'*adaptation* à celle-ci. Les bergers ont intériorisé certains éléments découlant des *normes publiques* qui modifient leur logique dans le travail,

mais certains gardent encore en filigrane une logique refoulée basée sur l'*ethos* professionnel du début des années 2000.

Maintenant, voyons quelques éléments d'explication à ces changements. En fait, à travers les différentes stratégies abordées, une question de pouvoir apparaît dans ce contexte de changement du métier et d'inflation des *normes publiques*. Les liens entre *savoir* imposé et *pouvoir* ont d'ailleurs été abordés. Le fait de se faire imposer la maîtrise des nouveaux savoir-faire administratifs, techniques et technologiques a eu un impact sur les éleveurs et leurs degrés d'autonomie dans la conduite du travail. Les gens qui maîtrisent le mieux ces savoir-faire ont été avantagés dans ce contexte particulier. Les éleveurs disposaient d'une marge de manœuvre pour gérer le changement en cours, même minime, et ont souvent essayé d'acquérir du pouvoir ou de maintenir leur position sociale dans cette situation de changement qui modifie les repères sociaux. Comme Michel Crozier et Erhard Friedberg (1977), j'estime que la notion de pouvoir occupe une place importante dans les choix (conscients ou non) des stratégies adoptées par les éleveurs observés.

J'ai pu constater des différences de choix de stratégies selon les profils des individus. Les bergers de père en fils de la génération des *anciens*, comme le profil d'Eugène, ont plus eu cette volonté de préserver le métier « noble » et ont adopté plutôt les stratégies portées sur la gestion des émotions en étant dans le *transfert* et le *déni*. Ceux-ci avaient un sentiment d'appartenance fort et presque exclusif au milieu pastoral et ont été les moins portés à tenter la stratégie de l'*apprentissage* ou d'*intérieurisation* des *normes publiques*. Les éleveurs de cette génération étaient très influents concernant les normes professionnelles en vigueur et la construction de l'*ethos* professionnel des années 2000. Ils avaient plus à perdre en termes de pouvoir et d'influence en changeant de pratiques et de logiques d'agir dans le travail. Ces éleveurs avaient aussi souvent moins de ressources personnelles pour gérer les nouvelles tâches administratives.

En fait, ces éleveurs ont plutôt eu un réflexe d'évaluation des ressources non pas uniquement personnelles, mais aussi par rapport au groupe. Des éleveurs comme Eugène prenaient en compte leurs ressources personnelles, mais considéraient aussi l'importance de maintenir l'ordre et les ressources du groupe. Le principe de « téléonomie », que dépeint Olivier d'Hont, décrit bien ce type de phénomène en milieu rural qui vise à maintenir une stabilité du groupe (D'Hont, 2005 :26)¹²⁴. Henri Mendras observait le même type de situation chez les paysans en considérant que ceux-ci agissent peu par motivation individuelle, car « c'est le village qui fait le paysan » (Mendras, 1967 :58) et « le point de vue de la collectivité finit par l'emporter et par faire prévaloir la résistance au changement » (Hervieu et Purseigle 2014 :109). Ceci peut être dû au fait que l'influence des éleveurs comme Eugène découle justement du respect des normes du groupe et de la place de l'individu dans ce groupe. Dans les premières stratégies adoptées, les bergers comme Eugène refusaient les changements

¹²⁴ Selon cet auteur, « le projet téléonomique d'une communauté rurale est de se maintenir dans un état stable, a minima, sur une durée correspondant au renouvellement des générations coexistantes, deux ou trois, en procurant à chacun de ses membres les moyens d'un développement physiologique et psychique accepté. Il est transcédé en une communauté de destin justifiant des pratiques solidaires. C'est un truisme dérivé du projet téléonomique de toute espèce vivante, sa conservation » (D'Hont, 2005 :25).

considérés comme imposés de l'extérieur. Ces stratégies visaient à maintenir les règles inhérentes au groupe professionnel et à préserver les règles de pouvoir. Les bergers influents comme Eugène ne souhaitaient pas se voir ravir ce pouvoir par une intervention extérieure au groupe.

Inversement, les jeunes de la nouvelle génération, souvent des fils d'agriculteur, comme Laurent, sont dans un rapport souvent plus pragmatique au métier. Ces derniers cherchent moins à préserver le métier « noble » comme leurs pères, selon des référents plus traditionnels. Ils espèrent plutôt améliorer leur statut social en modernisant la ferme et le travail. Ils semblent avoir plus facilement adopté des stratégies d'ajustement axées sur la gestion du problème que sur celle des émotions et possèdent des ressources plus importantes et différentes de leurs pères.

D'un autre côté, les néoruraux, jeunes et moins jeunes, alternent souvent entre une volonté de maintenir la tradition et une volonté d'innovation et d'originalité. Ces néoruraux disposent souvent de plus de ressources et ont eux aussi adopté plus largement des stratégies d'ajustement axées sur la gestion du problème plutôt que le *déni* ou le *transfert*.

Des éleveurs, comme Laurent, un jeune issu du monde agricole, et certains néoruraux sont davantage capables de vivre en étant en marge du groupe et semblent plus vouloir agir comme des cavaliers seuls dans cette situation. Ces derniers ont moins à perdre de ces changements et de cette reconfiguration du métier et des relations sociales en termes de pouvoir et d'influence.

Ceux-ci ont d'ailleurs plus largement adopté les stratégies de l'*apprentissage*, de l'*intérieurisation* et de l'*optimisation*. Avec ces nouvelles stratégies, on perçoit un renversement de la situation. Certains bergers considèrent avec les années que le combat pour le pouvoir selon les anciennes conditions est vain. Ils se « rendent à l'évidence » pour reprendre l'expression de Laurent, qu'ils dépendent des primes pour continuer leur activité d'élevage. Certains décident donc d'essayer de maintenir ou de garder le pouvoir en adoptant d'autres stratégies. Certains vont reprendre le contrôle sur le changement en *apprenant* les nouveaux éléments à maîtriser. Certains souhaitent comprendre les règles de ce nouveau jeu et *optimisent* les bénéfices possibles comme une forme de défi. En agissant de la sorte, ces bergers prennent une longueur d'avance sur leurs collègues, ils « tirent leurs épingles du jeu » pour reprendre une expression de Louis, et gagnent un certain pouvoir en connaissant mieux les moyens pour s'assurer de leur réussite économique. En fait, une négociation entre la priorisation de l'ancien *ethos* professionnel et de nouvelles façons de faire est en jeu dans le GPL durant toute cette période.

Or, le pouvoir n'est sûrement pas la seule explication possible à ces choix de stratégies si diversifiées. J'avais d'ailleurs formulé au chapitre 6 qu'une stratégie n'est pas que rationnelle ou adoptée uniquement dans une volonté intéressée de répondre à ses intérêts. Nous avons abordé le fait que plusieurs éléments influencent les stratégies des éleveurs comme : la période historique, les types de *normes publiques* mises en place, et les types de relations entretenues avec les agents des institutions intermédiaires (confiance, méfiance...). La perception du stress ressenti face au changement et la perception de ressources disponibles qu'a l'individu (personnelle, sociale, économique, scolaire, temps disponible...)

sont des facteurs importants à considérer, ayant influencé grandement le type de stratégies adoptées. Ces derniers éléments correspondent souvent plus à des perceptions, à des émotions, des craintes et des réactions peut-être plus inconscientes que conscientes. De plus, comme nous venons de l'aborder, la trajectoire identitaire du berger (issus du monde agricole, néoruraux...), son âge, sa personnalité, et son degré d'intégration et d'influence dans le GPL sont aussi des facteurs à prendre en compte. La représentation que se fait l'éleveur du métier et du « dirty work » (Hughes 1962) ou de l'identité idéalisée du Berger et les types de valorisation à tirer du métier influencent aussi le type de stratégies adoptées.

Nous avons donc plusieurs pistes d'explications à ces changements et ces choix de stratégies, mais une interrogation demeure. Qu'est-ce qui explique ce si grand décalage d'attitude entre les premières stratégies et les dernières ? Comment se fait-il que certaines stratégies qui étaient taboues ou inadmissibles en début de recherche, comme l'optimisation ou l'apprentissage, sont ensuite devenues plus populaires ? Qu'est-ce qui explique toute cette diversité ? Pour tenter de répondre à ces questions, et de comprendre cette évolution, j'analyserai dans la prochaine partie l'*ethos* professionnel contemporain pour tenter de percevoir si celui-ci a changé et s'il est potentiellement une piste de réponse pour comprendre l'ampleur du changement d'attitudes et de logiques chez les bergers entre le début des recherches et la fin.

INTERLUDE ETHNOGRAPHIQUE

Formation PAC en 2015

« Il faut venir à deux : celui qui connaît le terrain et celui qui tient la souris »

Suite à ces analyses, voici un petit interlude ethnographique pour permettre au lecteur de bien comprendre la période contemporaine et les enjeux lors de la mise en place de la dernière réforme de la PAC 2014-2020. Ce récit nous permettra aussi de bien situer l'éthos professionnel contemporain analysé dans la prochaine partie. Je vais ici faire la description d'une « formation PAC » organisée au printemps 2015 sur trois jours par la Direction Départementale des Territoires (DDT)¹²⁵ et par une chambre d'Agriculture de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ces formations ont été données à une trentaine d'éleveurs et leurs accompagnants pour les aider à comprendre la nouvelle réforme de la PAC devant être appliquée pour la première fois en 2015. Elles avaient aussi pour objectif de les aider à compléter leur dossier de demande de primes à l'informatique puisque l'année suivante, en 2016, la démarche électronique allait devenir obligatoire. Chaque jour, la présentation était donnée à l'identique et dix nouveaux éleveurs accompagnés étaient présents. Afin d'alléger le texte, je ne mentionnerai pas les commentaires des personnes présentes selon chaque journée, mais de manière globale, suivant le même créneau horaire de la présentation, en regroupant les interventions sur une seule et même journée. À noter que les réactions des éleveurs ont été plus fortes à différents moments de la présentation, de manière souvent similaire pour les mêmes événements sur les trois jours.

L'accueil

Ainsi, au mois de mai 2015, les techniciens de la DDT et ceux de la chambre d'Agriculture se préparent à accueillir les éleveurs dans leurs bureaux. Ils anticipent un accueil critique des éleveurs concernant cette nouvelle réforme et beaucoup de complications avec l'usage de l'informatique. Ils expriment un certain stress avant leur arrivée. Les éleveurs devront remplir, souvent pour la première fois, leur « dossier PAC » par ordinateur et demanderont les aides selon de nouveaux critères complexes. Dans le passé, les demandes d'aides se remplissaient le plus souvent par un dossier papier reçu par la poste. En fait, chaque année, ces dossiers doivent être remplis à des dates précises, habituellement de la mi-

¹²⁵ La Direction Départementale des Territoires (DDT) est une instance gouvernementale gérée par départements.

avril environ au début juin. Or, cette année-là, autre élément stressant, les dates sont décalées au début mai à cause des retards administratifs importants dans la mise en place des réformes. Les dates de la formation sont donc près des délais limites du dépôt de dossier. Les techniciens n'ont pas encore toutes les informations pour compléter les dossiers des éleveurs. Il y a des éléments inconnus, comme le taux de chargement (le ratio du nombre de bêtes accepté sur des surfaces déclarées) nécessaire pour être éligible aux aides. Transmettre des informations floues aux éleveurs plutôt réticents et stressés par le changement de la PAC positionne les techniciens dans un rôle inconfortable.

La formation a lieu dans une grande salle composée de tables, de chaises et d'ordinateurs. Les techniciens, en nombre de quatre à six selon les heures de la journée (trois de la DDT, une du CERPAM, deux de la chambre d'Agriculture), ont organisé les journées en fonction des difficultés éprouvées par les éleveurs et leurs types d'exploitations. Lors de la prise de rendez-vous des éleveurs, les techniciens ont formulé : « il faut venir à deux : celui qui connaît le terrain et celui qui tient la souris ». Il y a donc une dizaine d'ordinateurs pour environ dix éleveurs accompagnés. Ils ont en majorité suivi la consigne (à part quelques-uns qui viennent seuls). Ils sont au moins deux, voire trois derrière le même ordinateur. La moyenne d'âge des gens dans la salle est d'environ 45-50 ans. Les binômes sont souvent de type mari et femme, mais il y a aussi des frères, des mères-fils, des pères-fils, et certains sont venus à trois père/mère/fils ou fille.

En arrivant dans la salle, les éleveurs se saluent, font connaissance, prennent des nouvelles des uns et des autres. Ils prennent un café à disposition avec de petits gâteaux amenés par certains et ceux fournis par la DDT. Ils choisissent ensuite leur place pour la journée. Beaucoup se connaissent. Certains s'entendent bien, mais d'autres sont en léger conflit. Les techniciens ont d'ailleurs tenté de ne pas inviter en même temps, la même journée, des éleveurs en guerre ouverte pour ne pas créer des tensions dans la salle.

Plusieurs éleveurs vont formuler à leur arrivée, en voyant la salle, qu'ils se sentent comme à l'école. « Oh, on est comme à l'école dis donc !? » Les éleveurs rigolent en voyant les pupitres, les ordinateurs, un écran blanc de présentation, des tableaux, des craies. Un éleveur dit pour blaguer, « je ne retournerai plus jamais à l'école, c'est compris ?! » insinuant qu'il n'avait pas aimé son expérience passée et qu'il ne souhaitait pas la revivre dans le cours de cette formation. On sent que pour certains, le fait de se trouver dans cette salle de classe n'est pas un événement particulièrement agréable même si on formule le tout avec humour.

Pour débiter la formation, plusieurs techniciens prennent la parole. Le plus âgé de la DDT leur souhaite la bienvenue. D'autres techniciens de la DDT prennent la parole pour se présenter et expliquer l'horaire de la journée. Benjamin, le technicien de la chambre d'Agriculture, fin trentaine, très près des éleveurs dans son travail, n'a pas besoin de se présenter, étant connu des éleveurs. Dès les premières présentations, on perçoit des incompréhensions dans la salle. Certains techniciens ont un langage très technique, utilisant des termes agronomiques difficiles à comprendre. Benjamin s'empresse de faire un travail de synthèse, il vulgarise et traduit pour que les éleveurs comprennent. C'est Benjamin qui va expliquer les réformes tout au long de la journée, en étant secondé ici et là par ses collègues.

« Aujourd'hui c'est la journée la plus payante de l'année ! » leur annonce-t-il. Un éleveur dit à voix haute « oui ben c'est pour ça que je suis venu ! ». Benjamin réplique qu'« il va donc falloir travailler dur et rester concentré pour pouvoir arriver au bout de la journée », car « vaut mieux avoir de bons papiers que de bons agneaux ! » Les éleveurs chahutent et rigolent un peu dans la salle sans émettre de discours clair sur ces deux énoncés lourds de sens.

Les calculs

Benjamin explique tout d'abord aux éleveurs les calculs à réaliser pour connaître le nombre de terres et de bêtes à déclarer. Ils doivent arriver dans un seuil acceptable et assez flexible puisque le taux de chargement n'est pas encore établi par l'administration et sera connu à la dernière minute. Ce calcul leur permettra aussi de savoir environ la valeur des primes « à toucher » pour la prochaine année. Il leur propose de faire plusieurs calculs en écrivant sur un tableau et en prenant des chiffres fictifs pour que les éleveurs reprennent le même calcul selon leurs propres chiffres. Il fait un calcul complexe qui demande quelques notions de mathématiques. Il y a des pourcentages, des ratios, des divisions, des multiplications, des produits croisés, des valeurs inconnues à trouver pour entrer dans un seuil acceptable. Un éleveur inquiet demande « c'est nous qui devons faire ça ? ». Benjamin répond qu'ils vont les aider. Dans certains calculs, il faut considérer par exemple le nombre de surfaces totales déclarées (pour l'ICHN) et pour d'autres aides, comme les DPB, des surfaces proratisées (suivant un pourcentage d'acceptabilité). Le calcul est complexe et beaucoup d'éleveurs ont besoin d'assistance.

Benjamin mentionne qu'il semble y avoir un problème avec l'enveloppe budgétaire de la PAC 2015. Il informe les éleveurs que les sommes à verser sont plus importantes que prévues et donc que l'administration ne va verser qu'une partie des aides de cette année, soit 92% des montants au lieu de 100%. Selon un technicien, le Ministère et l'Union européenne mettent en place des politiques sans savoir le type de montant à verser aux éleveurs, le nombre de demandes éligibles. « Ils se font peur des fois », dit Benjamin, en voyant les sommes demandées par rapport aux capacités financières de l'enveloppe. Ces instances ne vont donc verser cette année qu'une partie, et ce n'est pas impossible que l'année suivante, ils ajoutent des critères restrictifs pour ajuster ensuite le budget disponible aux versements réels aux éleveurs. Un technicien dit : « en tout cas, cette année vous prenez ce qui a à prendre, mais l'année suivante on ne sait pas. C'est une bonne chose pour vous les primes cette année, elles vous avantagent, prenez ce qui a à prendre ! ». Un éleveur mentionne à voix haute « on te donne un cachet pour te calmer et la suivante, ça sera le suppositoire ».

Changement de représentation des terres

Benjamin présente ensuite un « référentiel photo » sur un grand écran blanc avec un rétroprojecteur. Il explique qu'il faut maintenant déclarer les terres selon d'autres critères puisque la notion de « surface agricole » a changé. Il faut attribuer un pourcentage d'éligibilité aux surfaces déclarées en se basant sur l'herbe verte présente sur les parcelles. Plus il y a d'arbustes, d'arbres, de pierres et une absence d'herbe et plus ces terres perdent en pourcentage, donc moins elles sont subventionnées. Il montre des photos de pâturage type pour que les éleveurs comprennent à quoi correspond chaque variété de végétation et le pourcentage à attribuer à celle-ci. Il demande aux éleveurs de considérer ces photos comme une référence, pour ensuite classer eux-mêmes chacune de leurs parcelles selon un pourcentage. Les contrôleurs auront accès aux mêmes photos pour juger le choix des éleveurs. Certains critiquent les photos montrées et les pourcentages attribués à ceux-ci.

Un éleveur, qui était un ancien technicien, souligne à ces anciens collègues : « on ne parle pas assez des raisons de ces mesures ». « C'est parce que Bruxelles ne veut plus subventionner des cailloux, des forêts ? ». Il dit aux techniciens présents que lui aurait commencé par ces informations, pour que les éleveurs présents comprennent mieux les raisons de toutes ces nouvelles mesures. Un technicien de la DDT explique à tous que « les prorata », la mesure prise en France, n'a pas été adoptée dans les autres pays européens. « Donc c'est une chance ! » Cette réforme a permis de maintenir des subventions dans des zones exclues dans les autres pays de l'Union. Cette mesure est plus complexe, mais rapporte plus d'argent aux éleveurs français. La réponse du technicien vient légitimer cette mesure aux yeux des éleveurs, une explication que l'éleveur/technicien voulait mettre de l'avant pour limiter les plaintes et les incompréhensions de ses collègues.

Benjamin cite les critères à considérer : « lors de contrôle il faut des crottes, il faut que les animaux puissent passer, que la parcelle soit accessible, il ne faut pas qu'il y ait que des espèces inconsommables pour les bêtes. Par contre, aucune notion de valeur fourragère n'est prise en compte. C'est le recouvrement herbager qui compte, pas si ça se mange ou si c'est bon pour les bêtes ». La collègue de Benjamin, la doyenne, renchérit : « c'est ce que je vous disais tout à l'heure ça change beaucoup par rapport à ce que vous pensez de votre surface. Ce n'est pas du tout le même point de vue. Donc quand vous allez analyser vos parcelles cet après-midi c'est ça qu'il faut regarder, contrairement aux années précédentes où on mettait ce qui était bon pour vos animaux. En faisant les calculs, ce n'est pas le même regard que vous devez avoir sur le terrain ».

Benjamin montre une parcelle toute verte d'herbe qui correspond à un pourcentage de 100% et donc pleinement subventionné. « Mais c'est du thym ! » dit Benjamin. Rires généralisés dans la salle (sur les trois journées d'observation, la même réaction est survenue). « Incroyable ! » s'exclame un éleveur. Benjamin informe les éleveurs que maintenant il ne faut plus évaluer les terres en fonction de la valeur nourricière pour les bêtes, mais bien de la présence d'herbe verte observable, et ce, même si cette herbe (comme le thym) n'est pas consommée ou très peu par les ruminants. Ainsi, les forêts de chênes du Var ou des Alpes-Maritimes, remplies de glands et de *brégon*¹²⁶, mais sans herbe verte apparente peut se voir attribuer des pourcentages faibles de subvention quand pourtant au niveau nutritif on est dans de très hautes valeurs fourragères. « Les glands ne sont pas comptés sauf si tu as des porcs », dit Benjamin. « On rigole, mais ça va être compliqué ! » souligne Benjamin devant l'hilarité de la salle. « On voit bien que ceux qui ont créé ça, sont loin du monde agricole », dit un éleveur. « C'est surtout qu'on est dépendant de ça » renchérit un autre. « Il faut semer du thym s'il est éligible ! » rajoute un éleveur à l'avant de la salle. Une femme éleveuse souligne que pour eux « les exemples de photos c'est pas trop parlant ». Un autre éleveur mentionne « et on paye des gens à faire des choses comme ça, c'est inadmissible franchement ! »

Une autre photo interpelle les éleveurs à la suite de celle du thym (et ce sur les trois journées). Une photo en alpage d'altitude montre une surface verte, mais avec beaucoup de pierres en avant-plan. Des lignes rouges ont été ajoutées à cette zone. Benjamin parle dans ce cas d'un pourcentage faible à l'avant où il y a les pierres et un pourcentage plus important à l'arrière de la photo. Un éleveur dit que c'est devant que l'herbe est la meilleure, fine, entre les pierres. Benjamin approuve et demande comment font les brebis sur certaines surfaces montrées sur les photos. Les éleveurs répondent que les brebis mangent mieux sur des surfaces classées inadmissibles que sur les autres. « Donc les endroits de montagne en

¹²⁶Le vrai nom de cette plante c'est l'Aphyllanthe de Montpellier.

crête avec cailloux on enlève tout ? » demande un éleveur surpris. « On peut jouer avec Photoshop ! ? » dit un autre en blaguant. Benjamin reste concentré et tente de rassurer les éleveurs qui lui lancent des blagues.

Un éleveur demande comment ils vont faire l'administration par exemple pour les chevriers, comme les chèvres et les brebis ne mangent pas la même chose ? « Alors, les chevriers s'ils sont dans des forêts de chênes verts ils n'auront plus de primes ? Les chèvres ne mangent pas en prairies, mais dans les bois ! » Benjamin répond qu'ils vont devoir trouver d'autres surfaces de prairie à déclarer. « Il faut qu'il y ait de l'herbe ! » dit Benjamin. Il précise que pour déclarer plus de surfaces, pas besoin de demander l'autorisation d'exploiter réellement. Le bail ou le titre de propriété est demandé seulement s'il y a un doublon dans les déclarations. Il suffit donc pour les éleveurs de trouver des terrains de prairie à déclarer, qui ne le sont pas déjà par d'autres, et de fournir une preuve de présence sur place par des crottes. Un éleveur formule de manière un peu débitée à son collègue à côté que « ça va être la guerre ». Un éleveur, à l'heure du dîner à la cantine de la DDT, confirmera cette expression et dira que la nouvelle PAC risque de créer des conflits ou de la compétition de recherche de parcelles. « Les éleveurs isolés sur leur commune ça va à peu près, mais ceux coincés entre plein de parcelles ce n'est pas évident », dit l'éleveur.

Benjamin présente sur l'écran les éléments à déduire sur les terres : les buis, les arbres, les arbustes, les pierres, les rochers... Par exemple, un buisson est éligible si on peut tourner autour du buisson, si la parcelle est accessible et franchissable et s'il y a de l'herbe sous le buisson. Il doit faire une certaine hauteur, pas trop haut, sinon ce n'est pas éligible. Les plantes doivent être consommables par les brebis. Tous ces éléments semblent loufoques pour les éleveurs. « Les contrôles vont durer 8 jours », dit un éleveur. « Faut pas chercher à comprendre », dit un autre. Mais « pour les vaches si elles passent par-dessus le buisson ça va c'est éligible, mais la brebis plus basse ça ne marche pas ? » renchérit un autre. Rire général dans la salle.

La collègue doyenne de Benjamin dit aux éleveurs de prendre des photos de leurs terres pour créer une référence et de la prendre quand l'herbe est à son meilleur (au printemps par exemple). Car elle se méfie des contrôleurs même s'ils ont les mêmes références. Elle ajoute « on joue la sécurité, on met la tranche qui est moindre » en termes de pourcentage pour ne pas être pénalisé lors d'un contrôle. Un éleveur dit « donc c'est à nous de décider donc on prend des risques la première année et on voit après le contrôle ? » Benjamin informe que ça ne sera pas rétroactif si jamais il y a un contrôle, donc il n'y a pas de pénalité importante si jamais il y a un mauvais jugement.

On aborde ensuite la question des UGB (unité de gros bétail) par rapport au nombre d'hectares (75) plafond de l'ICHN. Des éleveurs posent des questions concernant les chevaux, les ânes, les vaches (qui possèdent plus d'UGB que la brebis). « Quand tu as 5 chevaux, tu touches le maximum ? » demande un éleveur suite aux propos de Benjamin. Il renchérit en disant qu'avec les moutons, il ne touchera pas ce même montant dû à la transhumance, du fait de changer de lieux pendant un certain nombre de jours et donc en perdant ses droits de versements. Benjamin le contredit, car des éléments ont changé depuis l'année dernière. Les éleveurs disent en rigolant : « alors, ça ne sert à rien d'avoir beaucoup de bêtes, suffit de prendre des chevaux ? ! ». En effet, selon les calculs de Benjamin, en déclarant 75 hectares et en ayant 5 chevaux, un exploitant obtient le maximum de l'ICHN. Pour un éleveur ovin il faut plus de bêtes, d'espace et une somme de travail plus importante. La technicienne doyenne dit pour calmer les

esprits qu'il y a quand même un « ticket d'entrée »¹²⁷. « Ce n'est pas n'importe qui qui peut obtenir les primes. Il faut être considéré comme exploitant agricole ». Benjamin n'est pas tout à fait d'accord. Il donne l'exemple de certains ruraux non-agriculteurs qui mettent 5 ânes en colline et reçoivent parfois plus de 10 000 euros d'ICHN. Il y a une confusion ici entre lui et sa collègue. Cette technicienne doyenne mentionne par contre que quelqu'un installé en production d'olives, qui est exploitant agricole, s'il met 5 chevaux dans sa colline de 75 hectares, il touche le maximum de primes (sommes dans les 5 chiffres). Les éleveurs rigolent (jaune) sur cette idée d'avoir uniquement 5 vaches et d'avoir des sommes considérables de primes et une réduction importante de leur charge de travail.

Un peu plus loin dans la présentation, Benjamin montre les terres non-éligibles, trop boisées ou « sales ». Un éleveur souligne à la vue des parcelles couvertes à 80% de broussaille : « ça va nous prendre de bons briquets ! » Les éleveurs et les techniciens reparlent à plusieurs moments durant ces trois jours de formation de cette idée de brûler les parcelles pour toucher plus de primes l'année suivante sur des terres qui n'étaient pas éligibles. Benjamin confirme, mais sans encourager et dit « en brûlant, tu peux changer de pourcentage en effet ». Un éleveur dit que c'est un incitatif au crime comme type de politique. Benjamin répond encore à l'affirmative sans cautionner les politiques gouvernementales ni contredire les éleveurs.

Derrière l'ordinateur

En après-midi, les éleveurs passent derrière les ordinateurs. « Qui n'a pas son numéro package ? » demande un technicien. Les éleveurs ont du mal à trouver leur numéro de package pour accéder au site Internet TéléPAC. La majorité n'avait jamais utilisé TéléPAC. Un éleveur met trois mauvais numéros de package et son accès est bloqué pendant une demi-heure. Certains éleveurs ont de la difficulté à comprendre le fonctionnement du site Internet, s'énervent, perdent patience. D'autres semblent à l'aise avec l'informatique, mais la majorité est plutôt en difficulté devant l'ordinateur. Certains attendent qu'un technicien passe près d'eux pour continuer le travail. C'est un peu le capharnaüm au moment de passer derrière les ordinateurs.

Durant le cours de l'après-midi, les éleveurs doivent ajouter des lignes de couleurs sur une carte géographique sur le site Internet pour délimiter les parcelles à déclarer. Ils doivent ensuite soustraire de ces contours tous les éléments non éligibles. Benjamin les informe que sur les cartes, les pistes, les chemins de terre où il n'y a pas d'herbe au milieu, « il faut les enlever ». « S'il y a de l'herbe au milieu, on les garde ». Un éleveur souligne que ça ne va pas être évident de tout identifier selon les critères que vient de leur présenter Benjamin (les arbustes selon la taille, les pourcentages, les pierres, les bâtiments, les routes, un lac).

Le technicien de la DDT explique les outils du logiciel. Il mentionne que « maintenant on peut changer les îlots », car avant, la PHAE bloquait le fait de pouvoir changer les îlots pendant les 5 années du contrat. « l'ICHN peut être changé chaque année », dit-il. Selon ce technicien, il faut être « le plus près possible

¹²⁷ Ce qu'elle nomme comme étant le ticket d'entrée consiste au statut d'exploitant agricole qui impose certains critères. Or, Benjamin pense que pour l'ICHN, il n'y a pas besoin d'être exploitant agricole pour y avoir droit.

de la réalité » et bien enlever tous les éléments et les surfaces non éligibles. Ainsi, les éleveurs pourront concentrer sur moins de terre un pourcentage élevé d'éligibilité et avoir un bon taux de chargement bête/hectare.

Un éleveur vacher en fond de salle me dit en aparté qu'il n'y arriverait jamais tout seul, que « c'est beaucoup trop compliqué ». Il souligne qu'il ne connaît pas bien les ordinateurs, mais que « c'est trop compliqué de toute façon ». Un éleveur se fait donner des directives par un technicien : il regarde, mais ne réagit pas. Il semble ne pas comprendre la directive. « C'est un boulot monstre », dit un éleveur. En plus, le site est loin d'être évident. Il faut, comme avec certains logiciels professionnels de graphisme, faire des lignes et des courbes à l'aide de petits points qu'il faut joindre. Ayant fait une formation de 3 ans en graphisme, je ne suis pas certaine que j'y arriverais sans heurt. Un vacher, comme plusieurs, ne réussit pas à se représenter où se situe une parcelle. Les cartes vues du ciel sont très abstraites pour les éleveurs. Ces agriculteurs qui connaissent par cœur leurs parcelles ont parfois du mal à se situer. Il faut aussi enlever les zones d'éboulis. Ils voient l'ampleur du travail à accomplir durant l'après-midi, un sentiment de découragement est exprimé.

Une fois les soustractions d'éléments faites sur les parcelles, les éleveurs doivent ensuite choisir le pourcentage à donner à celles-ci. Ils sont plutôt conservateurs et prudents dans leur choix. Deux vachers, deux frères près de la retraite, ne veulent pas prendre de chance. Benjamin dit au premier frère de mettre une parcelle à 10% de prorata. Le vacher considère qu'il faut plutôt l'inscrire selon 30%-50%. Benjamin lui répond « mais voyons !? », « il y a de l'herbe », « c'est une bonne terre à déclarer ! » confirme Benjamin. Mais l'éleveur inquiet réplique « ben si j'ai un contrôle, je t'appelle alors ?! ». Benjamin ne répond pas, mais semble considérer que ces deux frères auraient pu prendre la chance de déclarer cette terre avec un meilleur prorata.

Si elles sont trop mauvaises en termes de pourcentage, il faut trouver d'autres zones à déclarer. Il faut aussi veiller à ne pas avoir de doublon avec d'autres voisins qui pourraient déclarer les mêmes terres. Les éleveurs sont souvent surpris ou frustrés de voir des lignes rouges sur la carte géographique du site Internet qui indiquent qu'un autre agriculteur anonyme a déjà déclaré telle ou telle parcelle près des leurs. Les techniciens tentent de gérer et de séparer les terres pour que tout le monde présent ait des bouts des parcelles à déclarer et qu'il n'y ait pas de doublon. On s'obstine gentiment entre certains agriculteurs présents qui sont aussi voisins de parcelles. On remplit relativement rapidement les documents, considérant qu'il s'agit de gros revenus.

« Tout ça pour un putain de potager ! », dit Benjamin. Il est depuis un bon moment au bureau d'un éleveur. Une parcelle est coupée par le potager de l'éleveur. Les points se croisent. Benjamin recommence deux fois le découpage de la parcelle dû à un premier échec qui lui avait déjà demandé du temps et de la patience. Benjamin doit absolument retirer celui-ci, car en cas de contrôle, l'éleveur pourrait être sanctionné. Benjamin mettra une bonne demi-heure à refaire cette tâche et à râler contre ce potager qui fait en sorte que les points se croisent, se superposent et défont tout ce qu'il venait de faire.

De l'autre côté de la salle, un couple mère-fils vacher se plaint que les voisins leur prennent des terres. Ils doivent trouver d'autres lopins. Ils vont soustraire tout l'après-midi des pistes et les roches sur 300 hectares de terres pour déclarer seulement 20 vaches. La mère dit au technicien de la DDT « mais qu'est-ce qu'on ferait si vous n'étiez pas là ? ». Il répond que pour l'instant ils n'ont pas besoin de se poser la question. Certains éleveurs vacher comme cette mère et ce fils se retrouvent finalement avec trop de parcelles et donc un taux de chargement trop bas. Ils vont devoir maintenant retirer des terres à leur

déclaration qu'ils ont déjà travaillées en faisant les contours et les soustractions d'éléments. Ils seront les derniers à partir de la formation.

Les techniciens entre eux se posent des questions et parfois se contredisent les uns les autres. Les informations univoques sont parfois difficiles à obtenir. Chaque technicien a ses compétences spécifiques. Les techniciens ne voient pas les mêmes éléments sur les cartes géographiques quand ils vont voir les éleveurs. Les informations sont parfois contradictoires et les éleveurs disent être déçus de ne pas savoir sur quoi ou sur qui se fier. « Les gens de l'ONF¹²⁸ donnent des instructions différentes dans les zones MAE. Ça change d'un individu à l'autre » dit un éleveur.

Les savoir-faire des éleveurs sont aussi variables concernant les nouvelles notions et la gestion de l'ordinateur. Benjamin demande à un éleveur qui semble chercher ce qu'il doit faire sur l'ordinateur quel est son taux de chargement. « Je n'en sais rien », dit l'éleveur. « Comment ça tu n'en sais rien ?! » répond Benjamin, surpris devant l'exposé complet qu'il a fait tout l'avant-midi pour expliquer comment faire. Benjamin mentionne aussi à un éleveur pour le taquiner : « alors, toujours pas de mail ? ». Benjamin ne pourra pas lui envoyer les informations qu'il demande par voie électronique. Par contre, d'autres éleveurs sont plus familiers avec ces éléments.

Cependant, durant la formation, il a été possible d'observer une certaine forme de mésadaptation physique des éleveurs à ce type de contexte. Par exemple, une femme lit à l'ordinateur avec une loupe, plutôt qu'avec un objet plus commun comme des lunettes de lecture. Certains se plaignent de douleur dans le dos, dans les jambes, dans le cou. Ils demandent aux techniciens comment ils font « pour rester assis comme ça toute la journée derrière un ordinateur ?! ». Une technicienne de la DDT demande à un éleveur de lui écrire un mail, il répond « Oh là ! Vous avez vu les doigts que j'ai !!? ». Il a de très grandes mains d'agriculteur avec de gros doigts qui doivent rendre l'usage du clavier d'ordinateur difficile pour écrire un courriel. Une forme de lassitude et d'impatience est aussi formulée à plusieurs reprises durant la formation. On sent une certaine forme d'impatience. Ça ne va pas assez vite. Certains disent avoir des fourmis dans les jambes. Il n'y a pas de résultat tangible et concret pour certains éleveurs. Une éleveure dira à un collègue « calme-toi, détresse ! ». « C'est un sacré bordel ! » dit un autre éleveur. Les gens se montrent leurs parcelles pour expliquer à quel point c'est compliqué. On sent durant la formation, plus le temps avance dans la journée, une fatigue à la fois physique et mentale.

Un éleveur d'un âge avancé, dans le fond de la salle, m'aborde et me dit que ce qu'il laisse en héritage à ses enfants ça lui pose problème. Il n'aime pas le modèle agricole actuel et cette idée de dépendre des subventions. Avant, il pensait que l'État leur devait cet argent. Il y « allait tête baissée » sans se sentir coupable. Maintenant, il a plus de difficultés à accepter ces subventions versées « comme ça », sans mérite, et « peu importe comment tu bosses ». L'éleveur à côté lui dit qu'il ne veut plus que ses enfants reprennent l'exploitation, car maintenant « c'est trop compliqué ». Il mentionne s'être mis « au lait » (à la production laitière) justement pour pas trop dépendre des aides. Malgré tout, il est dépendant. Il souligne que tant qu'il n'aura pas eu un contrôle pour vérifier tous les nouveaux éléments de la PAC 2014, il ne sera pas « tranquille ». Il raconte que lors de la première année de déclaration des DPU, il avait reçu 40 000 euros. Mais « ils ont repris les primes », car les dates de la déclaration entre janvier et juillet ne correspondaient pas. Il a dû tout rembourser les sommes reçues. Il mentionne qu'il est inquiet maintenant quand il remplit son « dossier PAC ».

¹²⁸ Office National des Forêts

Une éleveuse dans la trentaine, en fond de salle, me suggère d'aller à la « réunion Loup » le jeudi suivant. Selon elle, les primes ont changé beaucoup de choses, mais le Loup a encore plus changé leur travail. Elle dit ne pas comprendre qu'ils reçoivent des aides des MAE et en même temps du loup. « C'est contradictoire ! » selon elle. « On encourage des mesures agroenvironnementales et en même temps on subventionne le loup ». Elle s'est installée avec son copain plus âgé. Elle considère que c'est très difficile pour les plus vieux d'accepter tous ces changements.

Le départ

Une incertitude règne dans la salle avant de partir à la maison. Les éleveurs se disent inquiets de ne pas avoir la confirmation ou l'assurance du montant des primes. Les techniciens eux-mêmes disent ne pas être pleinement informés par rapport à la PAC 2014-2020. Nombre d'éléments sont encore flous et à tous les niveaux de décisions, ministère, DDT, la Chambre. Les éleveurs posent leurs dernières questions avant de quitter les lieux. Ils demandent comment va se dérouler la suite des événements. Les techniciens suggèrent aux éleveurs de rester informés. S'ils ont bien « joué » avec les nombres (bêtes/terres) pour être certains de rentrer dans les clous, comme l'avait suggéré Benjamin en début de journée, « tout devrait bien se passer ». Certains ont déposé leur dossier en ligne durant l'après-midi tandis que d'autres attendent d'avoir quelques informations supplémentaires. Les techniciens seront à leur disposition jusqu'au dernier délai pour déposer les dossiers. Certains techniciens se remémorent d'ailleurs d'autres années où ils ont corrigé des « dossiers PAC » jusqu'à 23 heures et 59 minutes pour rentrer dans les délais. Ils espèrent ne pas revivre ce type de situation cette année.

Un technicien me dira, en fin de journée, en buvant le café une fois les éleveurs partis, qu'ils font 250 déclarations d'éleveurs dans le département chaque année. Mais que cette année « c'est particulier », car les instructions sont passées trop rapidement. « La politique n'était pas prête cette année ». Selon lui, il y a eu un décalage entre la formulation des politiques, la transmission aux techniciens et la mise en relation avec le terrain. Il y a eu un manque d'ajustement, d'outillage et de synchronicité. « Rien n'était prêt pour la période de remise des « dossiers PAC ». Ce technicien est tout de même satisfait du déroulement de la formation. Il dit qu'ils ont un rapport familial avec les éleveurs, « on les connaît tous ! ». « On en sait parfois trop sur leurs histoires personnelles ou de cœur ». « Ils ne sont pas traités comme des numéros ici, ils sont privilégiés ». Les éleveurs sont repartis fatigués, mais soulagés d'avoir rempli leur dossier en étant bien encadrés et conseillés par les techniciens.

Partie 3

Ethos contemporain et recomposition d'un métier

INTRODUCTION DE LA TROISIÈME PARTIE

Dans la première partie, nous avons analysé l'*ethos* professionnel tel qu'il était perceptible au début des années 2000. On a pu percevoir qu'il était structurant, stable dans la mesure où ces éléments constitutifs (dont l'éthique, les normes, les pratiques...) étaient connus de tous et relativement bien suivis ou partagés par une majorité de bergers. Il a été possible aussi de décrire comment la gestion des *normes publiques* en croissance venait compromettre la poursuite de cet *ethos* structurant du métier. Les bergers vivaient des doubles contraintes ou des injonctions paradoxales (Bateson et Coll. 1956) en voulant suivre des normes ou des attentes qui pouvaient être en contradiction les unes avec les autres. Cette confrontation de normes a été décrite comme étant très problématique pour les bergers au chapitre 5. Dans la seconde partie de cette recherche, nous avons tenté de comprendre comment les bergers avaient évolué dans ce contexte de changement imposé et les stratégies qu'ils avaient adoptées. Nous avons analysé ce point de *passage*, pour reprendre l'analogie de Philippe Bernoux (2004), partant d'un point A plutôt stable (l'*ethos* des années 2000 partagé par une majorité malgré la diversité de bergers) allant vers un point B en émergence. Nous avons pu constater que les bergers ont opté pour diverses stratégies à différentes vitesses pour tenter de gérer le changement. La multitude des stratégies analysées dans la deuxième partie semble supposer que des transformations importantes ont eu lieu au sein du groupe professionnel pour permettre cette diversité d'action.

Pour comprendre cette multitude de comportements observés chez les bergers, j'analyserai dans cette troisième partie, l'*ethos* professionnel contemporain. Il semble être en recomposition : il est plus flexible, plus permissif ou pluriel. Il ne semble pas proposer à ce jour de consensus stable et clair chez les bergers, ce qui rend aussi son analyse plus complexe. Ce « qu'il est possible de faire » (Darré 1985b) et ce qu'il est possible d'*être* en étant berger semblent transformés. Pour décrypter cette situation, en premier lieu, j'analyserai dans le chapitre 9 les normes professionnelles contemporaines, leurs *emprises*, et je questionnerai la place qu'occupe l'individu dans le GPL. Par la suite, dans le chapitre 10, je discuterai des changements dans les pratiques du métier qui témoignent aussi d'un changement des normes et de l'*ethos*. Finalement, dans le chapitre 11, j'analyserai les formes d'identifications et la notion d'identité chez les individus observés. Cette analyse permettra en conclusion de s'interroger sur le lien potentiel entre l'évolution de cet *ethos* professionnel et la gestion des *normes publiques* qui semblent moins problématique aujourd'hui qu'hier.

CHAPITRE 9

DES NORMES PROFESSIONNELLES *PLURIELLES* ET UNE AUGMENTATION DE LA PLACE DE L'INDIVIDU DANS LE GROUPE

Introduction

Comme nous l'avons discuté dans la première partie, l'*ethos* d'un métier se compose de divers éléments. Les normes professionnelles majoritaires représentent un des éléments importants de cet *ethos*, car celles-ci dictent ou indiquent aux membres d'un groupe professionnel ce « qu'il est possible de faire » (Darré 1985b). Ceux qui tentent des actions qui ne font pas partie de ce registre risquent d'être critiqués, moqués, discrédités ou exclus du groupe. J'ai pu observer, dans le monde pastoral au début des années 2000, un degré de conformisme important au sein du GPL. Les normes sociales étaient très contraignantes et la multi-appartenance d'un individu à d'autres groupes était mal perçue. L'individu mettait souvent de côté ou rendait *invisibles* ses particularités, son originalité, pour prioriser le respect des normes et le maintien du groupe.

Cependant, les normes professionnelles majoritaires semblent avoir changé dans le monde pastoral lors de ces dernières années. La multitude de stratégies qu'ont adoptées les éleveurs, analysées dans la deuxième partie, est d'ailleurs symptomatique de ce changement normatif.

Pour analyser ces transformations et pour décrire la situation actuelle des normes professionnelles, nous aborderons dans un premier temps, la question de la prévisibilité des comportements des bergers et leur degré de conformisme aux normes du groupe. Il sera ensuite intéressant de s'interroger sur les raisons de ces changements normatifs telles qu'ils identifient eux-mêmes. Selon eux, les changements de générations en activité en seraient la cause. C'est donc l'hypothèse que nous présenterons dans ce chapitre. Finalement, nous analyserons l'ampleur de ces modifications normatives dans les relations sociales : dans le partage de connaissance, dans les relations de pouvoir et la hiérarchie du groupe, dans les liens d'*interdépendance* et la place de l'individu dans le groupe. Je suppose dans ce chapitre que tous ces changements, dont l'*emprise* des normes professionnelles et la place de l'individu dans le groupe, sont des pistes d'explications potentielles pour comprendre les différences perçues sur le terrain. Ces éléments abordés permettront de mieux comprendre aussi l'évolution du métier et comment les bergers gèrent différemment les *normes publiques*.

9.1 Des comportements sociaux de moins en moins prévisibles

Au début des années 2000, les normes professionnelles étaient assez structurantes ou contraignantes pour permettre une prévisibilité du comportement des pairs. C'est d'ailleurs ce degré de conformisme qui rendait si prévisibles les comportements qui divergeaient de ces normes. En effet, si beaucoup de personnes dans un groupe agissent de manière similaire, il est beaucoup plus facile de repérer des originaux. Ces individus sont plus *visibles* dans ce type de groupe, que dans un groupe où plus de manières de faire sont possibles et où l'originalité est tolérée. Certains individus pouvaient en effet assumer ne pas répondre à ces attentes sans trop subir de conséquences sociales et faisaient les choses à leur façon. Ils disposaient souvent de ressources importantes (personnelle, sociale, matérielle) pour leur permettre de prendre le risque d'être isolés du groupe. Cependant, les comportements des bergers étaient dans leur majorité prévisibles ce qui permettait d'identifier le degré de sacrifice adopté par un individu pour le métier et le troupeau, et son degré de respect des normes professionnelles. Dans les discours, les critiques étaient aussi plus présentes sur les uns et les autres, et peu tentaient de contourner ostensiblement les normes professionnelles. Le cas d'*Eugène*, présenté au chapitre 4, décrivant l'*ethos* de cette période, a d'ailleurs été assez aisé à réaliser vu les similitudes de profils, de valeurs et de comportements observables chez les éleveurs de cette époque. En fait, les bergers de quatre générations partageaient de manière assez uniforme cet *ethos*.

Je mentionnais dans la première partie que les bergers suivaient souvent le *métronomie des brebis* pour rythmer le travail et que celui-ci agissait comme une forme de « discipline » au sens foucauldien (Baumont 2005 : 9, Foucault 1975). La perception de ce *métronomie* est basée sur une observation de faits empiriques réalisée sur une longue période concernant le comportement des bêtes dans telle situation, ou sur les périodes les plus clémentes pour maximiser leur alimentation. Ce *métronomie* est aussi dicté par une compréhension subjective du *bien-être*¹²⁹ des bêtes influencée par les normes professionnelles et une certaine éthique du travail partagée. Ce *bien-être* des bêtes serait assuré en permettant le plus de liberté possible pour que la reproduction de leurs comportements à l'état « naturel » soit possible. Ce faisant, le berger pour bien faire son travail, doit être à l'écoute des bêtes, anticiper leurs comportements et être à leurs services en les encadrant subtilement pour qu'elles restent domestiquées tout en leur laissant (presque) le sentiment d'être libres. C'est de cette façon que les bêtes s'alimentent le mieux. En suivant ces principes, en connaissant bien le comportement « naturel » des brebis, il devient facile de prévoir les comportements des pairs et de pouvoir émettre ou recevoir certaines critiques ou moqueries concernant leur écart vis-à-vis de ce qui est attendu. En ayant une bonne connaissance des bêtes, l'individu dispose donc aussi d'un certain pouvoir social prédictif et coercitif. « Oh qu'est-ce qui fait le Girard ? Il n'est toujours pas à son troupeau ? C'est 10 heures ! » peut-on facilement entendre sur la

¹²⁹ La notion de « bien-être animal » est habituellement comprise comme étant une notion juridique. Elle est notamment utilisée par l'Union européenne et il s'agit d'un critère inscrit dans les conditionnalités des primes. Dans cette thèse, j'utilise le terme de « bien-être animal » autrement. Je l'utilise suivant la perception que se font les bergers du GPL de ce en quoi consiste le bien-être des bêtes. Il s'agit d'une certaine forme d'éthique professionnelle basée sur des représentations et des normes sociales de ce en quoi consiste le bien-être des bêtes.

route, en compagnie d'un éleveur, à la vue de la ferme d'un voisin ou de ses lieux de pâturages. Mis à part certains éleveurs qui pouvaient se décharger du travail et du respect de ce *métronome* en transférant les tâches près du troupeau à des salariés, les autres étaient assez prévisibles pour les membres du groupe.

Or, les comportements des bergers le sont aujourd'hui moins. J'ai observé des individus qui ne suivaient plus les règles du passé et semblaient ne pas s'inscrire dans de nouvelles règles permettant d'anticiper une logique de l'agir social.

L'exemple de Lucas décrit bien cette situation. À l'été 2017, Lucas est un éleveur au début de sa trentaine, vivant en montagne, qui a repris la ferme de son grand-père moutonnier. Lucas téléphone aux bergers salariés, dont je suis, qui sont employés par le groupement pastoral dans lequel il « place » ses bêtes. Il souhaite planifier le tri des brebis qui vont faire l'agneau, les *empoussées**, dans les jours qui suivent. Lucas mentionne aux bergers salariés qu'il viendra faire le tri à 14h à la fin août. Les bergers salariés sont un peu surpris par cette annonce. *Habituellement*, dans le milieu pastoral, le tri des moutons se fait le matin très tôt. Selon leur compréhension de la situation, ils vont donc devoir modifier les *biais** de la garde du troupeau de la journée afin de pouvoir mettre les bêtes en parc à midi, à un endroit peu stratégique pour reprendre la garde par la suite. Elles seront ensuite bousculées sous le soleil de la mi-journée dans un parc de tri. Pour finir, Lucas repartira avec ses brebis triées, toujours sous un soleil de plomb, en ayant une grande distance de transhumance à effectuer avant la nuit. Pour ces bergers salariés, cette façon d'organiser le travail est étrange et risque d'être vouée à l'échec. Du moins, la manœuvre sera plus compliquée que si le tri était fait le matin tôt. Ce qui choque le plus ces bergers dans cette façon de faire, c'est que les brebis seront moins bien traitées. Le bien-être du troupeau, qui devrait être la priorité du berger, son éthique professionnelle, et donc celle de Lucas et de ces salariés, n'est pas respecté, et ce, sur plusieurs aspects. Les deux bergers salariés informent Lucas de leurs réflexions et de leurs mécontentements, mais celui-ci dit ne pas pouvoir faire autrement et maintient l'heure du tri en milieu de journée. Les deux bergers salariés suivent les consignes données par leur employeur tout en étant insatisfaits du travail à faire et en ayant le sentiment d'« embêter » les brebis.



**Tri des empoussées avec deux bergers salariés
et des éleveurs en arrière-plan**
(été 2007, cl. Émilie Richard-Frève)



**Tri des empoussées et vaccination
avec un salarié et un éleveur**
(été 2007, cl. Émilie Richard-Frève)

Le jour suivant le tri, Fabrice, un éleveur-berger mi-trentaine exerçant sur une montagne limitrophe, contacte les deux bergers salariés de Lucas pour tenter de comprendre ce qui s'est passé la veille. Fabrice dit être furieux. Lucas l'avait averti la veille qu'il passerait avec son troupeau dans ses quartiers, sans mentionner d'heure exacte, mais ils se sont retrouvés dans les mêmes quartiers au même moment. Pensant que Lucas transiterait par ses quartiers dans le courant de la matinée, Fabrice s'est organisé afin d'éloigner son troupeau de ses pâturages habituels, laissant ainsi le passage de transhumance libre à Lucas et son troupeau. Dans l'après-midi, estimant que Lucas et son troupeau avaient dû quitter les lieux, Fabrice autorise son troupeau à regagner ses quartiers habituels. C'est alors que les deux troupeaux se sont retrouvés à proximité et que Fabrice a eu peur de faire *mescla**. Cette situation n'est pas sans conséquence, puisque les bêtes que garde Fabrice auraient pu attraper la gale que présentent certaines bêtes du cheptel de Lucas. De plus, ils auraient dû retrier les troupeaux, une action qui demande du temps pendant lequel les bêtes ne mangent pas. Les éleveurs du groupement pastoral pour lequel Fabrice travaille n'auraient probablement pas apprécié cet écart de comportement lourd de conséquences venant de Lucas. Au téléphone, Fabrice et les deux bergers salariés tombent d'accord sur le fait que cet éleveur « ne sait pas faire » et qu'il « fait n'importe quoi ». Les bergers salariés en glisseront un mot au président de leur groupement pastoral afin que cette situation ne se reproduise pas. Même si celui-ci dit être surpris du choix de Lucas, aucun commentaire, moquerie, ni même de sanction n'ont été prononcés à l'encontre de celui-ci tant chez les salariés que chez les éleveurs des deux groupements.

Au début de mes recherches de terrain, ce type de comportement transgressif aurait été davantage critiqué ou moqué (par exemple lors d'un tri des bêtes suivant, lors d'un repas du groupement ou autres rencontres sociales). Cette transgression existait aussi par le passé, mais les sanctions sociales étaient plus fortes et l'éthique du métier était différemment vécue et respectée. Peu tentaient cet écart de comportement.

En fait, peu d'éleveurs se permettaient de bafouer le *bien-être* des brebis au risque d'être jugés par leurs pairs ou d'être mécontents de leur travail accompli de manière parfois viscérale. Or, actuellement, le comportement qu'adopte Lucas, priorisant ses besoins à ceux des brebis, est de plus en plus répandu et semble moins poser de problèmes d'un point de vue personnel et social. Une plus grande marge de manœuvre comportementale est possible dans le travail. Cette situation rend plus complexe la compréhension des normes majoritaires et rend les attentes ou la prévisibilité des comportements des individus plus difficiles à anticiper. En effet, si ce n'est pas le *bien-être* des brebis (basé sur des critères d'éthique professionnelle), une certaine discipline, qu'est-ce qui dicte les comportements possibles à adopter ? Et si les besoins et les priorités individuels des uns et des autres peuvent impacter sur l'organisation du travail, comment prévoir le comportement des membres du groupe ?

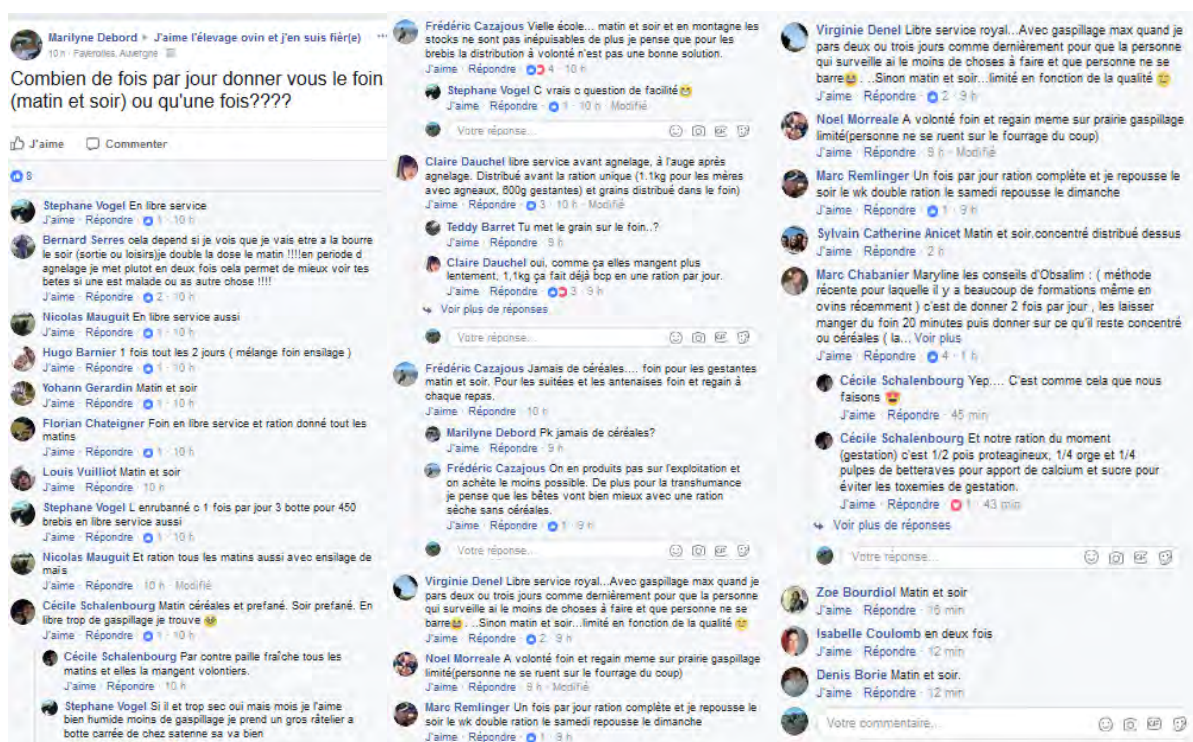
Un autre exemple illustre bien ce changement de comportements prévisibles en perte de stabilité. Annouk, jeune éleveuse quarantenaire, néorurale, se plaint en hiver 2016, du comportement d'un de ses voisins à qui elle a acheté du foin. Elle est mécontente, car celui-ci lui avait dit qu'il passerait lui livrer son foin entre le lundi et le mercredi, mais sans donner plus de précision sur le jour ou sur l'heure de la livraison. Lorsque cet agriculteur vint

finalement livrer le foin, Annouk était sur le point de partir de la ferme pour aller voir des amis. Elle a donc dû annuler ses plans de loisirs pour décharger le foin livré et le placer dans la grange. Elle considère que souvent dans le milieu agricole les gens s'*attendent* à ce qu'elle soit en permanence sur la ferme, en étant toujours disponible et en train de travailler. Or, Annouk considère qu'elle a le droit d'avoir une vie personnelle, qu'elle peut partir de la ferme pour faire d'autres activités, et qu'elle n'a pas à être toujours disponible même en étant sur place. Annouk souhaite pouvoir organiser son travail et son temps à sa façon pour avoir du temps pour elle. Par exemple, elle entreprend ses tâches en bergerie à des heures peu orthodoxes (environ 9 heures le matin) en comparaison avec les pratiques assez uniformément adoptées par les éleveurs par le passé. Annouk se permet de faire la grasse matinée ou privilégie d'amener ses enfants à l'école avant d'attaquer le travail. Les éleveurs des anciennes générations commençaient le travail en bergerie souvent avant 7 heures 30 le matin selon les saisons. Ils prenaient régulièrement une pause vers 10 heures pour « manger un bout », pour ensuite reprendre le travail jusqu'à la pause de midi où il était possible de faire la sieste. Cette récurrence des habitudes, synchronisée par le *métronome des brebis* et la météo, permettait de prévoir assez facilement la présence des bergers au travail, soit en bergerie, soit dans les champs, soit durant la période de la garde, soit durant la sieste... Malgré cette volonté d'indépendance, Annouk se rend compte du jugement social potentiel et se justifie souvent de ses agissements ou de son levé tardif. Cependant, elle ne change pas pour autant ses façons de faire et ne semble pas être influencée par le fait de ne pas respecter les normes professionnelles du passé.

Dans cet exemple, l'agriculteur semble suivre les prémisses professionnelles décrites dans l'*ethos* des années 2000 rendant l'agriculteur très prévisible. Il aurait pu se retrouver seul à la ferme sans personne pour réceptionner le foin. Celui-ci aurait dû gérer les impacts des comportements moins prévisibles d'Annouk. Peut-être serait-il retourné chez lui sans rien dire ? Peut-être aurait-il tenté de salir sa réputation ou lui aurait-il refusé de lui livrer du foin ultérieurement ? Or, le problème est que le type de comportement qu'adopte Annouk est plus répandu et observable sur le terrain depuis les dernières années, ce qui rend la socialisation plus complexe.

L'exemple de Jérémy décrit aussi un autre changement de comportements qui était autrefois plutôt prévisible et qui l'est moins. Jérémy, berger salarié de la génération X, décrit le comportement d'un jeune éleveur qu'il connaît lors d'un repas entre bergers salariés, en novembre 2017. Il critique celui-ci, car il peut donner une ration de foin dans les mangeoires en bergerie et ensuite partir trois jours en congé. Pour Jérémy, « c'est scandaleux » et incompréhensible d'agir de la sorte. Jérémy a appris des *anciens* qu'il fallait donner le foin deux fois par jour, matin et soir. Pour lui, « bourrer » les mangeoires et partir en vacances ne permet pas de bien alimenter les brebis qui vont boudier, à un moment, l'aliment entassé dans les mangeoires. Selon Jérémy, ce jeune éleveur a fait « bêtement » des calculs mathématiques pour donner une ration de manière pragmatique, d'un seul coup, sans prendre en compte l'expérience des *anciens*. Pour Jérémy, cet éleveur ne pense pas aux brebis et à l'objectif de les faire « belles », mais priorise ses propres besoins et le côté pratique de donner en une seule ration.

Une entrée sur Facebook, en date du 5 décembre 2017, dans le groupe *J'aime l'élevage ovin et j'en suis fier* aborde cette thématique que décrit Jérémy. Maryline dans cet échange demande à des collègues leurs façons de « donner »¹³⁰ en bergerie. Certains disent « donner » deux fois par jour. D'autres mentionnent avoir une alimentation en libre-service. Certains donnent en bergerie une fois par jour et d'autres changent leur façon de faire selon les occupations qu'ils peuvent avoir (obligations, loisirs...). Frédéric répond qu'il donne à la « vieille école » deux fois par jour, matin et soir, comme ce que préconise Jérémy. Frédéric considère que de donner à volonté aux brebis n'est pas « une bonne solution ». Stéphane lui répond que c'est par « facilité ». Virginie, pour sa part, mentionne qu'elles gaspillent beaucoup lorsqu'elle donne en libre-service pour pouvoir partir en vacances deux-trois jours et soulager la personne qui la remplace. Cet exemple démontre la diversité des façons de faire actuellement dans l'élevage en France. Il montre aussi que des éleveurs de régions différentes vérifient les façons de faire des autres, hors de leur groupe professionnel localisé d'appartenance. Même si cet échange Facebook ne permet pas d'identifier s'il s'agit uniquement de membres du groupe à l'étude, je suppose que chez les bergers de la région PACA « élargie », comme l'a observé Jérémy, il existe plusieurs façons de procéder, ce qui, il n'y a pas si longtemps, était plus uniforme.



Discussions sur les façons de donner en bergerie

Décembre 2017, Facebook groupe *J'aime l'élevage ovin et j'en suis fier(e)s*, copie d'écran

Chez les bergers, il n'y a pas si longtemps, il allait de soi qu'il fallait donner l'alimentation en bergerie deux fois par jour. Alice, éleveuse *baby-boomer* néorurale, confirme

¹³⁰ Expression de « donner » en bergerie signifie de nourrir les bêtes en leur donnant de l'aliment, du foin ou du grain.

d'ailleurs que c'était la norme dans un entretien présenté plus loin. Certains éleveurs de la même génération, comme Jacques, contournaient cette règle de manière exceptionnelle le jour de Noël. Mais Jacques, *baïle** sur une exploitation où j'ai travaillé entre 2005 et 2008, durant cette soirée de célébration était tout de même retourné en bergerie « pour aller voir si tout allait bien », dans ses beaux habits choisis pour la visite. Jacques était revenu, tout sourire, son verre de champagne à la main, et quelques brins de foin à la chemise. Il se doutait bien qu'il se ferait sermonner par sa femme qui répondit aux invités en le voyant : « il n'a pas pu s'empêcher ! ». Jacques avait décidé de donner quelques plaques de foin additionnelles à un lot de brebis qui semblaient en manquer. Pour Jacques, le fait de ne pas retourner en bergerie lui aurait pesé sur la conscience : il aurait été « inquiet ». Il y a quelques années, les comportements de Jacques étaient des éléments prévisibles et répandus chez une majorité de bergers.

Cependant, toutes ces pratiques se transforment actuellement et laissent supposer qu'un changement a aussi lieu dans l'*ethos* et les normes professionnelles. Comme les exemples de Lucas, d'Annouk, et de Jérémie l'illustrent, cette prévisibilité des comportements est plus complexe puisqu'aujourd'hui plus de personnes agissent différemment, les individus suivant leurs besoins personnels, leurs obligations et leurs priorités. Avant, la considération du *bien-être* du troupeau selon certains critères éthiques *attendus* synchronisait le travail du berger et sa vie. Aujourd'hui, le troupeau est encore souvent le *métronome* du travail pour beaucoup d'éleveurs, mais d'autres facteurs entrent aussi en ligne de compte, comme cette idée de « facilité » dont parle Stéphane sur Facebook, une certaine forme de pragmatisme comme l'aborde Virginie, ou le fait de « vouloir du temps pour soi » comme le mentionne Annouk. Ces facteurs étaient pourtant tabous, *invisibles* ou très mal perçus il n'y a pas si longtemps. Que s'est-il passé ?

9.2 Changement de génération en activité et transformations des normes professionnelles majoritaires

On pourrait attribuer ces changements à l'évolution du temps, à l'évolution des normes professionnelles qui s'adaptent à de nouveaux contextes, qui entraînent des modifications dans les façons de faire en lien notamment avec l'évolution des technologies. Or, sur le terrain, les individus observés ne semblent pas considérer que ce changement suit un cours évolutif « normal », permettant une adaptation facile aux changements. En fait, beaucoup d'entre eux attribuent ces transformations du métier aux changements rapides et importants des générations en activité. Les personnes perçoivent que les bergers plus âgés n'ont pas fondamentalement changé leurs façons de faire et leur façon de se représenter le métier à travers le temps. Ceux-ci auraient préservé les éléments fondamentaux de l'*ethos* des années 2000. Selon plusieurs individus, c'est le départ à la retraite des générations

précédentes, et l'absence de continuité de cet *ethos* incarnée dans les pratiques des nouvelles générations qui créent une rupture générationnelle dans la transmission de cet *ethos*.

Pourtant plusieurs facteurs peuvent aussi potentiellement expliquer ces changements. L'attitude de *résignation*, présentée au chapitre 8, explique aussi probablement le fait qu'une certaine lassitude des bergers à « se battre » pour préserver leurs valeurs ait permis un changement de normes professionnelles. La croissance des *normes publiques* et l'intensification des attaques de loups ont aussi eu des effets dans les changements des pratiques, des représentations et des normes du groupe. Cependant, en me basant sur les propos du terrain et mes observations, je considère que l'élément le plus significatif pour comprendre et expliquer les transformations des normes majoritaires professionnelles découle du changement de générations.

En fait, un changement important de générations « en activité »¹³¹ a eu lieu dans le milieu pastoral entre 2004 et 2019. Je ne dispose, à ce jour, d'aucun chiffre officiel de la Mutuelle Sociale Agricole ni du Ministère de l'Agriculture, sur l'évolution des âges et les départs à la retraite des éleveurs ovins transhumants en région PACA selon la période à l'étude¹³². Par contre, sur le terrain, il ne fait pas de doute qu'en quinze ans, beaucoup d'éleveurs âgés ont disparu. Ceux qui avaient la soixantaine avancée, comme le cas d'*Eugène* en 2004, ont pris leur retraite, suivis de près par les *baby-boomers* entre les années 2010 et 2019 comme *Émilien*, *Léon*, *Alphonse* et *Lili*, *René*, *Alice*... En fait, beaucoup d'éleveurs cités dans cette recherche ont pris leur retraite entre le début des observations et la fin des analyses. De plus, au début des années 2010, l'arrêt du versement de certaines primes, passées l'âge de la retraite, a contribué à ce que certains éleveurs cèdent leurs places plus rapidement que prévu¹³³.

Voyons comment ces départs à la retraite ou les disparitions des bergers âgés ont pu influencer l'*ethos* et les normes majoritaires dans le GPL. Abordons aussi les caractéristiques des générations observées dans les dernières années et des exemples de changements entre les générations. Ceci nous permettra d'analyser comment ces changements générationnels semblent avoir modifié l'*ethos* et le degré d'*emprise*¹³⁴ qu'ont les normes professionnelles sur les individus.

¹³¹ L'expression « en activité » peut être ambiguë dans le GPL. En effet, comme nous l'avons abordé précédemment, certains éleveurs (jeunes et moins jeunes) peuvent exercer le métier sans être déclarés. De plus, les éleveurs âgés, même en n'étant plus déclarés, sont souvent actifs sur les fermes et influents dans le GPL. J'utilise l'expression « en activité officielle » pour d'écrire les éleveurs officiellement enregistrés comme étant en activité et déclarés à la Mutuelle Sociale Agricole. Mais, je considère que les éleveurs dits « en activité » sont ceux qui sont actifs dans le travail et influents dans le groupe, mais sans nécessairement avoir un statut officiel reconnu.

¹³² J'ai contacté à plusieurs reprises ces instances pour obtenir des chiffres, mais sans résultats. Selon les Chiffres ovins 2018, basé sur une enquête structure de 2013 réalisée chez les éleveurs ovins allaitants dans toute la France : il y aurait 63% des exploitants qui seraient âgés de plus de 50 ans, 37% ont moins de 49 ans dont seulement 15% ont moins de 40 ans.

¹³³ Cette politique a finalement été ré-établie dans la dernière réforme de la PAC 2015, permettant à nouveau d'obtenir certaines primes au-delà de 65 ans, mais peu d'éleveurs sont revenus en activité officielle et ont redéclaré des bêtes à leur nom.

¹³⁴ On se souvient que l'*emprise* des normes sociales peut être évaluée selon le degré de latitude dont dispose une majorité d'individus pour gérer les normes encouragées par les membres d'un groupe d'appartenance. Elle peut aussi être considérée selon le degré de conformisme imposé par le groupe sur une majorité d'individus. Il s'agit donc du degré de domination ou de l'ascendant des normes sociales sur les individus, sachant que ceux-ci disposent de ressources variables pour négocier ces injonctions, qu'ils ne sont pas totalement conditionnés par celles-ci.

9.2.1 Changement de génération de quoi parle-t-on ?

Nous avons abordé au chapitre 4, qu'au début des années 2000, les bergers de quatre générations se côtoient dans le travail : les *âgés*, les *anciens*, les *baby-boomers*, et la génération X. Cependant, malgré leurs différences d'âge et de profils, ces bergers adoptent de manière assez uniforme l'*ethos* professionnel et peu questionnent les normes. En fait, à cette époque, malgré quelques différences perceptibles entre les éleveurs « nés dedans » et les bergers néoruraux, et quelques différences perceptibles entre les générations, le groupe est plutôt homogène dans la mesure où l'originalité et la multi-appartenance sont discriminées et peu d'individus tentaient de se démarquer du groupe. En fait, ces normes professionnelles majoritaires seront largement adoptées jusque dans les années 2010-2011 environ, moment où celles-ci commencent à être plus largement critiquées et remises en causes. Je décrivais d'ailleurs que je percevais un « basculement des normes » en cours et pas encore achevé (Richard-Frève 2011). Par la suite, les discours, les comportements, les pratiques et les représentations changent chez les éleveurs des générations plus jeunes.

9.2.2 Les générations en activité aujourd'hui

Depuis les années 2010, beaucoup de décès et de départs à la retraite modifient la dynamique démographique au sein du groupe. Les générations officiellement en activité correspondent aux plus jeunes des *baby-boomers*, aux bergers de la génération X, et à ceux de la génération « Y ». Certains bergers des anciennes générations plus âgées sont encore présents sur les fermes, mais l'âge avançant, ils sont moins actifs, gèrent moins la ferme, ayant délégué ces tâches à d'autres, et sont moins influents que dans le passé.

Chez les *baby-boomers*, les plus âgés ont déjà pris leurs retraites et les plus jeunes l'anticipent. Ceux encore en activité restent souvent très attachés aux valeurs de l'ancien *ethos* des années 2000. Ceci s'entend dans leurs discours, s'observe dans leurs pratiques et leurs jugements posés sur les autres. Cependant, j'ai pu constater que les *baby-boomers* ont modifié certaines de leurs pratiques ces dernières années. Ils gardent encore, mais utilisent plus largement les filets électrifiés pour l'alimentation du troupeau. Ils tiennent encore un discours vertueux, mais sont aussi dans une logique pragmatique du travail souhaitant s'épargner un peu de la pénibilité.

Les bergers de la génération X, sont maintenant plus majoritaires dans le groupe. Ils ont aussi, comme les *baby-boomers*, changé leurs pratiques du fait entre autres du retour du Loup en France et des attaques en croissance depuis 2005 environ. À l'inverse des *baby-boomers* qui ont vécu ce changement en fin de carrière et qui ont eu plus de difficultés à modifier leurs pratiques, les éleveurs de la génération X ont plus facilement adopté différentes stratégies pour s'adapter aux changements de la profession. Ils gardent souvent moins que dans le passé. Ils disent davantage vouloir se « libérer du temps » pour avoir « plus de temps pour soi » ou « pour faire autre chose ». Ceux-ci valorisent encore la notion de « passion », mais cette perception vertueuse et sacrificielle du métier est moins présente dans leurs discours et leurs représentations dans les dernières années.

La jeune génération « Y », prend aussi une place démographique de plus en plus importante dans le GPL. Ils sont nés entre 1981 et 1999 et sont entrés dans le milieu professionnel majoritairement après 2005. Ils se sont souvent installés après la mise en place des DPU n'ayant pas connu la version précédente des primes. Ils ont aussi peu connu les pratiques d'élevage avant le retour du loup. Dans cette génération Y, il existe des profils très différents de bergers : des fils et plus de filles d'agriculteurs, et certains néoruraux en proportion moins importante par rapport à ceux « nés dedans » et en proportion moins importante que les générations précédentes (X et *baby-boomers*). Ceci s'explique par un accès de plus en plus difficile au foncier et à la difficulté croissante d'exercer le métier en suivant le modèle herbassier. Les néoruraux de la génération Y ont aussi fait le métier de berger salarié avant de s'installer. Ces jeunes ont des parcours de vie diversifiés. Globalement, la polyvalence des individus est plus acceptée et ceux-ci ont souvent des centres d'intérêt variés. Chez cette génération Y, le mode d'apprentissage maître-apprenti, en étant embauché « au black », a pratiquement disparu. Les éleveurs ont presque tous suivi un enseignement en institution scolaire agricole en plus de l'apprentissage en milieu familial pour ceux « nés dedans ». Mais ceux-ci n'ont souvent pas les mêmes savoir-faire que leurs aînés. Ils sont plus nombreux à ne pas savoir, vouloir, ni même aimer garder. Ils utilisent plus souvent les filets électriques amovibles pour gérer l'alimentation du troupeau ou ils embauchent des bergers salariés pour réaliser la garde du troupeau. Ils disent aussi vouloir « se libérer du temps » ou vouloir avoir « du temps pour soi ». Ils se décrivent plutôt comme des « éleveurs », mis à part quelques éleveurs néoruraux qui se disent être « berger » ou « éleveur-berger » de manière presque militante. Ces éleveurs de la génération Y utilisent peu dans leurs entretiens les termes de « passion » et semblent moins valoriser cette idée de vertu du métier. Ils encouragent plutôt l'innovation au conservatisme et un certain pragmatisme dans le travail.

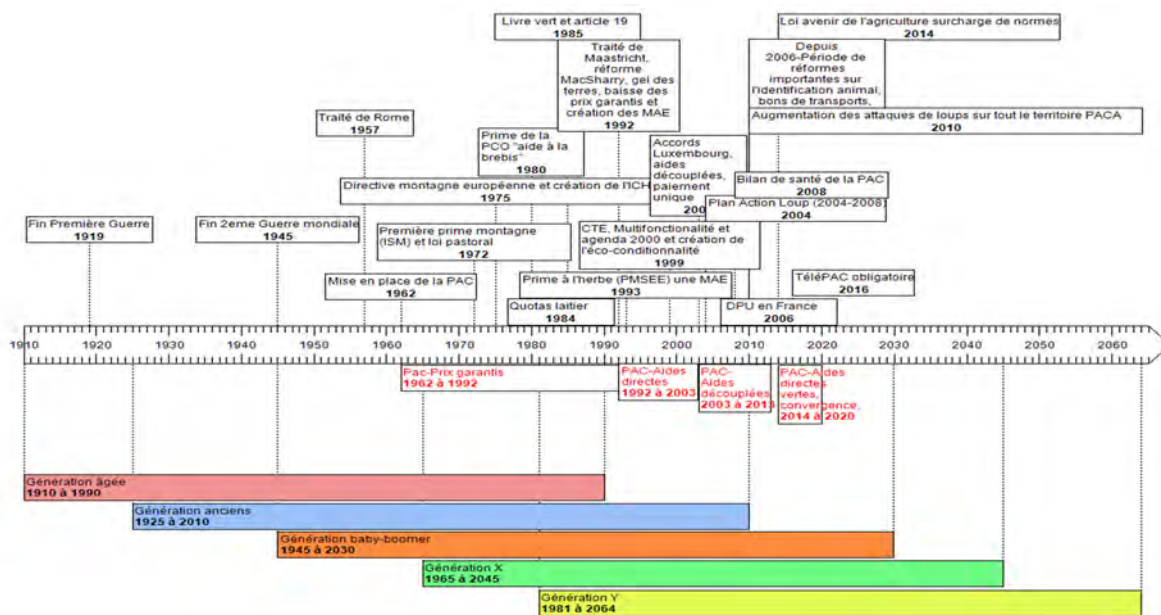


La Resistranshumance, une semaine en avril 2013 contre le puçage et l'inflation des normes, illustrant différentes générations d'éleveurs

Sur la photo de gauche on peut voir au moins 3 éleveurs de la génération X et Y et un éleveur *baby-boomer* et sur celle de droite deux éleveurs *baby-boomer* et deux filles d'éleveurs de la génération Y ayant repris la ferme (Source <http://resistranshumance04.over-blog.com/>).

Tableau synthétique des caractéristiques des générations observées entre 2004 et 2020

Génération	Années de naissance	Mode d'apprentissage du métier	Profils	Principes majoritairement valorisés	Pratiques	Terme d'identification utilisé par les éleveurs
âgée	De 1910 à 1924	Familiale, relation maître-apprenti, « sur le tas »	Nés dedans ou issus du monde rural	Passion, vertu, métier mode de vie, rapport fort avec le troupeau et les ressources, débrouillardise	La garde, la transhumance, les foins pour certains	Berger (plus rarement le terme d'éleveur est utilisé ou de capitaliste)
anciens	1925-1945	Familiale, relation maître-apprenti, « sur le tas »	Nés dedans ou issus du monde rural	Passion, vertu, métier mode de vie, rapport fort avec le troupeau et les ressources, débrouillardise	La garde, la transhumance, les foins pour certains	Berger (plus rarement le terme d'éleveur est utilisé)
baby-boomers	1945 à 1965	Familiale, relation maître-apprenti, « sur le tas », institution scolaire	Nés dedans Néoruraux	Passion, vertu, métier mode de vie, rapport fort avec le troupeau et les ressources, débrouillardise, liberté	La garde, la transhumance, les foins pour certains, adoption tardive de la mise en filet pour l'alimentation	Berger (certains plus minoritaires se disent éleveurs)
X	1966 à 1980	Familiale, relation maître-apprenti, « sur le tas », institution scolaire	Nés dedans Néoruraux	Changement de principes en 15 ans. Au début : Passion, vertu, métier mode de vie, rapport fort avec le troupeau et les ressources, débrouillardise, liberté (surtout pour les néoruraux) Dans les dernières années : Disparition progressive de la passion, pragmatisme, avoir du temps pour soi, liberté, croissance ou rentabilité	La garde (surtout pour les néoruraux), la transhumance, les foins pour certains, dans les dernières années la mise en filet pour l'alimentation, prennent plus de congés	Éleveur, éleveur-berger et berger
Y	1981 à 1999	Familiale, « sur le tas », institution scolaire	Nés dedans Néoruraux	Pragmatisme, efficacité, avoir du temps pour soi, liberté, croissance ou rentabilité, la notion de passion et de vertu est plus rare que dans les générations précédentes	La garde (surtout pour les néoruraux), les foins pour certains, dans les dernières années la mise en filets pour l'alimentation, prennent des congés	Éleveur, éleveur-berger (plus minoritaire disent berger)



Frise chronologique des réformes et des éléments importants du métier
 Mise en perspective avec les générations de bergers¹³⁵

9.2.3 Tensions entre les générations et transmission rompue des normes professionnelles

Des tensions sont perceptibles sur le terrain entre les membres de ces différentes générations. La transmission des normes et des savoir-faire est remise en cause par les nouvelles générations. Et l’*emprise* des anciennes normes majoritaires semble aujourd’hui avoir diminué et permet plus de latitude aux éleveurs en activité. Voyons quelques exemples de ces tensions ou ruptures générationnelles et cette latitude plus assumée chez les plus jeunes.

9.2.3.1 Quand l’éthique du travail est transformée : un berger salarié ne veut plus travailler avec la jeune génération d’éleveurs

À l’hiver 2017, dans le cadre d’un repas entre bergers, Jérémy, berger salarié de la génération X avec plus de 10 ans d’expérience, explique qu’il a du mal à travailler avec certains jeunes éleveurs. Il considère qu’« ils ne parlent pas le même langage » que lui. Ils ne comprennent pas les bêtes, sont intéressés par « les terres » et « les tracteurs », mais pas par les brebis. Il considère que les fils qui reprennent les fermes suivent des objectifs zootechniques et ont un rapport plus distancié aux bêtes. Jérémy souligne que les brebis de certains jeunes éleveurs « n’ont jamais vu le grain ! ». Il fait ici allusion au grain que certains bergers ont dans leurs poches pour appeler le troupeau à les suivre lors de déplacement. Ce geste symbolise pour lui, une volonté de domestication du troupeau, un lien fort d’approvisionnement mutuel entre le berger et les bêtes. Selon Jérémy, ces jeunes éleveurs n’ont

¹³⁵ Le temps des générations est compté selon les premiers nés aux derniers de la génération à être en activité à 65 ans. Par exemple pour les baby-boomers nés en entre 1945 et 1965 je compte de 1945 à 2030 pour les plus jeunes restant en activité jusqu’à 65 ans.

pas le même lien aux bêtes que leurs parents, n'ont pas les mêmes connaissances et gèrent différemment les ressources visant moins à obtenir un renouvellement et une alimentation optimale des bêtes.

Pour justifier ces propos, Jérémy, raconte une mauvaise expérience vécue avec un jeune éleveur. L'automne de l'année précédente, il gardait dans un quartier à l'*ubac**, à 1200 mètres d'altitude un troupeau de *pleines** (de brebis gestantes), à trois semaines de faire l'agneau. Il raconte avoir appelé plusieurs fois l'éleveur, un jeune qui reprend l'exploitation du père, pour lui dire que les brebis « perdaient » du poids et qu'il fallait soit venir compléter avec des céréales l'alimentation pauvre de ce quartier ou soit changer de troupeau pour mettre un *vaçieu** (un troupeau de brebis non gestantes) à la place. Le jeune éleveur lui aurait dit de continuer son travail dans les mêmes conditions sans donner l'impression de s'inquiéter. En tant que berger salarié, il a comme préoccupation le bien-être du troupeau et sa bonne alimentation. Il sait que s'il redescend un troupeau en mauvais état, l'agnelage se passera mal, les agneaux ne seront pas « beaux ». Il aura l'impression d'avoir mal fait son travail et ce n'est pas le type de réputation qu'il souhaite avoir. Il n'a pourtant pas beaucoup de marge de manœuvre pour changer la situation en étant dans de mauvais quartiers de pâturage. Celui-ci raconte être redescendu honteux en transhumant avec ce jeune éleveur à travers les villages de la vallée. Il mentionne qu'il tournait le capuchon de son chandail pour se cacher le visage tellement il avait honte de « ses bêtes ». Il raconte qu'en arrivant à la bergerie le père du jeune éleveur, un *baby-boomer* à la retraite, était là, au loin, et attendait le troupeau. Le père ne serait pas venu pour le saluer. Pour Jérémy, le père a jugé la qualité de son travail en voyant l'état des bêtes et c'est pour cette raison qu'il aurait fait demi-tour sans le saluer. Du moins, Jérémy comprend ainsi le comportement du père et considère partager plus de repères avec lui qu'avec le fils. Selon Jérémy, le père n'aurait jamais mis un tel troupeau dans de telles conditions ou il aurait réagi à son appel téléphonique. Dans cet exemple, peut-être que d'autres facteurs sont aussi à prendre en compte pour comprendre le récit de Jérémy. Or, pour lui, il n'y a pas de doute. Il considère que les problèmes qu'il a vécus lors de ses dernières expériences de travail sont liés à ce facteur générationnel, aux comportements et aux représentations différentes de la jeune génération.

9.2.3.2 Remise en question de la « philosophie » du métier et de la liberté des brebis

Un second exemple décrit aussi bien ce changement perceptible entre les générations, cette fois, entre deux parents *baby-boomers* néoruraux et leurs deux enfants de la génération Y « nés dedans » qui reprennent l'exploitation. Alphonse et Lili abordent plusieurs transformations importantes du métier. Ils décrivent notamment leur « philosophie » du métier et l'importance qu'ils attribuent à la liberté des brebis. Ces éléments qui sont fondamentaux pour eux ne le sont pas pour leurs enfants qui reprennent l'exploitation. Ils abordent aussi la notion de congé et décrivent leur vision d'une identité qui correspond à l'identité « pleine ».

Entretien avec Alphonse et Lili automne 2014

Alphonse : Moi à l'origine, au départ je suis citadin. Je suis Marseillais. C'est la vague des années 70! On a fait ce métier parce qu'il y avait une notion de liberté. Ça aussi c'est ambigu, parce que nous on revendiquait le fait de travailler le dimanche, de travailler la nuit. Tu vois, quand j'ai commencé, moi je me suis dit, je sors du carcan des 8h et de la semaine qui finit le vendredi. Alors, que maintenant, les jeunes ils réclament d'avoir le week-end et compagnie [...] Mais nous tu vois, je me suis dit ça va quoi. Tu ne fais plus un boulot. Tu vis comme si tu avais un gamin. [...] Toi le dimanche tu existes toujours. Et moi, j'existais en tant que berger et la nuit quand je me réveillais pour l'agnelage c'était pareil. C'était pour nous, une notion de liberté. Plus le fait de travailler en plein air et compagnie. Et là [actuellement], cette notion de liberté elle est en train de complètement disparaître. À cause de **tout ça**. À cause de la PAC, à cause des normes européennes [...] Moi je me rends compte que je suis de plus en plus coincé par l'administration, **tout ça**, je l'ai en travers. [...]

Émilie : Et quand tu dis que ça représentait la liberté de travailler même le dimanche ? Dans quel sens ?

Alphonse : Dans le sens qu'on était plus dans le métro, boulot, dodo. Enfin, moi je vais te dire franchement, au départ quand j'ai fait le berger je savais pas ce que c'était qu'une brebis. Et puis j'ai eu le coup de foudre. Un amour. [...] Et **le fait de pouvoir vivre avec elles et en vivre** c'était...comme si toi tu rencontres un mec, tu vas pas te dire le vendredi je tombe amoureux, c'est le coup de foudre... je m'arrête et je le revois que le lundi. Tu vois ? Nous on arrive à faire ça, car le métier c'est fabuleux. [...] C'était un des derniers métiers qui était comme à l'origine. Et d'un coup puf ! Moi, j'ai qu'une crainte, c'est que mon fils dans 10 ans il ait une blouse Carrefour et qu'il me dise « je suis berger ». Mais on va vers là et on y va vite ! Les autres, les agriculteurs ça s'est passé dans les années 60-70, les tracteurs, les engrais, les machins... Et nous on était la seule profession agricole qui était pas trop touchée, et là pof ! [...] Après y a le petit [Marceau, le fils], qui a voulu s'installer avec nous. En fait, c'est lui qui a développé le réseau de vente directe. C'est là où on a baissé [le nombre de brebis] ! En fait, on s'est retrouvé à plus et là ma fille veut prendre ma place. [...]

Émilie : Et Julie [autre bergère] me disait que vous aviez eu des attaques de loups et que vous aviez toujours refusé de parquer [de mettre les brebis en parc la nuit près de la cabane]? Pourquoi ?

Lili : Pour des raisons de confort [pour les brebis].

Alphonse : Des raisons philosophiques aussi. Moi je te dis ce métier, c'est dur à expliquer...

Lili : C'est un *biais** [...] Les brebis elles mangent moins parce que tu les descends toujours vers le parc [près de la cabane], donc y a plus d'herbe. [...] Et c'est malheureusement entre 8h et 11h du soir, quand elles montent, qu'elles se finissent, qu'elles sont belles, qu'elles sont heureuses. Nous on est capable de se lever à 4h du matin pour y être en tête [en *couchade**, au sommet de la montagne] tous les matins. On y a dormi, quand y a eu les attaques de loup. On a tout fait pour les protéger. Mais **empêché le biais des brebis, pour moi en tout cas, c'est quelque chose qu'on n'a pas connu. Qu'on n'arrivera pas à faire. Marceau le fera sûrement. Mais c'est pour ça ce côté philosophique.** Dans notre manière de faire, et pour le bien être des brebis, on se refuse à parquer les brebis. Une année comme là [avec beaucoup de pluie], quand tu as parqué les brebis tous les soirs tu es dans la merde ! Elles peuvent avoir du *piétin**, elles peuvent se faire attaquer dans le parc et être toutes étouffées, elles peuvent se donner la gale parce qu'elles sont une sur l'autre sous la pluie. Mais Marceau, il a fait une montagne en Ardèche, et tous les midis et soirs elles étaient dans les parcs. Je veux dire, tu ne peux pas avoir de belles brebis en

fin de montagne si tu fais ça. Bon après, c'est vrai qu'ils peuvent leur ouvrir [le parc de manière plus confortable] à 8h à 9h. Mais nous on s'en fout ! On va se lever à 4h du matin ! On va être en tête. C'est beaucoup plus dur de faire ce qu'on fait ! Mais en même temps, **on est en accord avec elles** [les brebis]. Elles nous ont dit les bêtes **qu'elles étaient en accord avec nous**.

Alphonse : Pis au départ, ma génération, on n'a pas connu de loup. Au départ, quand on nous a imposé le Loup, parce que pour moi on nous l'a imposé, on s'est dit ce n'est pas à nous de s'adapter parce que y a le loup.

Les éléments que mentionnent Alphonse et Lili traduisent de manière plus générale les changements générationnels et normatifs en cours. Ils perçoivent chez leur fils une perception différente du métier. Marceau a moins de difficulté à mettre les brebis en parc à la montagne à cause de la présence du Loup. Pour Alphonse et Lili, priver les brebis de leurs libertés, ou modifier leur *biais**, surtout à la montagne, est inenvisageable. Marceau a aussi modifié leur modèle d'élevage. Il perçoit aussi les primes différemment. Alphonse et Lili, mentionnent plus loin dans cet entretien que la nouvelle génération est plus dégourdie et dynamique, trouvant des solutions innovantes pour contourner le « système » : comme le monopole des abattoirs, le puçage obligatoire ou la gestion du Loup. Mais, selon eux, ces jeunes seraient aussi plus naïfs par rapport aux primes, car ils acceptent plus facilement l'argent de l'État, sans se rendre compte des contraintes qui en découlent. Les jeunes s'adaptent mieux aux changements selon eux.



Parc en filet amovible en montagne près de la cabane du berger pour protéger le troupeau du loup et pour le confort du berger

(cl. Émilie Richard-Frève, 2017)

Si l'on revient rapidement à l'exemple de Lucas présenté en début de chapitre, on perçoit bien que cette « philosophie » dont parlent Alphonse et Lili, correspondant à l'ancien *ethos* professionnel, met au premier plan le *bien-être* du troupeau avant toute chose (ou presque). Ces éleveurs sont prêts à se lever à 4 heures du matin pour monter en *couchade**, au sommet de la montagne, à plusieurs centaines de mètres de dénivelé, en ayant plus d'une heure de marche à faire avec une lampe de poche, plutôt que d'avoir plus de confort en mettant les brebis en parc la nuit près de la cabane, restreignant ainsi leurs libertés et

modifiant leur *biais**. Ces éleveurs *baby-boomers* n'arriveraient pas ou très difficilement à bafouer cette « philosophie » (en ne privilégiant pas le bien-être des brebis aux dépens de leurs propres besoins), ce qui semble plus simple pour Marceau ou Lucas qui n'ont pas la même vision du métier.

9.2.3.3 Transmission difficile du métier entre pères et fils qui « ont plus la passion des tracteurs que des brebis »

L'exemple de la famille Bourget décrit bien aussi les représentations de ces éleveurs *baby-boomers* «nés dedans» et les différences générationnelles qu'ils ont avec leurs fils qui reprennent. Ces deux éleveurs malgré le fait qu'ils soient «nés dedans», ont tous les deux quitté le village familial avec quelques bêtes en héritage, et «se sont construits d'eux-mêmes» dans d'autres départements. Ils considèrent avoir «choisi» de faire ce métier par «passion», qui est plutôt «un mode-de-vie». Ils disent aussi ne pas vraiment s'être posé la question : «ça allait de soi», car l'élevage des bêtes «coulait dans leurs veines». En 2011, je décrivais des changements importants perceptibles chez les membres de cette famille où les deux frères (Léon et Émilien) voient leurs deux fils (Stéphane et Félix) progressivement prendre la relève de l'exploitation (Richard-Frève 2011)¹³⁶. J'ai pu observer ce processus de transmission sur plusieurs années. Dans ces deux cas, des tensions sont présentes, plus ou moins selon les périodes, entre les pères et les fils n'ayant pas nécessairement la même vision du métier.

Lors d'une transhumance d'une semaine réalisée avec la famille Bourget en 2009, j'observe des relations tendues entre Léon, le père, aîné de la génération des *baby-boomers*, et Stéphane, son fils, de la génération X. Les deux ne perçoivent pas le métier de la même façon. Léon formule à plusieurs occasions qu'il reproche certaines façons de faire à Stéphane. «Il marche trop vite devant le troupeau» ce qui fait que «les brebis saignent» des ongles longs et «ça déstructure toute la marche» dit-il exaspéré. Il semble aussi trop agressif aux yeux de Léon, donnant une mauvaise image du métier aux automobilistes. La chienne de Stéphane n'est d'ailleurs «pas bonne» durant la transhumance, critique Léon, du fait qu'elle ne garde pas assez, comme son maître. Au deuxième jour de transhumance, Stéphane se blesse au pied et Léon lui mentionne que cette blessure est due à trop de congés. Léon insinue que le dernier mois, où Stéphane chassait plutôt que d'aller garder, était un congé handicapant. S'il était allé garder, «des choses comme ça» ne lui arriveraient pas, laisse sous-entendre Léon à son fils.

¹³⁶Extraits de terrain mentionné aussi dans un texte de 2011 (Richard-Frève 2011), revisité et mis à jour avec les observations plus contemporaines de cette transmission pères-fils.



Transhumance d'une semaine à pied en juin 2011 avec la famille Bourget
(cl. Émilie Richard-Frève).

Léon lui reproche aussi de prendre parfois de mauvaises décisions par rapport au troupeau. Une altercation a lieu notamment lorsqu'à la descente d'une route en transhumance vers un sentier, Stéphane décide que le berger salarié et le stagiaire mèneront le troupeau seuls jusqu'en bas et que les autres bergers présents iront chercher leurs voitures à l'ancien arrêt. Cette décision fait en sorte que deux personnes qui ne connaissent pas très bien le chemin vont mener seules le troupeau sur ce sentier. Il fait part de son plan à son père que Léon semble mal apprécier. Ce dernier est stressé à l'idée de voir le troupeau partir « comme ça » et tente d'expliquer au berger le chemin à suivre. « Il faudrait quelqu'un pour fermer la marche au moins pour rassembler le troupeau derrière », mentionne un autre berger présent. Léon acquiesce, semblant vouloir reprocher à son fils de ne pas avoir songé à la chose. Il est pourtant le nouveau responsable des bêtes puisqu'il reprend l'exploitation. Le père va donc crier au stagiaire de suivre de derrière le troupeau afin de fermer le chemin, mais, anxieux, il demande par la suite à Janine, la mère de Stéphane, de descendre rapidement avec la voiture, plus rapide que son fourgon « pour vérifier que tout se passe bien ». Tout ce stress vécu par Léon aurait pu être évité, si son fils avait pris la décision de gérer les véhicules après le déplacement des bêtes, ce que lui a « toujours fait ». Stéphane une fois au volant de sa voiture dit aux autres aidants (bergers, amis, famille) assis en sièges passagers que son père « s'inquiète pour rien ».

D'autres altercations ont lieu durant cette transhumance sur le lieu de pâturage, de parcage, des raccourcis à prendre, sur l'emplacement du camion. Léon qui fait cette transhumance depuis trente ans n'est pas d'accord avec les décisions de son fils. Craint-il de le voir ternir tout ce que lui a bâti, une réputation, de l'expérience, des savoir-faire ? Les différentes perceptions du métier entre Léon et Stéphane n'aident probablement pas à ce transfert de responsabilité, le père ne comprenant pas toujours la logique de son fils.

Pour sa part, Stéphane donne parfois l'impression de subir le métier ou de ne pas aimer ce qu'il fait. Il semble tirer de la satisfaction dans la gestion de la ferme, dans la réalisation des foins, mais moins avec les brebis. Une satisfaction qui semble inversée chez Léon, d'abord à l'écoute des bêtes. Lors de cette transhumance, le père et le fils partent d'ailleurs renouveler leurs droits de pâturage sur la montagne. En revenant, ils semblent satisfaits, car ils ont

conclu un marché. La mairie leur a signé un contrat pour louer la montagne pendant dix ans. Stéphane semble content, mais il dit très subtilement, lors d'un repas, que peut-être, d'ici 2019, il aura changé de modèle. Léon ne dit rien, mais ne semble pas acquiescer ce que laisse sous-entendre Stéphane. Selon les quelques commentaires formulés par Stéphane durant cette transhumance, il souhaite plutôt axer dans le futur sa rentabilité sur la production de foin. Garder quelques brebis « pour les primes », mais ne plus s'« embêter trop avec ça ». En d'autres mots, il semble insinuer qu'il ne veut plus avoir les brebis comme principale source de préoccupation, mais qu'il souhaite plutôt avoir un troupeau *bandit** entre quatre fils ou gardé par un salarié, un petit agnelage, et de l'engraissement. Ainsi, il pourra réduire son temps de garde en colline et en bergerie pour se consacrer à autre chose sur la ferme, dont les foins, activité économiquement importante pour lui.

Chez Émilien et Félix, un décalage générationnel a aussi eu lieu et crée des tensions. Émilien, frère de Léon de quelques années son cadet, de la génération des *baby-boomers*, mentionne lors d'un voyage à l'abattoir en 2010, que Félix, son fils de la génération Y, pense reprendre l'exploitation. Émilien critique cette décision, car selon lui c'était ridicule de payer « tant cher » pour faire des études pour finalement reprendre la ferme à presque trente ans. « À 16 ans il pouvait la reprendre l'exploitation ! ». « Maintenant, il a fait les études pour quoi ? ». Émilien considère que cette reprise n'est pas une mauvaise idée, mais en même temps, il n'est « pas très chaud ». En effet, selon lui, il ne semble pas prêt à la « bataille » à mener pour réaliser ce type d'installation. Il dit que lui a bataillé pendant quarante ans pour prendre sa place et que maintenant il « en a marre ». À la retraite, il voudra seulement garder les brebis, mais il ne veut plus batailler. Ainsi, si son fils reprend l'exploitation, c'est lui qui devra « batailler ». Mais il ne sait pas encore si son fils en est capable. S'il est à la hauteur de ses attentes pour maintenir la réputation de la famille. Il n'est pas certain que ce soit une bonne chose. Il raconte que ce matin, et depuis la naissance du bébé, il y a dix jours, Félix nouveau papa n'a pas mis les pieds dans la bergerie. Il dit, en plus, « ce matin il est arrivé en bergerie, le travail était terminé ». « Dès qu'il a des copains, il disparaît ». Pour Émilien, « ce n'est pas ça le métier ». « C'est tout le temps ! » « Tu ne peux pas gérer comme ça, il faut être là de longue ».

Il ne sait pas encore quel type d'exploitation son fils aura, s'il reprend. Félix a proposé d'adopter le modèle de vente directe, mais Émilien dit que « ça ne marche pas le calcul ». Selon lui, ce n'est pas rentable vu le nombre d'actions à faire (transport, frais d'abattoir, découpe de la viande, temps de commercialisation et de démarchage...). La vente directe vise au départ une clientèle plus urbaine, un monde que Félix a plus côtoyé durant ces études universitaires que le monde pastoral. Pour Félix, la vente directe semble être un bon moyen de rentabiliser les agneaux en sortant du circuit plus traditionnel des abattoirs ou des maquignons. Mais selon Émilien, pour l'instant il vaut mieux rester avec l'ancien modèle parce qu'eux ne sont « pas bouchers », « ils sont bergers ». Émilien est aussi maquignon. Donc ce changement de modèle de vente le ferait sortir en partie de son réseau social. Du moins, il serait en incohérence avec les activités qu'il mène depuis des années et du réseau d'influence qu'il s'est créé.

Ces deux exemples pères/fils décrivent une forme d'isolement tant chez les pères que chez les fils dans leur façon de se représenter le métier de berger. Les pères ont une vision

partagée et assez similaire du métier basé sur les normes qu'eux-mêmes ont dû adopter ou négocier lors de leurs insertions dans le milieu pastoral. Cette vision correspond globalement à l'*ethos* des années 2000. Ils ont aussi un savoir-faire lié à l'expérience qui les amène à percevoir les tâches, les responsabilités suivant les principes de l'*ethos* des années 2000. Pour les fils, la représentation qu'ils se font du travail semble différente de celles des pères, mais aussi différente entre eux. Félix et Stéphane n'ont pas de vision partagée du métier.

Dans les dernières années, Émilien et Léon ont finalement pris leurs retraites, leurs fils ayant repris l'exploitation. Émilien vante maintenant les talents de son fils, comme pour décourager quiconque d'avoir le moindre doute sur ses compétences. « Il est très fort ! Exceptionnel ! » dit-il en 2015 lors d'un voyage à l'abattoir. Léon reste encore inquiet des décisions que prend parfois Stéphane. Les pères s'impliquent encore un peu sur la ferme, mais les problèmes de santé ou la fatigue physique les limitent dans les tâches à effectuer. Or, ils gardent encore « pour se faire plaisir ». Les modèles d'exploitations ont un peu changé. Il y a dans les deux familles une augmentation de la production de foin et une diminution du nombre de brebis. De plus, l'activité de la garde n'a pas été reprise de la même manière, voire pas du tout par les fils. Stéphane a arrêté la transhumance à pied réalisée sur une semaine, utilisant maintenant des bétailières pour monter à la montagne, pour se concentrer sur les foin. Ceux-ci perçoivent plutôt les brebis comme une source de revenus découlant des primes que des « partenaires de vie », garantes de ce « mode de vie », comme le concevaient leurs pères. Ils envisagent de prendre des congés. Dans les deux cas, les pères restent la référence en matière de savoir-faire sur les bêtes. Même s'il s'agit de deux cas particuliers, ils décrivent bien les changements générationnels perçus plus globalement sur le terrain en ce qui concerne les transformations de pratiques et de représentations du métier. Dans ce type de situation, il n'est pas rare d'entendre dans le groupe professionnel qu'un tel (le père) avait vraiment « la passion des bêtes », mais que son fils, qui reprend, n'en a « que pour les tracteurs ». Ce sont d'ailleurs les reproches faits à Stéphane et Félix par leurs pères et leurs pairs, de ne pas être aussi près des bêtes, de manquer de « passion » et d'avoir d'autres intérêts en parallèle.

9.2.3.4 Des jeunes en rupture, priorisant leurs propres besoins

Patrick Champagne décrit le phénomène de changement de génération dans le monde paysan des années 1950 et 1960 : il observe des aspects qui semblent encore d'actualité chez les bergers et ressemblent beaucoup aux éléments de passation de pouvoir décrits entre les pères et les fils Bourget, l'exemple de Jérémy et l'exemple de la famille d'Alphonse et Lili. Cet auteur mentionne que « si les « conflits de générations » à l'intérieur des familles paysannes sont particulièrement aigus, les parents étant le plus souvent désemparés devant leurs enfants, qu'ils n'arrivent pas « à tenir » ou « à retenir » sur l'exploitation, c'est que, à travers les générations, ce sont deux modes de vie différents qui s'opposent. L'adhésion empressée des jeunes paysans à tout ce qui vient de la ville – machine agricole, vêtement, appareils ménagers, etc. – est avant tout négation de la condition paysanne « traditionnelle », c'est-à-dire négation de l'opposition rural/urbain, qui s'exprime entre autres dans le refus de la dénomination de « paysan » pour celle, perçue comme non péjorative, d'« agriculteur » ou d'« exploitant agricole » » (Champagne, 2002:62). Il semble, dans les exemples décrits, que

ce n'est pas tant l'opposition rural/urbain, qu'une opposition à un mode de vie du passé, basé sur des valeurs de traditions, de vertu et de passion, que la plus jeune génération interroge ou remet en question. Les plus jeunes semblent s'inscrire plus dans des valeurs ou des éléments attribués à la modernité (en envisageant des congés, en voulant du temps pour soi, en étant pragmatique, en voulant de la machinerie moderne, grossir l'exploitation ou faire de l'optimisation des primes, ou utiliser le savoir-faire zootechnicien...). Certains accordent de l'importance au mode de vie du passé, mais cela est plus minoritaire qu'avant.

Ainsi, à l'inverse de ce qu'observait Marc Devriese, si l'« on a souvent attribué aux générations nouvelles une capacité d'innovation et de changements » (Devriese, 1989:13), ce n'est peut-être pas ce type de traits qui permet de comprendre les transformations observées sur le terrain. À l'inverse des constats d'analyses réalisées par plusieurs chercheurs, comme Patrick Champagne (2002) ou Pierre Muller (1984), sur l'influence de la génération des jeunes agriculteurs catholiques dans les années 1960, et leur capacité à « imposer » leur vision de la « modernisation » de l'agriculture, la jeune génération observée ici n'est pas la locomotive du changement. Les valeurs de cette nouvelle génération sont plus difficilement identifiables, en comparaison avec celles partagées par une plus grande majorité d'éleveurs des générations plus âgées et de manière plus uniforme. Il y a un plus grand éclectisme des normes, des représentations et des discours. Les normes professionnelles majoritaires sont donc plus floues, diversifiées et *plurielles* et ne proposent pas de consensus clair. D'ailleurs, on perçoit peu de points en commun dans les représentations du travail des plus jeunes comme Stéphane, Félix ou Marceau si ce n'est une volonté d'être plus pragmatique dans le travail, une organisation du travail davantage basée sur leurs besoins que ceux du troupeau, et la volonté de congés ou de pauses des brebis. Ce ne peut donc pas être ces jeunes générations qui ont renversé les normes majoritaires du passé en proposant un « référentiel » plus populaire comme le montraient les recherches de Muller (1984). C'est plutôt la disparition des bergers des anciennes générations (départ à la retraite, diminution de l'influence sociale, décès) qui a entraîné un changement dans les représentations sociales entre les générations et a permis de modifier les normes professionnelles structurantes du passé.

Peut-être peut-on parler d'une crise de reproduction ou d'un effet de rupture dans la poursuite des normes, des pratiques, et des représentations entre les générations ou de transmission rompue. Mais, on ne semble pas assister à un simple changement de ce « qu'il peut être possible de faire » (Darré 1985b). On semble plutôt observer une multiplication de ce qui est compris comme étant « possible de faire » suite à un changement de majorité et un changement de repères important dans le GPL. En permettant à tout un chacun d'agir selon ses propres besoins sans nécessairement prioriser les besoins du troupeau, le groupe a permis une multiplicité des possibles. En soi, ce ne sont pas les premières ruptures qu'ont connues les membres de ce GPL, mais, selon les discours recueillis, les ruptures avec les repères du passé étaient peut-être moins importantes qu'à la période actuelle où un flou normatif est perceptible.

9.3 Pluralité normative et relations de pouvoir chamboulées

En fait, les normes professionnelles sont devenues *plurielles*. Pour comprendre ce changement, il faut aussi analyser certaines dynamiques de socialisation en transformation. Pour ce faire, nous traiterons, dans un premier temps, la démocratisation de l'accès au savoir-faire du métier et la transformation des relations de pouvoir au sein du groupe. Nous décrirons ensuite comment la hiérarchisation des bergers est plus floue du fait qu'elle est basée sur une multitude d'éléments. Finalement, nous traiterons de la formalisation des relations sociales en croissance qui modifie les liens d'*interdépendance* entre les bergers et l'*emprise* des normes professionnelles.

9.3.1 Démocratisation de l'accès au savoir-faire et remise en cause des relations d'*interdépendances*

Dans les dernières années, une démocratisation de l'accès au savoir-faire du métier est venue transformer les relations sociales et de pouvoir au sein du groupe. L'accès au savoir-faire s'étant simplifié, les liens d'*interdépendance* entre les individus pour avoir accès à ces connaissances a aussi changé.

9.3.1.1 Augmentation de la formation scolaire et le pouvoir de bouts de papier diplômants

Cette rupture de la transmission entre les générations est entre autres due au fait d'un changement dans les modes de formations. Le départ à la retraite des générations âgées a modifié les relations de pouvoir et d'influences dans le GPL, notamment en lien avec la transmission des savoir-faire du métier. Comme nous l'avons abordé, les générations plus âgées étaient des réceptacles de la connaissance empirique transmise souvent oralement depuis des générations. Nous avons abordé au chapitre 4, suivant les observations de Jack Goody (1987) et celles de Ellen Rhoads Holmes et Lowell D. Holmes (1995), que les éleveurs âgés entretenaient une valorisation de la *tradition* et des savoirs anciens pour, d'une part, assurer leurs positions privilégiées de *connaissants*, et d'autre part, pour préserver leurs « places » qui étaient assurées par la cohésion du groupe basé sur ces principes. La rétention des savoir-faire permettait à ces individus de maintenir leur pouvoir.

Les éleveurs des générations plus âgées entretenaient un rapport privilégié à la formation réalisée « sur le tas », par l'expérience et la transmission orale des savoir-faire, notamment dans un rapport de type maître-apprenti ou familial. Dans le cadre de ces formations, le fruit des connaissances acquises par l'expérience est souvent transmis par le berger expérimenté à l'apprenti choisi comme étant méritant. Car, comme le formulent Lucile Girard et Florent Schepens, dans leurs recherches sur la transmission : « celui qui sait ne semble pas former le premier venu » (Girard et Schepens 2012 :113). Un phénomène de cooptation a lieu. Ce mode de formation maître-apprenti crée donc des liens

d'*interdépendances* importants, car l'apprenant doit se conformer aux attentes du groupe et de son maître s'il veut apprendre et trouver une place. Il crée des relations circulaires entre le formateur et l'apprenant que l'on pourrait qualifier de « don et de contre don » (Mauss 1924), car en échange d'une formation, d'un logement gratuit et d'une potentielle référence professionnelle, l'apprenti-berger se doit d'être serviable, pas cher et fidèle.



Transmission de savoir-faire et échange de bons procédés lors d'une séance de soins sur le terrain entre une bergère et un berger
(cl. Cornélia Hummel)

Or, dans les dernières années, la formation en institution scolaire est de plus en plus populaire, voire obligatoire, chez les éleveurs pour pouvoir s'installer et obtenir des aides. La formation scolaire est aussi une voie d'accès plus répandue ces dernières années pour devenir berger salarié, depuis que l'embauche « au black », non déclarée ou mal payée, contre services et apprentissage est devenue plus contrôlée.

L'usage de ce mode de formation institutionnel modifie plusieurs aspects du métier. Les recherches de Cédric Tolley, réalisées dans le groupe professionnel des bergers au début des années 2000 sont éclairantes à ce sujet, alors que la formation scolaire était moins populaire qu'actuellement. Ce sociologue a réalisé des recherches sur différents modes de formation au métier de berger. Il observe que l'individu dans le mode de formation « sur le tas » en relation de maître-apprenti apprend à la fois les savoir-faire techniques, des gestes précis, à la fois une « sensibilité au troupeau » dans le fait d'acquérir *l'œil du berger* (Tolley 2004 :126). En fait, il intériorise progressivement les normes professionnelles du groupe. «La transmission des savoir-faire dans le cadre du travail serait, comme le propose Sigaut, un moment d'apprentissage des valeurs, d'acquisition d'une identité tout autant que celui de l'intégration de connaissances et d'habiletés par l'apprenti (Sigaut, 1991) » (Tolley 2004, 127). Tolley constate à cette époque que « le rapport au savoir (traditionnel), dans la société pastorale, intègre une dimension de pouvoir, à la fois parce que les savoirs transmis à l'intérieur du groupe sont jalousement conservés (Crozier, 1963) et distillés parcimonieusement à la manière du modèle qui prévaut dans les corporations et, parce que les qualités reconnues au berger qui fait ses preuves au travail sont attribuées en fonction du respect des *normes* du métier » (Tolley, 2004:124).

Ainsi, à cette époque, c'est « une évidence que « *l'école ne fait pas des bergers* » (Tolley, 2004 :128). Les éleveurs de Provence perçoivent plutôt mal les formations en institution, comme l'École du Merle, qui forment de futurs bergers salariés. Tolley, mentionne que certains éleveurs ne sont pas prêts à « céder » leur place de « maître » gagnée par la reconnaissance sociale et de laisser le pouvoir de formation à des « bouts de papier » diplômants acquis dans des institutions scolaires sans reconnaissance légitime à leurs yeux. Les éleveurs ne veulent pas se voir ravir, par ces institutions diplômantes, leur rôle dans la formation et l'intégration des nouveaux venus et souhaitent garder leur pouvoir de décerner « qui est » et « qui n'est pas » berger. Howard Saul Becker observait d'ailleurs que cette formule de « ce n'est pas », « est un bon signe diagnostique du fait que quelqu'un est en train de chercher à préserver un privilège, quelque chose qu'il possède et qu'il veut garder sans partager avec quiconque » (Becker, 1998 :250).



Les apprentis bergers

Cette capture d'écran réalisée sur Facebook, le 19 avril 2019, sur le groupe *Les brebis, bien plus qu'une passion*, illustre bien les préjugés et les moqueries existants sur les apprentis bergers étant passés « par les bancs d'école » pour apprendre le métier. Le discours que formule cet éleveur ovin (connu du GPL, de la génération des *baby-boomers* est encore présent sur le terrain, mais beaucoup moins qu'au début des années 2000

Tolley fait allusion, au pouvoir de l'écrit et à celle de « bouts de papier » pour diplômer un individu, sans que celui-ci ait eu à intégrer ou à se conformer au préalable aux normes sociales professionnelles. On retrouve ici l'idée de l'intervention d'institutions extérieures au GPL (comme l'école, l'État, ou administration) dans les relations sociales pastorales. Nous y reviendrons.

En apprenant dans les institutions scolaires, l'apprenti n'a plus besoin d'entretenir des liens aussi forts et de fidélité avec les gens du métier et les normes qu'ils encouragent. Il doit encore travailler sur le terrain et se conformer à certaines normes professionnelles, mais il peut aussi plus souvent s'en distancer (Tolley 2004). En fait, « l'apprentissage du travail de berger salarié dans le cadre institutionnel apporte aux nouveaux bergers un éclairage sur les

rapports sociaux dans lesquels ils sont pris. Et ce changement, qui certes retire au métier une part de sa dimension intime et de son caractère paysan, est un des vecteurs de l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des bergers » (Tolley, 2004:133). Ce chercheur souligne que : « contrairement à l'école qui a une volonté de qualification de ses stagiaires et qui apporte, en plus des savoirs qu'elle transmet, une réflexivité du berger sur son travail, la formation *sur le tas* est un processus par lequel, en plus d'une appropriation intime des « actes » du travail, les apprentis intériorisent des normes et apprennent à faire correspondre leurs « attitudes » avec celles qu'on attend d'un berger » (Tolley, 2004 :127). Les modes d'apprentissages adoptés influencent donc la façon qu'ont les individus à s'insérer dans le milieu pastoral, le regard qu'ils portent sur le métier, les manières de réfléchir aux pratiques, et le degré de réflexivité de ceux-ci par rapport aux normes professionnelles (Tolley 2004).

Certes, beaucoup d'élèves *baby-boomers*, comme Émilien, Léon ou Alice sont aussi passés sur « les bancs d'école » pour pouvoir s'installer. Cependant, ceux-ci ont géré des pressions sociales plus fortes et structurantes, de type « communautaire » dans leur processus d'insertion dans le métier. Les savoir-faire empiriques étaient largement transmis dans le secret lors de leur insertion dans le groupe sous forme de privilège aux plus méritants. Ainsi, même si ces élèves arrivaient avec un bagage de connaissances acquis à l'école et dans la famille, leur prestige social découlait plutôt de connaissances acquises des *anciens* et des *âgés* obtenues par l'expérience empirique sur une longue période. D'ailleurs, dans les discours de ces élèves *baby-boomer*, le métier ne s'apprend pas à l'école comme l'illustrent les propos de Maurice, présentés plus haut, sur la capture d'écran réalisée sur Facebook.

Actuellement, les savoir-faire des *anciens* et « les trucs qui marchent » transmis aux méritants restent valorisés, mais sont moins gardés dans le secret comme des facteurs de pouvoir social. Le lien d'*interdépendance* entre les individus est en partie remis en cause par la possibilité qu'a l'apprenant de se former ailleurs, par la possibilité qu'il a de prendre une place professionnelle sans avoir à passer autant par la cooptation du passé, et par la plus grande marge de manœuvre individuelle qu'il a du fait de gérer des normes professionnelles *plurielles*. Cette transformation des modes d'apprentissage du métier a modifié les relations de pouvoir, les formes d'*interdépendance* dans le processus d'insertion dans le groupe, ainsi, que le degré d'*emprise* des normes professionnelles sur les individus. Ceci explique aussi en partie pourquoi les normes professionnelles sont aujourd'hui *plurielles*.

9.3.1.2 Diversification des sources d'informations accessibles dans un plus grand anonymat

On assiste aussi à une diversification des sources d'informations sur le métier et à une plus grande démocratisation de l'accès aux savoir-faire. L'avènement d'Internet y est sûrement pour quelque chose¹³⁷. Je suppose, comme l'observait Philippe Breton (2000), que ce médium a contribué à modifier la nature des liens sociaux.

¹³⁷ Des captures d'écran (09-01-2020) réalisées sur Facebook illustrent bien les démarches contemporaines de certains bergers à diffuser les savoir-faire du métier au plus grand nombre notamment sur YouTube.

Au début des années 2000, peu d'éleveurs avaient Internet à la maison ou maîtrisaient l'informatique et ses outils. Aujourd'hui, ce médium de communication n'est pas adopté par tous, mais il est plus présent dans les maisons. Depuis les dernières années, de nombreux groupes sociaux présents sur Facebook ont aussi été créés et ont comme centre d'intérêt le pastoralisme. Les communications portent sur des sujets très divers : l'identification de maladies, les *normes publiques*, les versements des primes, les réformes de la PAC, la gestion des chiens Patou, le Loup, ou de nouveaux équipements techniques. Beaucoup de jeunes et moins jeunes éleveurs posent des questions ou s'expriment sur ces thématiques. Certaines entrées reçoivent des insultes d'autres membres qui leur reprochent d'être dans l'élevage sans connaître tels éléments essentiels au métier. Cependant, la plupart du temps, les internautes répondent et donnent leurs avis.



Captures d'écran des groupes Facebook *J'aime l'élevage ovin et j'en suis fière* et *Élevage Ovin, partage entre éleveurs* réalisées au mois de mars et mai 2016, et en automne 2019

Une différence est perceptible entre le début des années 2000 et la période contemporaine, car ces informations et ces savoir-faire ne circulaient pas aussi facilement dans le passé. Un éleveur qui n'arrivait pas à reconnaître une maladie risquait plus le jugement social. Cette méconnaissance du métier était permise pour les apprentis et les bergers salariés débutants, mais elle était difficilement acceptée pour un éleveur installé. Le type de question que l'on retrouve sur Facebook, notamment sur les soins, se faisait dans des relations de confiance entre collègues de proximité. Certains éleveurs demandaient des informations aux vétérinaires, mais beaucoup se méfiaient de leur rôle parallèle de contrôleur. D'autres utilisaient des livres ou des revues spécialisées, cependant peu dévoilaient au grand jour leurs méconnaissances d'éléments du métier. Le fait qu'aujourd'hui les informations et les savoir-faire soient plus accessibles, et circulent notamment de manière anonyme par Internet (en observant par exemple les discussions en cours sans y prendre part), permet aux éleveurs d'apprendre plus facilement sans craindre le jugement social.



Intervention d'un vétérinaire en 2017 lors des prises de sang obligatoire (pour la prophylaxie) chez un herbassier avec un berger salarié

Dans le cadre de cette rencontre, l'éleveur demande quelques informations au vétérinaire avec qui il a une relation de confiance qui n'est pas observable chez tous les éleveurs et tous les vétérinaires, mais qui est plus visible, 2017 (cl. Émilie Richard-Frève)

L'accès simplifié aux savoir-faire du métier (que ce soit par des formations scolaires, ou par l'usage d'Internet ou de divers services spécialisés – techniciens, vétérinaires, comptables...) est symptomatique d'un relâchement de l'*emprise* des normes professionnelles structurantes du passé. Ce n'est plus autant nécessaire d'être considéré comme méritant et respectueux des normes sociales pour avoir accès aux savoir-faire du métier. Le fait que ceux-ci soient plus facilement disponibles réduit aussi la nécessité de garder certaines relations sociales pour obtenir les meilleures informations possibles. Les relations de pouvoir du passé, comme la rétention de savoir-faire, changent dans ce contexte de démocratisation des savoirs. Les éléments conférant du pouvoir comme le fait de respecter la tradition et le fait de dicter ce qu'est la tradition se transforment aussi.

9.3.2 Une hiérarchie sociale plus floue et une diversité des facteurs hiérarchisant

En fait, un changement des éléments qui permettaient d'établir les hiérarchies sociales dans le groupe a eu lieu. La construction d'une hiérarchie de groupe est plus difficile qu'avant. Ce phénomène est un indice d'un manque de *stabilité* dans les normes professionnelles du groupe et montre l'existence d'une *pluralité* des façons de percevoir le métier et la reconnaissance du travail bien fait.

Nous avons abordé, dans la première partie, les éléments de reconnaissance pouvant être pris en compte pour comprendre les relations d'influences et la hiérarchie au sein du GPL : le niveau de compétence du berger (qui s'incarne dans la beauté du troupeau, les agneaux produits), son niveau d'ancienneté dans le métier, le fait d'avoir pu observer diverses façons de faire, d'être débrouillard (de maximiser les résultats avec ce qui est disponible), l'apport matériel (être propriétaire de terres, d'un gros troupeau...), la taille et la qualité du réseau social, le lieu des pratiques (en Crau, en montagne), le degré de conformité aux normes professionnelles, et le degré « de passion » perceptible envers le métier (le niveau de sacrifice personnel, de dévouement, d'inquiétude...). Auparavant, il était assez aisé

d'ordonner les bergers en se basant sur ces éléments et sur les discours présents dans le groupe sur les uns et les autres. Même si cette hiérarchie pouvait fluctuer, elle était relativement stable et perceptible.

Or, les *âgés*, les *anciens* et les *baby-boomers*, ceux qui possédaient un certain pouvoir d'influence, d'ancienneté et de savoir-faire, ont presque tous pris leur retraite et ont réduit leurs activités. Leur statut change avec l'âge et leur condition physique déclinante. Par exemple, un *gros** éleveur influent, impliqué dans des instances politiques autour de l'élevage (syndicat, CERPAM, Ministère...), n'a plus la même influence lorsqu'il tombe malade en hiver 2018-2019, ses fils reprenant l'exploitation n'ayant pas le même statut que leur père dans le groupe. Ainsi, les relations sociales se transforment suivant le vieillissement de la population pastorale et le remaniement des facteurs de reconnaissance.

Par exemple, où dois-je situer Félix de la génération Y, fils d'Émilien, ancien maquignon à la retraite ? Ce dernier était reconnu comme étant un « bon berger » et avait une position haute dans la hiérarchie. Or, Félix s'est installé tardivement dans son parcours professionnel sur la grosse propriété familiale. Celui-ci est peu connu dans le milieu pastoral ayant fait de longues études universitaires et ne s'étant pas impliqué jeune dans le métier. Il ne sait pas garder et ne veut pas garder. Le père est toujours présent, mais à la retraite et vieillissant. Félix, responsable d'une grosse ferme (possédant et louant beaucoup de terres et possédant environ 1200 brebis), délègue en partie la production de foin à un salarié ou un collègue en GAEC et la gestion du troupeau à un berger salarié. Ses salariés possèdent parfois plus de savoir-faire que lui sur les tâches à réaliser. Le troupeau est reconnu comme étant « beau », mais il est peu pris en charge par Félix qui s'occupe plutôt de la gestion globale de la ferme. Émilien, son père, reste la référence quant aux savoir-faire et aux relations sociales professionnelles. Cependant, vue sa santé fragile, celui-ci transfère plus de tâches à Félix qui n'a pas son statut dans le GPL.

Par rapport à Félix, comment dois-je situer Martin dans cette hiérarchie ? Martin, de la génération X, est installé depuis plus de 15 ans en mode d'élevage herbassier mais achète des terres depuis quelques années. Dans le milieu, on le considère comme un « bon berger » sachant garder et ayant à cœur la domestication de son troupeau de 350 brebis. Martin est certes plus berger que Félix, mais désavantagé par la petite taille de la propriété qu'il loue en zone montagneuse relativement pauvre en pâturage. Cependant, Martin jouit d'un cercle social de bergers important et celui-ci a davantage circulé sur le territoire pour apprendre différentes façons de faire et est plus connu que Félix. Il détient un troupeau réputé « beau » et possède plus de savoir-faire dans sa gestion. Il dispose de compétences différentes, devant gérer son GAEC seul avec Anaïs. Il embauche parfois un berger salarié pour la garde, mais Martin possède les savoir-faire liés à cette tâche. Du fait que les compétences du berger ne sont plus les principaux éléments à prendre en compte pour constituer la hiérarchie dans le GPL, Félix peut, par la taille de la propriété familiale, avoir une position privilégiée sans avoir autant de compétences que Martin en tant que berger. Dans le passé, Martin aurait été positionné plus haut dans la hiérarchie des bergers par rapport à Félix, mais plus bas qu'Émilien, le père. Or, maintenant avec la reconnaissance d'autres éléments tels que l'apport matériel (beaucoup de terres, de brebis), la réussite économique, les talents de gestionnaire

d'entreprise, Félix peut se positionner dans une hiérarchie parallèle à Martin, mais sans pouvoir être comparé, n'ayant pas les compétences d'un berger.

Comment situer Lucas, de la génération Y, dans cette hiérarchie contemporaine ? Ce jeune éleveur reprend l'exploitation du grand-père, qui avait une réputation critiquable au sein du GPL. Lucas s'occupe d'un troupeau de la même taille que celui de Martin (environ 350-400 brebis), mais possède moins de savoir-faire sur sa gestion, et ne sait pas garder. Son troupeau est moins « beau », faute de sélection et de renouvellement, ayant plus de vieilles bêtes. Lucas n'a jamais fait berger salarié. Il a un cercle social restreint à sa région de montagne n'ayant pas bougé professionnellement sur le territoire. Il ne respecte pas toujours les normes professionnelles du passé en faisant un tri de bête l'après-midi au mois d'août. Lucas possède des terres de prairies, mais moins que Félix. Il produit moins de foin que lui et ne dispose pas de toute sa machinerie. Il calcule aussi moins que Félix dans la gestion économique de la ferme et l'optimisation des primes.

Avec Annouk, jeune éleveuse néorural de la génération X qui a repris les terres de Alice, le calcul hiérarchique se complique d'autant plus. Celle-ci possède un plus petit troupeau, de 200 à 300 bêtes selon les périodes. Il est plus ou moins « beau » selon les années, car elle doit faire plusieurs ajustements à son modèle d'élevage débutant. Elle a travaillé plusieurs années comme bergère-salarié avant de s'installer. Elle sait donc garder, et connaît bien le réseau social et les savoir-faire professionnels. Par contre, elle ne reprend pas nécessairement les pratiques des anciens et souhaite « avoir plus de temps pour elle ». Elle garde peu et possède peu de terres, mais en loue beaucoup. Elle ne détient pas de tracteur et fait faire tous ses travaux sur les terres par des voisins. Selon l'ancienne hiérarchie, Annouk serait privilégiée étant plus bergère que Lucas et Félix, mais moins qu'Émilien et Martin qui ont plus d'expérience. Mais en considérant d'autres critères plus contemporains comme la propriété ou le nombre de bêtes, elle se retrouve toute au bas de la hiérarchie.

Qui est en situation d'influence aujourd'hui entre Émilien, Félix, Martin, Lucas et Annouk ? L'exercice est difficile. Cette démarche de hiérarchisation était plus simple dans le passé, car la reconnaissance des compétences du berger hiérarchisait tout ce groupe constitué *de bergers*. La propriété matérielle et la taille du troupeau pouvaient être des facteurs valorisés, mais ils ne supplantaient pas les compétences d'un individu (Richard-Frève 2011). Ainsi, un *gros** éleveur avec un troupeau de taille importante, mais en mauvais état sanitaire, avait moins de reconnaissance qu'un *petit** herbassier reconnu comme compétent. Ceci est moins vrai aujourd'hui, car il devient plus difficile d'évaluer les compétences des personnes en activité dans la mesure où certaines priorisent dans le travail la qualité du troupeau, tandis que pour d'autres c'est la production de foin, la taille de la ferme, l'optimisation des primes ou la réussite économique qui importent. De plus, plusieurs délèguent une partie des tâches de la ferme à d'autres personnes plus compétentes : le foin à un salarié, la garde à un berger salarié, les primes à un technicien, la comptabilité à un comptable ou à un centre de gestion... Cette division des tâches existait dans le passé, mais l'éleveur avait souvent les compétences des tâches déléguées, du moins il avait presque toujours celles du berger.

La reconnaissance du travail bien fait ne se fait plus tout à fait selon les mêmes critères. Par exemple, le revenu de la ferme ne découle plus du savoir-faire de berger, mais en grande partie des primes qui sont versées de manières inégales et aléatoires selon le territoire et les

années de référence. Ainsi, une hiérarchie basée sur le mérite et la puissance matérielle entre les éleveurs est ici biaisée par cette aide favorisant certains et défavorisant d'autres sans évaluer la valeur du travail réalisé selon les critères professionnels. Ainsi, Annouk, inférieure dans la hiérarchie par rapport à Martin, obtient plus de primes à l'hectare s'étant installée une bonne année et ayant eu accès à la réserve nationale. Elle reçoit donc 240 euros l'hectare tandis que Martin en reçoit 40 en ayant plus de compétences et en étant mieux reconnu professionnellement.

En fait, actuellement, il existe une double hiérarchie au sein du groupe dans la mesure où certains sont considérés pour leur compétence de berger et ordonnés dans cette hiérarchie pastorale tandis que d'autres le sont selon les critères d'un élevage plus productiviste et sédentaire. Ces deux hiérarchies vécues en parallèle au sein du même groupe s'accroissent depuis les dernières années. Avant celle basée sur les reconnaissances des compétences de berger supplantait chez une vaste majorité celle plus productiviste, tandis que maintenant les deux formes se valent. Les relations de pouvoir sont donc moins facilement identifiables, car les hiérarchies sont floues et mouvantes selon ce qui est pris en compte comme élément à considérer : les compétences du berger (beau troupeau/beaux agneaux/bonne gestion des ressources), ou les critères plus productivistes comme la machinerie utilisée, la qualité des foins produits, la taille de la propriété (nombre de terres/bêtes), la rentabilité (dont le montant reçu des primes). L'existence de cette double forme de hiérarchisation indique encore une fois qu'une pluralité de normes professionnelles est prise en compte par les bergers.

9.3.3 Formalisation des ententes sociales et changement des libertés individuelles

Un autre élément doit être abordé pour comprendre la pluralité des normes professionnelles et la diminution de l'*emprise* de celles-ci. En fait, l'on assiste, depuis quelques années, à une augmentation de la formalisation des ententes sociales qui modifie les jeux d'influences ou de pouvoir entre les bergers. Lorsque j'aborde la notion de jeux de pouvoir, je considère entre autres le fait de faire circuler des informations concernant un individu pour l'avantager ou le désavantager. Il s'agit aussi d'influencer un certain nombre d'individus pour que ceux-ci plaident en notre faveur ou pour créer des alliances.

On se souvient au début des années 2000, une personne reconnue comme étant « un bon berger » pouvait avoir une influence importante dans ses prises de position, ses alliances et les informations qu'il choisissait de faire circuler. Comme nous l'avons analysé au chapitre 4 et 5, à l'époque, le mode de socialisation priorisé se faisait en « face à face » et les membres du groupe accordaient de l'importance au fait de « tenir sa parole » pour ne pas « salir sa réputation ». Une « parole donnée » valait souvent plus qu'un contrat écrit, car les bergers connaissaient l'impact que pouvait engendrer le fait de ne pas la respecter. Les contrats oraux et le don contre service étaient privilégiés et parler d'argent ou d'échange monétaire contre un service était plutôt mal perçu ou tabou. Un contrat écrit pour conclure un marché entre deux bergers était même souvent perçu comme « louche ». J'identifiais aussi l'importance de l'oralité et des alliances sociales, car, ce n'était pas tant la réalité factuelle qui comptait dans le groupe que le poids des alliances potentielles reprenant le récit donné.

Cette « construction orale de la réalité » est encore observable sur le terrain, mais de manière beaucoup moins récurrente aujourd'hui. Ce mode de gestion de la réalité et des influences sociales que Béatrice Hibou et Mohamed Tozy nomment comme étant une « logique communautaire » (2000 :29), était plus pratiqué par les éleveurs appartenant à la génération *âgée*, aux *anciens* et certains *baby-boomers*. Les plus jeunes générations d'éleveurs (X et Y) comme Stéphane, Félix ou Annouk l'adoptent moins et se rapprochent plutôt d'une logique plus près du droit positif ou d'une logique qui accorde de l'importance à la véracité des faits. D'ailleurs, les jeunes ne comprennent souvent pas pourquoi certains *anciens* « inventent des histoires » pour obtenir quelque chose ou pour ternir leurs réputations (Richard-Frève 2011).

Fait social intéressant, en 2011, je considérais que de nouveaux acteurs, dont l'administration et l'État, semblaient avoir plus d'influence dans les relations sociales et pouvaient agir comme médiateur ou législateur dans ce type de relations (Richard-Frève 2011). Je décrivais d'ailleurs ce phénomène au chapitre 5. En fait, cette observation s'est accentuée avec les années. En fait, de nouveaux acteurs modifient les règles sociales, dont cette possibilité de « trafiquer la réalité ». L'on assiste à une augmentation de la formalisation des ententes sociales. Cela influence la pertinence de maintenir des réseaux d'influences pour faire connaître sa version des faits puisque des intermédiaires officialisent les accords et font office de médiateurs. Trois exemples décrivent bien ces phénomènes de formalisation des relations en croissance.

Premièrement, il est plus complexe « d'aller donner un coup de main » à un berger qui transhume son troupeau ou lors d'un chantier de tonte des brebis. Ces « coups de main » sont plus difficiles à mettre en place dans la mesure où les éleveurs ont peur des contrôles étatiques, et qu'ils soient interprétés comme étant du travail déguisé. Certains éleveurs mentionnent aussi moins demander de « coups de main », car ils craignent que leurs assurances ne couvrent plus le bon samaritain en cas d'accident.

Un deuxième exemple décrit aussi ce besoin croissant de formaliser les échanges et la diminution de relations sociales que j'identifie comme ayant les caractéristiques de ce que Marcel Mauss considérait comme étant du « don et du contre-don » (Mauss 1924). Par exemple, actuellement, donner un chiot Border Collie d'une portée de sa chienne de travail devient plus complexe pour un éleveur ou pour un berger salarié. De multiples règles ont été mises en place depuis 2015 et complexifient cette démarche (Ministère janvier 2016). Le chiot ne devrait pas être cédé avant l'âge de deux mois. Le berger doit souvent avoir le numéro d'identification SIREN de la mère s'il veut poser une annonce sur des sites Internet comme *Le Bon Coin* ou dans des groupes présents sur les réseaux sociaux comme Facebook. Le chiot doit aussi être minimalement pucé et idéalement vacciné (Ministère de l'Économie 2019). Les chiens de race comme les Borders Collies ne peuvent être reconnus comme tels sans certification. Un certificat vétérinaire de bonne santé devrait aussi être fourni à l'acquéreur (Ministère de l'Agriculture). Au début des années 2000, beaucoup de chiens de berger n'étaient pas pucés, pas vaccinés, n'étaient pas assurés et étaient donnés à différents âges. Donner un chiot se faisait par « bouche-à-oreille » assez facilement et parfois un échange de croquettes ou d'autres biens étaient réalisés. Or, ce don de chiens venant d'un berger perçu comme étant « un bon berger » pouvait aussi influencer positivement, comme par ricochet,

« la réputation » par exemple d'un apprenti-berger (Richard-Frève, 2011). Si ce don de chien de travail devient plus compliqué parce qu'il faut gérer des normes et le pucer, celui-ci devient aussi plus souvent payant et vendu par contrat officialisé. En vendant les chiots plutôt qu'en les donnant, ce jeu de « réputations » perd en force d'influence. Le don de chien par « bouche à oreille » existe encore, mais se complexifie parce que les personnes ont des attentes différentes et parce qu'il y a plus d'individus, notamment des dresseurs de chiens professionnels, qui interviennent lors de la diffusion d'annonces pour tenter de limiter ce type de don. De nombreux messages sur Facebook ou par SMS (moyens contemporains souvent utilisés pour donner un chiot), rappellent les règles de la législation en vigueur et reprochent à certains de ne pas les respecter, voire menacent de censurer leurs annonces non conformes.

Un troisième exemple décrit aussi cette augmentation de la formalisation des ententes. En fait, plus de bergers salariés s'embauchent de manière officielle suivant les critères présents dans les conventions collectives. Cette réalité influence les types de relations patron/salarié par rapport aux anciennes ententes d'embauche ou d'apprentissage « au black » de type maître-apprenti en échange de services rendus. Deux facteurs expliquent ce changement : l'augmentation des contrôles étatiques concernant la présence de travailleurs au « black » et surtout la prise en compte par les éleveurs et les bergers salariés des sanctions possibles pouvant découler de jugements aux prud'hommes. Il n'y a pas si longtemps, un berger salarié qui faisait appel aux prud'hommes pour faire valoir ses droits pouvait s'attendre à une exclusion du groupe pastoral. Peu de salariés tentaient d'utiliser ce recours légal par crainte de représailles. L'exemple d'Antonin décrit bien cette difficulté d'utiliser les prud'hommes pour régler des problèmes avec des employeurs tout en espérant rester dans le groupe pastoral (Richard-Frève 2015). Celui-ci, après avoir reçu des menaces de mort, change de nom d'usage pour Marius pour tenter de se faire embaucher à nouveau. Cependant, si cet exemple récent montre l'existence contemporaine de sanctions sociales fortes contre l'usage des prud'hommes, un changement important est perceptible. Plus d'éleveurs, notamment chez les jeunes générations, prennent en compte le fait que leurs bergers salariés ont des droits, que leurs conditions de travail peuvent être améliorées et tentent de respecter les conventions collectives. D'autres éleveurs, moins nombreux qu'avant, tentent de préserver l'ancien modèle de socialisation en embauchant par exemple des Roumains, des Maghrébins, ou des Français en situation de dépendance (économique, sociale, ou à des drogues), car ceux-ci ont moins le réflexe d'utiliser les services des instances tierces comme les prud'hommes pour faire valoir leurs droits¹³⁸. Cependant, ceux-ci sont tout de même moins nombreux qu'avant et davantage d'individus acceptent plus facilement l'intervention d'un acteur tiers dans les ententes sociale.

En fait, plusieurs éléments du métier (la vente d'animaux, l'embauche de salariés, l'échange de service...) qui étaient auparavant encadrés par des ententes sociales au sein du GPL, le sont maintenant davantage par des instances extérieures comme l'État ou l'administration. Or, l'État récompense ou punit selon d'autres critères que ceux des membres

¹³⁸ J'étais responsable de la collecte de donnée en France pour une étude comparative (Espagne, Grèce, Italie, France) financée par le fonds européen Marie Curie. J'ai pu faire plusieurs entretiens avec des bergers venant de pays étrangers et des éleveurs les embauchant dans le cadre du projet « TRA_MED patterns of pastoral migrations in the Mediterranean region ».

du GPL. Il court-circuite les jeux d'influences et de sanctions sociales en amenant de nouvelles règles et en devenant aussi médiateur des ententes passées. En ayant l'État au cœur des relations et en officialisant les ententes, les jeux d'influences et d'alliances au sein du GPL perdent en pertinences et en efficacité. L'officialisation des ententes et la disparition progressive de certains gestes « de don et de contre-don » (Mauss 1924) influencent les relations sociales et les liens d'*interdépendances* entre les individus. Comme nous l'avons abordé concernant la formation « sur le tas » de type maître-apprenti, il s'agit de relations sociales circulaires. Ce type d'échange crée une certaine forme d'*interdépendance* entre les individus. Ainsi, la diminution de ces types d'échanges verbaux ou de cette forme de socialisations dans le don modifie la nature des *liens sociaux* et le degré d'*interdépendance* entre les individus.

En fait, l'acceptation de l'action de médiateurs dans les affaires du groupe témoigne d'une diminution de l'*emprise* des normes sociales qui maintenaient une certaine cohésion du groupe. Pour bien comprendre ce phénomène, abordons brièvement les recherches de Gaëlle Breton-Le Goff réalisées en République Démocratique du Congo. Elle constate que la coutume et la tradition guident les actions des individus, et que l'ancien droit colonial ou le droit international « rencontre des résistances, car ces derniers font prévaloir l'individu sur la communauté, la justice individuelle sur la paix communautaire » (Breton-Le Goff 2013). Elle perçoit que ce renversement des mœurs et des relations de pouvoir communauté/individu, notamment concernant le fait de faire respecter le droit international et le droit des femmes, est difficile à mettre en place en RDC puisque la société est attachée aux respects des coutumes et au maintien de l'ordre du groupe selon certaines règles. Ainsi, interdire juridiquement le viol des femmes ou le mariage forcé devient une ingérence pouvant potentiellement remettre en cause les normes sociales qui organisent la société et donnerait une valeur plus importante au droit individuel des femmes qu'aux valeurs de la communauté. Ce renversement de situation entre la primauté de la communauté sur l'individu (ce qui est observé dans ces recherches en RDC) ou inversement le primat de l'individu sur la communauté (ce que préconise l'application du droit international conférant d'abord des droits aux individus) rencontre des résistances au moment du changement de l'organisation sociale. Chez les bergers, la préservation des normes de la communauté primait en début de recherches. Actuellement, la formalisation des ententes sociales et l'intervention de divers acteurs dans le groupe pastoral modifient de manière plus importante les « logiques communautaires » et influencent l'*emprise* de normes professionnelles laissant davantage de place à l'individu.

C'est donc aussi la notion de *liberté individuelle* qui est renégociée dans ce processus de formalisation des relations. Car, comme l'observaient Béatrice Hibou et Mohamed Tozy, le passage de la « logique communautaire », à celle du droit positif, dans une société, influence le degré de liberté dont dispose l'individu pour gérer l'influence des normes sociales. L'organisation sociale d'un groupe basé sur la force du discours et des alliances, suivant une « logique communautaire », octroie une marge de manœuvre ou une liberté aux individus qui est d'abord sociale. C'est le groupe, par les alliances, qui permet des libertés individuelles dans la gestion des normes sociales. Cependant, si l'État de droit, ou l'intervention de l'administration comme médiateur permet plus de libertés aux bergers pour

s'extraire de ce jeu d'alliances sociales professionnelles, en même temps, ces instances font aussi perdre de la marge de manœuvre ou de la liberté aux individus, car elles sont souvent impersonnelles, procédurales ou intransigeantes. Les bergers disposent donc d'une marge de manœuvre transformée par cette formalisation des relations. Ils sont peut-être plus libres socialement, mais moins institutionnellement.

Conclusion : transformation des liens sociaux et augmentation de l'autonomie de l'individu dans le GPL

Au début des années 2000, au sein du GPL on pouvait percevoir les traits d'une socialisation qui ressemble au type « communautaire » que décrit Claude Dubar (2000b) (voir chapitre 4). Ces modes de socialisation se caractérisent par des interactions dans laquelle l'individu cède une partie de ses libertés dans le but de maintenir l'ordre ou l'organisation dans la communauté dans laquelle il a une place. Les bergers à cette époque avaient des liens sociaux d'*interdépendance* forts et constants impliquant une possibilité d'une surveillance régulière et la possibilité de vivre des sanctions sociales importantes. L'harmonie du GPL prévalait sur l'affirmation individuelle et l'individu choisissait plus souvent de se conformer aux normes que d'être décalé par rapport à celles-ci. Une majorité de bergers ne souhaitaient pas remettre en cause ces normes ou n'en avaient pas les moyens, ne pouvant cheminer sans avoir ce support du groupe. Ces facteurs m'amènent donc à concevoir qu'une forme de socialisation « communautaire » était perceptible impliquant des *liens sociaux* forts d'*interdépendance* entre les bergers et une forte *emprise* des normes sociales sur une majorité d'individus.

Dans les dernières années, comme nous l'avons abordé dans ce chapitre, les normes sont plus floues, diversifiées et *plurielles*. On ne perçoit pas de consensus majoritaire sur ce « qu'il est possible de faire » (Darré 1985b). Du moins, « ce qu'il est possible » s'est diversifié et permet plus de latitude d'action aux bergers. Le contexte normatif actuel est plus permissif. Mais, en contrepartie, les bergers deviennent aussi moins prévisibles. Ils suivent moins une éthique professionnelle basée sur la priorisation du bien-être animal selon certains critères et prennent plus en compte leurs besoins ou d'autres impératifs personnels (administration, enfants, foins, facteurs économiques...) ce qui influence le travail différemment. La nécessité de se conformer aux normes du groupe sous peine d'en être exclu est moins grande justement parce que ces normes sont *plurielles*. L'autonomie des individus augmente dans le groupe ceux-ci pouvant être plus originaux.

En fait, dans le milieu pastoral, la place de l'individu dans la communauté a changé. Le lien entre l'individu et la communauté et le lien entre l'individu et l'État se sont modifiés. Pour reprendre les recherches de Breton-Le Goff (2013), les bergers, en moins de 15 ans, sont passés d'une situation priorisant la primauté de la communauté sur l'individu, mode de socialisation de type « communautaire », à l'application ou l'intégration plus importante d'autres normes extérieures aux groupes, comme des règles de droit, qui confèrent d'autres

types de libertés individuelles. Dans le passé les membres du groupe refusaient majoritairement l'intervention d'acteurs extérieurs au groupe (prud'hommes, primes de la PAC, administration, institutions scolaires...) même si ces instances pouvaient octroyer plus d'indépendance ou de libertés individuelles. Comme l'observait Gaëlle Breton-Le Goff en République Démocratique du Congo, le respect des coutumes primait sur les droits individuels et l'intervention d'instances extérieures était discréditée. Or, dans les dernières années, ces acteurs extérieurs qui imposent d'autres normes ou critères de fonctionnement dans le groupe professionnel sont plus acceptés par les bergers, plus utilisés, ou du moins, ces instances interviennent plus dans celui-ci que ce soit souhaité ou non. Cette rencontre de normes parfois contradictoires crée ce flou normatif dans ce contexte de changement social. Le berger vit moins une *emprise* forte des normes professionnelles *communautaires* du passé, celles-ci étant devenues *plurielles*, et dispose maintenant de plus de latitude d'action, mais celui-ci vit plus d'interaction avec des instances publiques permettant des médiations différentes (justice, prud'homme, administration...). Comme nous l'avons abordé, l'officialisation des embauches, la formalisation des relations, tout comme l'ingérence des primes, viennent transformer les relations sociales. Les formations en institutions scolaires permettent aussi de brouiller les relations de pouvoir au sein du groupe en facilitant à certains d'entrer dans le métier sans passer par tout le processus de cooptation qui existait dans le passé. Les relations entre bergers ont donc été impactées par l'intervention de ces instances qui ont réduit l'*interdépendance* et l'*emprise* des normes professionnelles sur les individus et renversé la prééminence de la communauté sur l'individu. Pour l'instant, même si ces dynamiques communauté/individu peuvent potentiellement s'inverser, ce changement observé sur 15 ans suit une progression allant vers une augmentation de la place de l'individu dans le groupe. Pour l'instant, l'harmonie à l'intérieur du groupe pastoral est moins une priorité et les normes sociales ont du mal à trouver une majorité de gens pour les défendre.

Une forme de socialisation différente s'observe chez les bergers ces dernières années et ressemble à un autre modèle idéal-type de socialisation que nous nommerons comme étant « sociétaires » en nous inspirant des recherches de Claude Dubar (2000b). Ce modèle de socialisation a aussi certains des traits à la forme de « sociation » de type *Vergesellschaftung* qu'identifie Max Weber (1921). Chez les bergers, la place de l'individu dans le groupe est plus vaste, lui permettant ainsi d'agir avec davantage de marge de manœuvre. Un peu comme l'observait Norbert Elias (1938) dans ce qu'il appelait le processus de civilisation, il y a eu chez les bergers un passage d'une forme de collectivité qui priorisait le maintien du groupe, un « Nous » plus cohérent, à une seconde forme plus individualisée permettant plus de place au « Je » personnel des individus dans le groupe.

Je perçois chez les bergers, un phénomène qui ressemble à ce que percevait Émile Durkheim (1893) dans ses recherches. Les formes de la socialisation ont changé et c'est peut-être ceci qui donne lieu à cette forme d'« *anomie sociale* » dans la mesure où les normes actuelles sont *plurielles* et ne proposent pas de consensus clair. Il ne s'agit pas d'une absence de normes ou d'un défaut de réglementation, mais plutôt d'une pluralité. Ainsi, il n'a pas de règles et de consensus assez forts pour assurer ordonner le groupe ou celle-ci est trop récente pour qu'une « conscience collective » ou une solidarité émerge et que des normes majoritaires s'imposent. L'importance du collectif pastoral, ou de la « conscience collective » pour

repandre un concept durkheimien qui priorisait le groupe à l'expression individuelle, ou le principe de téléonomique qu'aborde aussi Olivier d'Hont chez les paysans, présenté au chapitre 8, semble moins important, moins nécessaire ou moins respecté par les membres du groupe pastoral dans les dernières années.

L'on retrouve aussi dans le groupe pastoral, ces dernières années, certains éléments qui ressemblent à ce que décrivent Raymond Boudon, en analysant ce concept d'*anomie*. Chez les bergers on observe comme ce que percevait Boudon en situation d'*anomie* que : « les règles sociales qui guident leurs conduites et leurs aspirations perdent leur pouvoir, sont incompatibles entre elles ou lorsque, minées par les changements sociaux, elles doivent céder la place à d'autres » (Boudon 1968). On perçoit aussi qu'il y a une indétermination des fins pour les individus dans ce contexte de changement social, de transition ou de transplantation normative. « L'individu se trouve placé devant des systèmes de règles conflictuelles engendrant une situation de démoralisation, caractérisée par une absence de cadres de conduite stable » (Boudon 1968).

Ainsi, ce n'est donc pas tant une absence de normes qui caractérise la période actuelle qu'une multiplicité de normes, parfois contradictoires et un consensus professionnel moins clairement énoncé que ce qui se percevait à la période initiale d'observation. Ces normes étant plus floues, elles sont aussi moins contraignantes, car le consensus est inexistant, les normes étant davantage diversifiées et réévaluées par les bergers. Cette réévaluation des normes se fait aussi du fait que les liens d'*interdépendance* entre les individus sont moins présents et que les alliances sont moins nécessaires pour prendre sa place ou maintenir son statut. L'importance de maintenir la communauté s'amenuise et la place de l'individu augmente dans le groupe. Je considère que si le degré d'*emprise* des normes sociales est élevé, comme au début des années 2000, plus il devient difficile de laisser une instance extérieure s'ingérer dans les normes et l'harmonie du groupe. Si cette *emprise* est élevée, les individus vivent aussi plus d'injonctions paradoxales du fait d'être confrontés à un phénomène de double contrainte normative importante. Inversement, si l'*emprise* des normes est faible et que les individus ont plus de latitude d'action, ils arrivent mieux à gérer un changement normatif et l'intervention d'instance extérieure dans ce groupe. Les bergers gèrent d'ailleurs plus facilement les *normes publiques* actuellement dues entre autres à cette modification de l'*emprise* des normes professionnelles et leur pluralité sans réel consensus qui laisse plus de latitude aux individus dans leurs actions/représentations. Mais avant d'approfondir davantage ce sujet en conclusion de thèse, voyons s'il est encore cohérent d'identifier les bergers sous forme de groupe professionnel localisé « élargi » en abordant dans les prochains chapitres l'évolution des pratiques dans le métier et des identités.

Synthèse

Nous avons pu constater dans ce chapitre le fait que les normes professionnelles sont aujourd'hui *plurielles*, plus diversifiées, et ne proposent pas de consensus ou de majorité dans le groupe. Elles permettent d'ailleurs plus de latitude d'action individuelle ce qui rend la prévisibilité des uns et des

autres plus imprévisible. Cette diversité entraîne d'ailleurs l'analyse des normes professionnelles plus complexe puisque les traits communs, les discours, ou les valeurs partagées deviennent moins évidents à percevoir. Les éleveurs des générations plus jeunes sont mus par d'autres objectifs, d'autres préoccupations, souvent plus influencés par des besoins personnels que par une conscience collective ou une éthique professionnelle, qui autrefois était basée sur le bien-être du troupeau. Ceci les rend moins prévisibles et moins cohérents dans leurs objectifs professionnels. Le groupe semble aujourd'hui avoir plus les traits de socialisation qui ressemble à ce que Claude Dubar nomme comme étant « sociétaire » (Dubar 2000b), dans la mesure où l'individu dispose d'une plus grande marge de manœuvre dans son groupe d'appartenance. En fait, « ce qu'il est possible de faire » (Darré 1985b), un élément clairement identifiable au début des années 2000, est aujourd'hui moins facile à définir, plus diversifié, plus permissif. Les normes professionnelles sont plurielles et ne proposent pas de consensus clair sur une logique d'action à suivre, ce qui rappelle certains des traits à ce que plusieurs chercheurs identifient comme étant de l'« anomie sociale » (Boudon 1968).

Parallèlement, des éléments normatifs comme l'éthique du travail bien fait sont aussi plus variés rendant plus complexe d'ordonner les individus entre eux. Les éléments autrefois considérés pour hiérarchiser les membres du groupe, comme la reconnaissance des compétences du berger, sont pluriels et de nouveaux éléments sont ajoutés à ces critères comme la performance matérielle de la ferme, les qualités de gestionnaires, la réussite des foins... Deux processus de hiérarchisation sociale se côtoient. L'ancienne forme basée sur la reconnaissance des compétences du berger est plus souvent déclassée par une seconde forme de hiérarchisation prenant d'abord en compte des critères de productivité des fermes.

Quelques sources potentielles d'explication ont été abordées pour comprendre ces changements des normes majoritaires et la transformation de l'*emprise* de celles-ci sur les individus. Le changement démographique important qu'a connu le GPL, en voyant trois générations de bergers partir à la retraite, est l'une des hypothèses principales de ce changement des normes professionnelles et de la diminution de sa majorité. La rupture existante dans la transmission du métier entre les « anciens » et les plus jeunes est une seconde hypothèse qui explique ces transformations. Finalement, un changement dans les relations de pouvoir à l'intérieur du groupe a aussi influencé ces normes majoritaires et leurs *emprises* sur l'individu. À ce titre, il a été possible d'analyser l'impact de l'augmentation de la formation en institution scolaire et la démocratisation des savoir-faire, deux facteurs qui ont réduit le pouvoir de transmissions des « anciens » et l'*interdépendance* entre les individus.

Ce faisant, une remise en question du pouvoir des « anciens » et de la valeur de leurs savoir-faire a eu lieu et transforme les relations de pouvoir. Le respect de la tradition n'est plus aussi important chez les bergers des plus jeunes générations. De plus, l'officialisation des ententes sociales et la plus grande difficulté à entretenir des relations de « don et de contre-don » (Mauss 1924) ont aussi influencé le degré d'*interdépendance* des individus et l'*emprise* des normes sociales. Ainsi, tous ces éléments abordés permettent de concevoir des normes professionnelles moins majoritaires, ayant moins d'*emprise* sur l'individu qui possède plus de marge de manœuvre dans le groupe, et l'intervention d'instances extérieures au GPL venant plus s'immiscer dans certains modes de socialisation du passé.

CHAPITRE 10 : « CE QU'IL EST POSSIBLE DE FAIRE » : DES PRATIQUES PLUS PRODUCTIVISTES ET AUTONOMES

Introduction

Dans le chapitre précédent, nous avons constaté que les normes professionnelles avaient changé à la période contemporaine, étant moins majoritaires. Elles sont plus diversifiées, *plurielles*, et sans réel consensus, ce qui les rend plus complexes à identifier. Les membres du groupe peuvent adopter plus de pratiques différentes sans que cette latitude d'action ne semble poser beaucoup de problèmes tant d'un point de vue personnel que socialement. Si les normes professionnelles pastorales décrites au chapitre précédent sont plurielles et permettent plusieurs possibilités d'action, qu'est-il advenu des pratiques ? Comment ont-elles changé et que permettent-elles de comprendre de l'*ethos* contemporain ?

Dans ce chapitre, nous analyserons de nouvelles pratiques qui se sont généralisées dans les dernières années, sans qu'elles ne résultent nécessairement de l'influence des primes mises en place ou des *normes publiques* existantes. Les éleveurs sont en effet soumis à un ensemble de facteurs de changement, qui ne se réduisent ni aux politiques publiques, ni à la politique agricole. Notre propos n'est pas d'analyser tous les changements de pratiques perceptibles dans le milieu professionnel durant près de 15 ans d'observation, car il y en aurait trop. En effet, entre les nouvelles technologies apparues dans les années 2000, le retour du Loup et l'augmentation des attaques, les nouvelles méthodes de soins vétérinaires ou la création de matériel de manipulation innovant, les choix seraient multiples pour décrire des changements dans les pratiques du métier, mais sans que cette analyse soit nécessairement intéressante et significative pour comprendre l'*ethos* professionnel contemporain. Les pratiques analysées ici ont été sélectionnées parce qu'elles portent sur ce qui constituait le cœur du métier de berger dans le passé, c'est-à-dire les éléments fondamentaux de l'identité professionnelle et de l'*ethos* des années 2000. On se concentrera donc sur l'analyse des pratiques concernant l'alimentation du troupeau et la garde ; la prise de congés dans un métier « total » ; la relation Homme-animal et la domestication ; et finalement la gestion des ressources (terre/herbe). L'analyse de ces pratiques nous permettra de mieux comprendre les représentations contemporaines des bergers.

10.1 Gestion de l'alimentation du troupeau : « mettre en filet » et diminution de la garde

Traiter du métier de berger implique forcément de parler de l'alimentation d'un troupeau et de l'activité de la garde. En effet, la garde est l'un des éléments majeurs qui distingue « le berger » de l'« éleveur ovin ». Car, ce dernier peut exercer son métier tout en étant dans un mode d'élevage « hors sol » ou dans un modèle de type « enclosure » (Polanyi 1944)¹³⁹ sur des terres clôturées privées et sédentaires. La garde est au cœur du métier, car être berger suppose de faire de l'élevage extensif suivant un mode pastoral qui implique des déplacements de troupeau en étant à la recherche de ressource herbagère sur un vaste territoire souvent pauvre en ressources. Or, cette activité de garde a diminué considérablement dans les dernières années chez mes interlocuteurs : que ce soit en plaine, en colline ou en montagne. Les éleveurs gardent moins qu'avant et transfèrent souvent cette tâche à un berger salarié quand les moyens financiers sont présents pour embaucher. Même les bergers salariés gardent moins qu'avant. Éleveurs et salariés utilisent plus les filets électrifiés amovibles dans leur travail.



Filet électrique amovible

Image tirée d'un site Internet de vente du produit (www.cloturelec.com)

Avant d'aborder l'évolution de la pratique de la garde et de l'usage des filets, voyons brièvement l'exemple d'Annouk et de Alice. Jeune éleveuse néorurale de la génération X, Annouk a commencé à pratiquer le métier comme bergère-salarié au début des années 2000. Elle décide de s'installer en 2014 en reprenant une partie des terres d'Alice, éleveuse néorurale à la retraite, une amie qu'elle connaît depuis plus de 10 ans. Alice gardait tous les jours son troupeau sur les mêmes terres. Annouk, pour sa part, ne garde presque plus et met des filets électriques amovibles dans une colline dense et difficilement pénétrable. Elle met les brebis en parc pour qu'elles s'alimentent seules pendant plusieurs heures ou plusieurs journées. Elle embauche parfois un berger salarié avec les « subventions loups » pour que lui

¹³⁹ Cette pratique de l'« enclosure » fait référence à un changement important des pratiques d'élevage au Moyen Âge en Angleterre, période durant laquelle les paysans sont passés de pâturages en partage sous forme d'« *open field* », ayant des droits d'usage des terres communales, à des pâturages privés en posant un enclos pour restreindre les bêtes sur ces terres. Il s'agissait aussi d'une forme d'accaparement des terres par l'aristocratie amenant à une disparition des pacages et à un déplacement des populations paysannes vers la ville.

garde dans certains quartiers. Annouk mentionne pourtant se sentir coupable de ne pas assez garder et que cette activité lui manque parce que cela lui fait du bien dans de se retrouver seule avec les bêtes, dans la nature, dans le silence. Pourtant, malgré ce manque, elle choisit de faire des parcs une tâche éprouvante en colline, car elle doit se faufiler entre les branches d'arbres pendant plusieurs heures avec cet outil pesant entre cinq et sept kilos l'unité. Elle mentionne s'être installée dans l'élevage et avoir pris des bêtes pour pouvoir avoir un revenu et un travail qu'elle aime. Mais elle n'imagine pas s'occuper tout le temps des brebis, ne se consacrer « qu'à ça » comme le faisait Alice. Elle place sa vie de famille et d'autres intérêts en priorité. Annouk met justement les bêtes en parc pour avoir des temps libres « pour faire autre chose » et partir de la ferme. Elle dit se sentir parfois mal à l'aise devant le jugement que pourrait avoir Alice sur ses pratiques. Elle sait qu'elle est sûrement jugée du fait de ne pas assez garder, de ne pas assez faire manger le bord des routes par le troupeau comme le faisait celle-ci. Mais en même temps, elle sait que les époques ont changé, qu'il y a plus de voitures que c'est dangereux, et qu'elle n'a pas la même vision du métier. Alice tient effectivement un discours un peu critique à l'égard des pratiques d'Annouk lorsqu'elle la remplace quelques jours. Celle-ci considère comme « affolant » de devoir passer une bonne partie de sa journée sur la route en voiture à faire des allers-retours entre différents parcs à faire ou à défaire, à amener du sel ou de l'eau. Alice n'en veut pas particulièrement à Annouk et à ses manières de faire, car elle voit bien que beaucoup d'autres éleveurs ont actuellement ce même modèle de gestion du troupeau. Mais elle n'aurait pas voulu de ces pratiques : « Ça prend du temps, tu speedes, tu es tout le temps sur la route, tu ne vois plus les bêtes et en plus ça coûte une fortune en gazoil ! »

Cet exemple d'Annouk et d'Alice est représentatif des observations faites dans les dernières années des bergers de la génération Y et X de profils différents (néoruraux ou issus de l'agriculture). Beaucoup ont soit abandonné ou diminué la garde par rapport à leurs aînés, soit ils transfèrent cette activité à des bergers salariés maintenant subventionnés, soit ils n'ont tout simplement pas souhaité apprendre cette pratique. Il n'est donc pas rare de voir actuellement les éleveurs ou les bergers salariés occupés une grande partie de leur temps à faire des parcs amovibles électrifiés ou à être en voiture entre deux lieux de pâturage, à faire des allers-retours pour ramener ceci ou cela, et à retourner faire un parc pour un deuxième troupeau. Beaucoup se plaignent d'ailleurs, comme Alice lors de ses remplacements, de « passer plus de temps sur la route, dans la voiture, qu'avec les brebis ». Mais malgré ces plaintes formulées, peu décident de revenir à leurs anciennes pratiques de la garde active, et ceux-ci continuent souvent à faire des parcs « pour avoir du temps pour soi ».

10.1.1 Un usage des filets autrefois plus mitigé

Au début des années 2000, la garde était souvent l'activité principale du berger en région PACA. Mis à part l'hiver, où certains troupeaux élevés en zone de montagne étaient en bergerie, sinon une bonne majorité des troupeaux étaient gardés toute l'année sauf dans quelques prairies ou quartiers permettant de laisser les bêtes libres. Bon nombre d'éleveurs réalisaient la garde eux-mêmes ou, pour les mieux nantis, déléguaient cette tâche à un berger salarié qu'ils devaient payer de leurs poches. Les filets électrifiés mobiles existaient et étaient

utilisés de deux façons : soit comme forme de contention du troupeau (durant la nuit ou durant la *chaume**), soit de manière restrictive durant la garde en *parant** un pré avec des filets. Souvent, les bergers protégeaient à l'aide de filets les parcelles à ne pas faire manger par le troupeau (luzerne, vignes, oliviers...), mais ils étaient présents et gardaient entre cinq et huit heures par jours, le temps que les bêtes mangent. Cependant, ils mettaient peu le troupeau seul dans un parc pour gérer la période de l'alimentation. Le plus souvent, les bergers préféraient laisser les troupeaux libres de leurs mouvements permettant aux bêtes de manger, quand elles le souhaitent. Les parcs de contention et d'alimentation n'étaient pas très populaires et pas bien vus. Maité, lors d'un entretien, décrit le métier qu'elle a vécu avant son départ à la retraite à la fin des années 2000. Elle mentionne avoir gardé tous les jours pendant 25 ans, 365 jours par année, sauf peut-être les jours de grosse pluie, où les bêtes étaient en bergerie.

Entretien avec Alice en 2014

Alice : Garder, moi en plus je gardais tout le temps. Je ne mettais pas de filet. Je mettais des filets quand j'y étais. Je parais. J'avais un chien les deux ou les trois autres côtés. Je mettais des filets quand y avait trop de côtés à parer. Mais je tenais à la garde moi. Je tenais absolument à garder. C'est le seul moment dans ta vie, même si ça prend des plombes, où tu es tranquille, où tu es calme, tu es avec tes bêtes. Tout le reste tu speed.



Capture d'écran du groupe Facebook *J'aime l'élevage ovin et j'en suis fier(e)*, mai 2018

Ce berger (inconnu) décrit bien deux sentiments souvent partagés dans le milieu pastoral dans le fait de se sentir comme « le roi du monde », d'être « libre et privilégié » en gardant

Selon Patrick Fabre, dans son ouvrage *Hommes de La Crau*, « depuis le début des années 1980 s'est développé l'usage de la clôture électrique ». En 1997, date de publication du livre, cet auteur mentionne que « l'emploi du filet mobile est généralisé » (Fabre, 1997 :126). Selon les observations faites sur le terrain quelques années plus tard, l'adoption de cet outil de travail est très répandue au début des années 2000, mais aussi très questionnée et critiquée par certains. Plusieurs éleveurs utilisent les filets électrifiés mobiles ou des clôtures à quatre fils, mais ceux-ci valorisent habituellement la garde active pour alimenter le troupeau. Certains bergers mitigés par rapport à cet outil gardent parfois même à l'intérieur des parcs d'alimentation fermés. En plus, les filets coûtent relativement cher à cette époque et les éleveurs n'en disposent alors qu'en nombre limité. Sur des territoires du sud pauvre en herbe, il fallait souvent de nombreux filets pour couvrir des parcelles d'alimentation respectable pour justifier la démarche. Certes, les filets mobiles électrifiés sont utilisés depuis les années 1970 et 1980, mais leur acceptation sociale ne fait pas l'unanimité au début des années 2000. Plusieurs exemples du terrain permettent de relativiser les propos de Patrick Fabre.

En 2004, Jacques, un aîné des *baby-boomers*, berger de La Crau et du Piedmont de père en fils, *baïle** sur une grosse exploitation, considère les filets comme un mauvais outil : « les filets, ce n'est pas du bon boulot ». Il envisage qu'ils peuvent être utiles à délimiter des zones dangereuses, mais, selon lui, il faut qu'un berger soit présent pour l'alimentation du troupeau, pour observer les réactions des bêtes, anticiper les soins à faire et calculer les ressources à entretenir.

À la même époque, René, de la génération des *anciens*, éleveur en Crau, n'aime pas non plus l'usage du filet. Il a un berger salarié qui garde une partie de son troupeau, mais lui-même garde souvent l'autre partie. Sa femme, plus jeune, lui conseille de mettre les bêtes en parc pour que René se libère du temps et rentre plus à la maison. Mais il n'aime pas cette façon de faire. Mettre des filets « ça prend du temps » et « c'est compliqué » et en plus ça ne permet pas « d'être tranquille ». René dit être « inquiet » lorsqu'il est trop loin des bêtes. Il demande parfois à sa femme d'installer des filets pour « *parer* » une parcelle près de la route. Mais lui n'aime pas ce nouvel outil. D'ailleurs, il ne met que très rarement les bêtes en parc à la *chaume** pour qu'elles ruminent et fassent la sieste *ensuquées** par la chaleur. Il préfère qu'elles soient libres de leurs mouvements et qu'elles « redémarrrent » à manger quand elles le souhaitent. Ceci implique que René soit aussi plus vigilant et disponible (par exemple en restant près du troupeau sur l'heure du midi) ou pour anticiper les comportements du troupeau et leur « redémarrage » lors d'un changement de température. René critique dans le fourgon qui mène aux pâturages¹⁴⁰, d'autres éleveurs qui utilisent les filets pour l'alimentation sans être présents et considère que l'usage de cet outil témoigne d'une certaine paresse du berger, du moins de quelqu'un qui a n'a « pas vraiment la passion » des bêtes. Il mentionne à la vue de ces troupeaux seuls et non gardés en bord de route, que l'éleveur « c'est pas un inquiet lui ?! ».

¹⁴⁰ Je me suis fait embaucher pendant quelques mois en 2004 pour René en Crau et en Savoie.



Une garde sans filet en Crau
(cl. Émilie Richard-Frève, juin 2004)

En fait, à cette époque, l'usage des filets remet en question plusieurs éléments fondamentaux de l'*ethos* des années 2000 : l'idée de se dévouer totalement pour le troupeau et d'être présent ; d'être passionné par les bêtes ; d'être inquiet, et d'avoir un savoir-faire pointu de l'alimentation et du comportement des bêtes. L'usage des filets est pour beaucoup d'éleveurs, comme Jacques et René, un synonyme de paresse, de mauvais travail et de désintérêts du berger. Certains utilisent ces outils pour *parer* comme Alice, ou pour mettre en parc de contention la nuit. Mais peu les utilisent régulièrement pour l'alimentation du troupeau en parc. Cette pratique de mettre en parc pour l'alimentation est plus réalisée chez les éleveurs en zone de montagne (des personnes souvent moins influentes dans le GPL), mais beaucoup plus critiquée dans les régions du sud.

10.1.2 Augmentation de l'usage des filets et disparition progressive de la garde

Actuellement, les éleveurs de toutes générations utilisent les filets mobiles électrifiés et peu d'éleveurs compteraient s'en passer. Même Jacques, qui était réticent à ce type de technique en 2004, a, depuis les années 2010, adopté largement le procédé à tel point que maintenant il dit « ne jurer que par ça ». Il a d'ailleurs clôturé le *Mas** où il travaillait avec des filets « en durs » pour ainsi « se libérer » de la garde. Par rapport à ses arguments passés, Jacques considère qu'avec son expérience, il peut se permettre ce type d'outil. Il justifie son changement de pratique, en mentionnant qu'il peut laisser le troupeau en filet pour l'alimentation, puisqu'« il mange mieux et ne gaspille pas de l'herbe ». Il ajoute qu'en un coup d'œil, en les rentrant en bergerie, il voit « ce qui ne va pas » concernant les bêtes à soigner et la quantité d'herbe ingérée à la vue de leur panse bien gonflée. En revanche, Jacques maintient son discours du passé et mentionne que cette technique n'est pas pour les débutants, qui eux, ont besoin d'observer le troupeau pour comprendre le comportement des bêtes et acquérir *l'œil** du berger.



Filet électrique amovible utilisé pour l'alimentation du troupeau

(cl. Émilie Richard-Frève, 2008, Var)



Capture d'écran du groupe Facebook *J'aime l'élevage ovin et j'en suis fier(e)*, mars 2017

Mélanie (probablement de Vendée) se moque de sa mère qui a toujours refusé le filet électrifié jusqu'à ce qu'elle succombe devant une promotion du produit.

10.1.2.1 Mettre en parc « pour se libérer du temps » et « pour avoir du temps pour soi »

Dans les dernières années, les bergers gèrent davantage la période de l'alimentation des bêtes en les mettant dans des parcs. Cette mise en parc peut se faire en utilisant un parc en « 4 fils » fixes (visible sur la publicité du CERPAM plus loin) ou plus majoritairement, avec des filets électrifiés amovibles (comme l'illustre la photo ci-haut). Le berger sélectionne une parcelle et sa taille à clôturer selon la qualité de l'herbe disponible et le nombre de bêtes à nourrir. L'alimentation du troupeau à l'aide du filet peut aussi se faire en plusieurs étapes, en avançant et déplaçant les filets progressivement pour amener les brebis à racler l'herbe d'un premier parc avant de manger dans un second. Cette technique permet souvent de moins « gaspiller » l'herbe et d'éviter que les bêtes la piétinent sans la consommer par la suite. Elle permet aussi plus aisément de donner des parcelles d'herbe *nette** en *soupade** pour *engourmander** les bêtes, tâche qui sans filet demande d'envoyer le chien plusieurs fois pour limiter les brebis à une certaine zone. Cette technique d'alimentation en filet est aussi particulièrement pratique pour gérer le broutage du troupeau dans de l'herbe trop riche, comme la luzerne, qui peut créer la mort des ruminants¹⁴¹. Ces techniques sont possibles à réaliser sans filet, mais demandent que le chien dissuade les brebis d'adopter un comportement non souhaité par le berger.

L'usage croissant des filets est dû à une multitude de facteurs dont le fait de vouloir des pauses dans la gestion du troupeau. Aujourd'hui, plus d'éleveurs disent vouloir se « libérer du temps » pour faire « autre chose », et vouloir « avoir du temps pour soi ».

¹⁴¹ Certaines plantes comme la luzerne peuvent créer une indigestion gazeuse dite « météorisation ». Ce phénomène est dû « au développement rapide des gaz dans la panse à la suite de la fermentation de certains aliments » (Degois, 1970 :231). La panse de l'animal gonfle et l'animal arrive difficilement à respirer, lève la tête et cherche son air. Dans ce cas, le berger tente différentes manœuvres pour sauver la bête dont potentiellement le fait de planter un couteau ou un trocart dans la panse de l'animal pour évacuer l'air trop important. Lorsqu'il met les bêtes en filet dans la luzerne, souvent le berger reste sur place pour surveiller ce problème éventuel d'indigestion.

L'exemple d'Annouk présenté plus haut décrit bien ce type de discours. Fred, éleveur-berger début quarantaine, néorural, explique pourquoi avec l'âge il apprécie faire manger son troupeau dans les prés en filets plutôt qu'en colline où il doit garder.

Entretien avec Fred en 2015

Émilie : Pourquoi tu manges de plus en plus dans les prés ?¹⁴²

Fred : Parce que **je vieillis** et que **j'ai moins envie de passer du temps sur mon troupeau** et que j'ai envie de **faire autre chose**.

Émilie : Parce que ça te permet de faire des parcs ?

Fred : Ouais, je me dis que les parcs ce n'est pas simple à faire, mais je me dis que c'est bien aussi d'avoir **un peu de temps pour moi**.

Mettre les brebis en parc pour l'alimentation découle aussi du fait qu'il est de plus en plus difficile de « prendre du temps » pour garder. Les attentes sociétales de productivité, les exigences administratives, les mœurs numériques actuelles rendent difficile d'être dans cet état contemplatif qu'entraîne la garde au jour le jour. J'écrivais d'ailleurs en 2011 que :

« Dans le métier l'action est valorisée comme dans bon nombre de métiers, mais aussi l'inaction. Car pour respecter le rythme du vivant comme le fait remarquer Michèle Salmona, souvent la lenteur, la patience, l'inactivité et l'attente sont des qualités requises (Salmona, 1994:133). L'activité de la garde joue d'ailleurs probablement d'une certaine façon, par certains moments contemplatifs et dans l'attente de la prise d'un *biais**, sur l'acquisition de cette habileté de lenteur. Habileté qui peut aussi devenir un handicap lorsque les différentes infrastructures de la société tendent à exiger toujours plus de rapidité venant des citoyens. Cette gestion du temps — à la fois dans la lenteur de la garde et du métier, et dans la rapidité d'autres exigences et suivant le rythme de la société active — semble par cette alternance, devenir schizophrène du moins complexe, à maîtriser en étant bergers. Et plus le lien à la garde semble élevé, plus cette possibilité de rapidité d'action administrative semble difficile à maîtriser. » (Richard-Frève, 2011 :196)

La société actuelle entraîne peut-être une « accélération » du rythme de vie (Rosa, 2010) qui rend plus difficile pour un individu de rester contemplatif près de 8 heures par jour, durant la garde du troupeau, tout en étant un « chef d'exploitation », à l'affût de l'innovation et de l'efficacité dans un travail qui se veut productif et efficace.

10.1.2.2 Le filet : un outil nécessaire dans ce modèle d'élevage plus productif sous l'emprise du Loup

D'autres facteurs expliquent aussi l'usage plus important des filets et un changement des représentations à ce sujet. La présence accrue du loup sur le territoire après 2010, modifie les pratiques des bergers concernant la garde et le fait de privilégier la liberté des brebis.

¹⁴² Ici, j'utilise l'expression de « tu » pour désigner le troupeau de Fred. Ce type de formulation est fréquent dans le monde pastoral.

Certains éleveurs préfèrent aujourd'hui mettre les bêtes en filets pour l'alimentation, avec des chiens « patous » à l'intérieur, plutôt que de garder par exemple en forêt, en ayant la crainte de « se » faire attaquer. Car « laisser les bêtes libres » n'est souvent plus une option possible sans craindre une attaque. Les bêtes sont aussi plus mises en parc de contention durant la *chaume** et durant la nuit.

Autre facteur, le filet électrifié est maintenant plus accessible, car il est facile à trouver dans le commerce et est souvent financé par l'État dans le cadre des mesures de protection contre le Loup. La mise en place des mesures « t », et des Plans Loup a permis aux éleveurs d'obtenir des subventions pour financer l'achat de filets, le salaire d'un aide-berger, et les frais liés à la présence de chiens « patous »¹⁴³ (achat de chien, financement des croquettes...). Les éleveurs peuvent donc disposer d'un nombre plus important de filets et de transférer la garde à un berger salarié payé par l'État.

Un autre facteur explique aussi ce changement dans les pratiques d'alimentation : il est maintenant nécessaire pour certains éleveurs d'utiliser les filets dus à une gestion plus productive de l'élevage. Un entretien avec Martin, un jeune éleveur de la génération X, décrit bien ce phénomène. Cet éleveur qui gardait presque tous les jours en 2007, a aujourd'hui 60 filets et garde moins dans ses quartiers. Lors de cet entretien réalisé en 2015, je l'interroge concernant son modèle d'exploitation actuel par rapport au modèle de 2007 lors du dernier entretien. Il est en compagnie de sa copine Anaïs qui vient de s'installer avec lui en GAEC.

Entretien avec Martin et Anaïs

Émilie : Il y a 7 ans, tu ne savais pas comment l'élevage allait évoluer en France. Mais tu disais que selon toi le pastoralisme allait toujours avoir sa place.

Martin : Mais je le pense encore. Ben de toute façon, ça préserve quand même des espaces comme ici. [...] Pour entretenir y a plus que les moutons ou alors faire de grands parcs et balancer [les bêtes dans ces parcs pour qu'elles mangent sur un vaste territoire]. Bon nous on parque pas mal, mais ça reste du pastoralisme pour moi.

Émilie : Ouais, vous gardez un peu ?

Martin : On garde quasi plus. Y a quand même deux ou trois quartiers où **il faut** qu'on garde. Là on avait embauché quelqu'un parce qu'on était **un peu coincé au niveau du boulot**. Et après on a des quartiers où c'est de la semi-liberté. [...] Ce n'est pas clôturé. Du coup, tu vas lâcher le matin, tant tu [les] suis [en gardant de loin sans intervenir], mais le soir tu vas les chercher, c'est par rapport au loup. Sinon, c'est des quartiers où tu pourrais *bandir** et tu y vas tous les deux jours. L'histoire de parquer la nuit, parce que on ose plus trop les laisser en libre la nuit, alors même avec les patous, on n'a pas trop essayé.

Émilie : Et la diminution de la garde s'était liée à quoi ? Pour mieux gérer...

Martin : Ben c'est qu'on parque, c'est qu'on parque. Pis c'est déjà qu'en parallèle, déjà tu **te dégages un peu du temps**. Parce que moi à l'époque je faisais **que ça**. Bon, déjà, à l'époque, je n'avais pas les sous

¹⁴³ Ces chiens « patous » sont souvent des chiens de race Montagne des Pyrénées, mais on utilise aussi le terme générique de « patous » pour décrire d'autres chiens de race de protection de troupeau comme des chiens d'Anatolie ou le berger Kangal.

pour acheter les filets. J'en avais un peu. Mais, maintenant, je sais plus, on en a 60 des filets, donc du coup tu peux faire de grands, grands parcs. Les grands parcs c'est long à préparer, mais une fois que c'est prêt dans les collines. [...] Et on met le *vaçieu** dedans, mais nous **ça nous dégage du temps** tu vois. Et les bêtes elles sont pas plus mal de toute façon. C'est comme du libre. [...]

Émilie : Et selon le discours qu'on retrouve souvent dans le milieu de dire que la passion c'est d'aller garder...tu perçois quoi toi ?

Martin : Ah ben moi ça me manque pas l'hiver. Mais parce que je fais autre chose. Y a un moment où ton exploite elle prend un peu d'ampleur. On a acheté un tracteur aussi, on a acheté un broyeur, il est en place malgré tout. Mais le GAEC n'a qu'un an et demi, mais y a plein de trucs en place. On augmente le nombre de bêtes donc tu travailles différemment. Maintenant on a tout le temps deux troupeaux. Avant, j'avais pas deux troupeaux tout le temps. J'avais toujours qu'un troupeau avant. Du coup, **ça te prend plus de temps même si tu parques.**

Martin met en parc plus souvent le troupeau qu'avant, car il gère maintenant deux troupeaux et fait deux agnelages. En adoptant ce modèle, il a aussi besoin de plus de temps pour gérer autrement l'exploitation. Il a dorénavant du matériel agricole qu'il doit réparer et rembourser en ayant un modèle d'élevage plus productif. Du coup, en mettant les brebis en parc il se libère du temps. Il mentionne d'ailleurs que maintenant dans certains quartiers « *il faut* » qu'il garde, cette tâche étant devenue une obligation et plutôt une exception à la règle. Dans le passé, ça allait de soi qu'il gardait dans ses quartiers ou sinon il *bandissait** les bêtes et allait à leur rencontre. Il a aussi embauché un salarié pour garder un troupeau pendant que lui s'occupait à d'autres tâches. Maintenant, il aurait du mal à trouver le temps pour garder en ayant ce nouveau modèle d'exploitation.



Affiche conçue et diffusée en 1986 par le Centre d'études et de réalisations pastorales Alpes Méditerranée (CERPAM)

Image et légende tirées de l'ouvrage MEURET Michel (dir.), 2010, *Un savoir-faire de bergers*, Édition Quae, p.53.

Cependant, peut-être que « plus on gagne du temps, moins on en a... » comme le formulaient Fabienne Hanique et Vincent De Gaulejac (2015) sur ce paradoxe présent dans l'organisation du travail contemporain. En fait, les cas de Martin et d'Anaïs, d'Annouk et de Fred ne sont pas originaux. Au contraire, ils représentent plutôt la norme. Ce changement dans les mentalités est peut-être dû au fait que les éleveurs depuis les années 1980 ont aussi

été sensibilisés et encouragés à adopter de nouvelles pratiques (plus productives) d'élevage. Les centres de recherches comme le CERPAM ont d'ailleurs fait des campagnes de communication sur les avantages de l'usage des filets ou de l'usage des « 4 fils » (voir l'image ci-haut), qui font « gagner du temps ». D'autres acteurs ont aussi encouragé les éleveurs à l'usage des filets, à la diminution de la garde et à un changement du modèle de production dont les institutions comme l'INRA, l'Institut de l'élevage, les institutions scolaires de formation agricole, les revues spécialisées ou les syndicats. Les techniciens des chambres d'Agriculture suivis sur le terrain, à la rencontre des éleveurs à la maison, perçoivent aussi de manière plutôt négative le fait qu'un éleveur soit constamment en train de garder. Cette action représente pour eux une forme de frein à la production, à l'efficacité et à la modernisation des fermes. Ceux-ci proposent parfois aux éleveurs de mettre plus souvent le troupeau en filet pour l'alimenter afin de mieux gérer les différentes tâches dans le travail. Les écoles de formation en agriculture encouragent aussi les élèves à inscrire dans leurs projets d'installation un nombre d'heures de travail hebdomadaire souhaité et un nombre d'heures de loisir ou de congés. Utiliser les filets plutôt que garder permet justement de « gagner du temps » dans la gestion du travail et de prendre des pauses du troupeau.

10.1.3 Rapport à la garde et au métier transformé : de la vertu au pragmatisme

Ce rapport à la garde et à l'usage des filets qui a changé dans la pratique du métier n'est pas anodin. Il décrit des transformations beaucoup plus importantes dans les éléments de l'*ethos* professionnel.

En 2008, lors d'une année complète en étant embauchée comme bergère, j'ai pu constater que l'utilisation d'un véhicule durant la garde (pour s'abriter ou se déplacer) pouvait être mal perçue dans le groupe professionnel, et ce, d'autant plus pour les bergers salariés. À cette époque, il était mal vu d'apercevoir un berger salarié à l'abri dans un véhicule par temps de pluie plutôt que gardant avec son ciré imperméable et le parapluie sous les gouttes. Garder par toutes conditions météorologiques avait quelque chose de plus vertueux ou de viril. Se mettre à l'abri dans une voiture semblait aller à l'encontre du discours passionnel sur le métier. Ce geste pouvait être interprété comme si le berger n'acceptait pas les conditions intrinsèques du métier. Dans un texte de 2011, je décrivais une perception parfois péjorative assez similaire chez certains éleveurs à l'égard du port du « bleu de travail »¹⁴⁴ de leurs collègues. « L'utilisation d'un vêtement pour ne pas se salir témoignait d'une volonté selon certains de ne pas vouloir entièrement, pleinement assumer les contraintes et la réalité du métier. Ce qui pour d'autres métiers [comme le boulanger] se traduirait probablement dans le fait de ne pas vouloir mettre les mains à la pâte » (Richard-Frève 2011). Ne pas accepter les conditions du métier, en ayant un bleu de travail ou en gardant dans une voiture, semblait enlever quelque chose de fondamental au métier : les éléments sensibles, son charme, son authenticité voire une part de sa symbolique.

¹⁴⁴ Le bleu de travail consiste à un vêtement souvent bleu, un par-dessus ou une combinaison de travail.



La vie du berger : les intempéries

À gauche, une transhumance sous la pluie (cl. Michel Gourdon, 2014)
 Au centre, photo extraite d'un article du journal *Le Point* (2016) sur la revalorisation de la fabrication de ce parapluie de berger de manière artisanale tout en bois
 À droite, un berger salarié durant la garde en estive (cl. Émilie Richard-Frève, été 2017)

Il y a un décalage entre les comportements réels des éleveurs et le discours sur la vertu qu'ils maintiennent durant ces années. Ayant plus de marge de manœuvre que le salarié, l'éleveur pouvait plus facilement se permettre de garder au chaud, au ronronnement d'un moteur. Ce type de situation existait, mais était aussi souvent *invisible*, ou peu *visible*, à l'abri des regards. Cependant, le berger salarié devait se conformer davantage au discours passionnel et vertueux, devant être sous son ciré sous le ronronnement d'un orage. Actuellement, si la pluie fait toujours partie du métier, ce type de comportement vertueux semble moins fondamental. Lorsqu'il pleut, beaucoup plus de bergers mettent les bêtes en parc lorsque cela est possible et que cela ne nuit pas au troupeau et son alimentation. De plus, voir un berger dans un véhicule à l'abri de la pluie est un comportement moins critiqué ou critiquable. Cela semble aujourd'hui plus logique et pragmatique qu'un berger (éleveur ou salarié) évite certaines intempéries désagréables, si le troupeau ne pâtit pas de cet aménagement plus confortable pour lui. Le *pastre** peut accorder plus d'importance à ses besoins, à son confort et à son bien-être au lieu d'être comme dans le passé à l'écoute des besoins de ses ouailles dans une épreuve de bravoure et de dévotion. Il est d'ailleurs plus fréquent entre les bergers salariés d'entendre des propos traitant un autre berger qui se veut vertueux, de « fou » ou de « stupide », étant prêt à vivre des conditions extrêmes en étant mal payé pour garder des bêtes. Ce type de commentaires étaient pourtant impensables dans le passé où « les blessures de guerre » permettaient de situer socialement les gens selon leur discours de vertu (Richard-Frève 2011).

Un autre exemple illustre aussi un changement dans la perception de la garde et du métier : l'usage du téléphone. Dans le passé, certains éleveurs passaient des coups de fil où géraient des éléments de la ferme en parallèle de la garde, mais ces activités étaient mal perçues ou mal vécues. Ils préféraient gérer la garde au moment présent et les autres tracas en allant en personne régler les litiges. Les éleveurs de la génération des *anciens* et certains *baby-boomers*, disaient souvent ne pas savoir se servir des téléphones portables, ne pas les aimer, ne pas en vouloir (refusant l'objet), ou ne pas aimer parler au téléphone. D'ailleurs, les éleveurs qui parlaient beaucoup au téléphone pouvaient être sujets à des moqueries étant considérées comme des personnes exotiques ou rares : « oh, mais lui c'est un bavard ! » Chez les bergers salariés, l'usage du téléphone durant la garde posait aussi certains problèmes.

Ceux-ci se faisaient souvent reprocher de trop téléphoner durant la garde ou de faire autre chose que garder, l'activité pour laquelle ils étaient payés. La lecture d'un livre pouvait aussi entraîner le même type de critiques. Ces activités parallèles à la garde active dénotaient d'un manque de « passion » ou d'attention pour les brebis.

Aujourd'hui, l'usage du téléphone (et même d'Internet sur le téléphone !) durant cette activité est plus banalisé. Chez les éleveurs qui gardent encore, certains, comme Annouk et Valentine, deux éleveuses, de la génération X, se plaignent même de ne plus avoir un temps aussi enrichissant que dans le passé dû au fait de devoir régler « plein de choses » par téléphone durant ce moment. Annouk dit se souvenir avec nostalgie de certaines gardes en étant en mode contemplatif à observer les brebis et la nature. Actuellement, Annouk et Valentine, racontent qu'elles passent souvent leur temps de garde au téléphone à gérer des ventes d'agneaux ou des tâches de gestion de l'exploitation (achat de foin, location de terres...) qu'elles n'ont pas réussi à faire avant. Elles ont l'impression de perdre du temps et de l'efficacité si elles ne règlent pas tous ces éléments en parallèle de cette tâche souvent lente et longue. Certains éleveurs, comme Annouk et Valentine perçoivent donc le téléphone comme un outil efficace, mais aussi comme un nuisible à l'appréciation de cette l'activité.

Cette idée de virilité, de vertu ou de *passion* du passé se transforme en une volonté plus prononcée d'adopter des comportements plus pragmatiques et efficaces. Les moyens pris pour se faciliter le travail sont moins critiqués. Il y a quelques années, davantage d'éleveurs refusaient la construction de pistes ou l'amélioration des cabanes en montagne pour conserver un certain cachet au métier et un isolement. Ces projets n'étaient pas refusés par souci économique, étant financés en grande partie par le gouvernement et l'Union européenne, mais pour préserver certains éléments du métier. Par exemple, des éleveurs, comme René de la génération des *anciens*, refusaient en 2004 de souscrire aux services d'hélicoptère du sel en montagne largement financé, se demandant ce que son berger salarié allait bien pouvoir faire tout l'été s'il n'était pas occupé à faire des voyages de sel avec l'âne. Martine, en 2011, qui avait droit aux subventions, ne souhaitait pas non plus rénover sa cabane très rustique en montagne (en terre battue, voûtée, humide, sans éclairage naturel ni électricité, sans eau à l'extérieur, sans toilette sèche, sans eau chaude, sans frigo au gaz...), utilisée par son conjoint pendant quatre mois, considérant qu'une cabane plus moderne enlèverait tout le charme au métier, le dénaturerait (Richard-Frève 2015). La pénibilité dans le métier était très valorisée : elle était un signe de bravoure ou de mérite. Or, actuellement, si ce discours existe encore, il est moins courant. Ces réalités décrivent le fait qu'un *berger* peut actuellement ne pas accepter toutes les conditions intrinsèques du métier passé, suivant l'*ethos* des années 2000, et adopter de nouvelles pratiques, tout en continuant à être considéré comme berger.

10.1.4 La garde, le nouveau « *dirty work* » du métier ?

En fait, tout porte à croire que la garde est en train de devenir le nouveau « *dirty work* » (Hughes 1962) du métier. Comme l'observait Everett C. Hughes, le sale boulot dans le travail est souvent peu valorisant et se transmet souvent aux salariés subalternes. Nous avons abordé au chapitre 6, que les tâches administratives pouvaient être considérées comme telles au

début des années 2000 et étaient transférées aux femmes du foyer. Actuellement, la garde devient plus connotée négativement chez les éleveurs, est moins prestigieuse, et elle est transférée à des subalternes, les bergers salariés.

Pourtant, cette vision péjorative ou mitigée de la garde n'est pas récente. Certains éleveurs, attachés aux relations traditionnelles séparant les rapports hiérarchiques patron/salarié (proches du modèle de valet de ferme), identifient d'ailleurs certains bergers salariés comme « bons qu'à garder ». Selon eux, ces bergers ont un talent de patience, mais sont peu futés et n'ont pas d'autres compétences dans la gestion de la ferme. En fait, aux siècles derniers, la garde était souvent destinée aux personnes les moins productives de la famille comme les enfants en bas âges ou les personnes déficientes intellectuellement. Or, malgré les préjugés attribués à cette activité, parallèlement un certain prestige et des savoir-faire pointus sont aussi associés à la garde. En 2015, Constant, *gros** éleveur de Crau de la génération des *âgés*, relate d'ailleurs les commentaires d'un de ses collègues pour qui il a du respect qui à la vue d'un de ses bergers salariés « bons qu'à garder », lui aurait dit que : « lui, c'est un bonhomme ». Il aurait insinué que c'était quelqu'un d'honorable, sachant « faire » et ayant « du *biais** » avec les bêtes. Constant conclut son récit sur son berger qu'il trouve peu futé en mentionnant qu'effectivement « c'est bonhomme ce berger ». Il n'a cependant pas de compétence dans d'autres tâches complexes comme l'agnelage, mais il sait admirablement bien garder et gérer les bêtes. La garde peut donc être perçue à la fois de manière négative et de manière positive, valorisante et prestigieuse tout en étant une forme de tâche aliénante.

Léon Bourget, éleveur *baby-boomer* dans un entretien de 2007, considère qu'un « bon berger » doit avoir la patience de la garde et de bien faire manger ses bêtes. Pour beaucoup d'éleveurs de cette génération, la garde est un acte de prestige que beaucoup d'ailleurs surveillent aux jumelles chez leurs voisins pour évaluer les compétences (mauvais usage du chien, mauvais biais, garde trop serrée du troupeau, heure de sorti ou rentrer du troupeau...).

Cependant, aujourd'hui un grand nombre d'éleveurs perçoivent d'abord le côté aliénant de cette tâche à défaut de son côté prestigieux. Il reste encore des gardiens de troupeau puisque le territoire ne permet pas l'abandon du pastoralisme. Certains le sont même de manière presque militante. Mais, globalement, cette tâche représente aujourd'hui un sale boulot pour plus d'individus en activité. Ceci s'observe plus particulièrement chez les jeunes générations d'éleveurs « nés dedans », pour qui cette activité lente et peu productive de la garde devient inconciliable avec les standards de la réussite professionnelle agricole basés sur la réussite économique et le statut du chef d'entreprise. Les bergers salariés ne se font d'ailleurs pas payer à l'heure, puisqu'il serait beaucoup trop coûteux pour un éleveur de les rémunérer selon le nombre d'heures travaillées.

10.2 La prise de congés « pour faire autre chose »

Un autre changement important a eu lieu dans les pratiques des éleveurs et des bergers salariés : envisager de prendre des congés, de se faire remplacer ou de faire des pauses dans le travail. Nous avons abordé, dans le chapitre précédent, la notion des congés mais cette fois sous l'angle de conflit générationnel notamment en présentant l'exemple de la famille Bourget dans laquelle la prise de congés restait un élément de litige. Ici, je présenterai ce changement dans les pratiques dans le fait de remettre en cause des éléments fondamentaux de l'ancien *ethos* comme la vertu et de métier sacrificiel comme un « mode de vie ».

On se souvient les pères Bourget avaient tendance à suivre l'*ethos* des années 2000 qui mettait en l'avant l'idée que le métier de berger est un métier « total ». Les fils envisageaient une autre représentation du métier ou l'idée de congés ou de pauses était envisageable. Les deux pères reprochaient à leur fils d'assumer avoir une certaine forme de détachement face aux brebis et au métier. En fait, leur représentation était très répandue et Alice, de la même génération, décrit bien cette même réalité dans le travail.

Entretien avec Alice en 2014

Alice : Tu vois les nuits d'hiver où elles [les brebis] se tapent la flotte, c'est terrible. Ben moi les jours de pluie c'était mes jours pas des congés parce que je donnais du foin. **Je donnais deux fois par jour comme tous les troupeaux on faisait ici**¹⁴⁵. Mais c'était des jours où j'avais du temps de libre quoi. C'était les seuls jours où j'avais du temps de libre. **Moi je n'ai pas pris une seule journée de vacances en 25 ans**, pas une. Sauf quand j'ai eu la brucellose¹⁴⁶, j'ai pris 5 jours, mais c'était pas vraiment des vacances.

En 2011, j'écrivais qu'une transformation des normes professionnelles concernant l'idée de prendre des congés émergeait dans le GPL (Richard-Frève 2011). Je me basais sur certains discours d'éleveurs néoruraux *baby-boomers* favorables aux remplacements dans l'agriculture et sur ceux de bergers salariés dans le cadre de rencontres à l'Assemblée générale des Bergères et Bergers des Alpes du Sud (ABBAS). Cependant, j'ajoutais que cette idée de « métier sacrificiel » semblait maintenue par les bergers des générations les plus âgées, les plus influents, notamment dans leurs discours et dans les normes qu'ils imposaient à l'égard de leurs bergers salariés qui eux ne pouvaient pas envisager de prendre de congés.

J'analysais à propos de cette notion de congés qu'un décalage existait entre le discours vertueux et la réalité. Une certaine forme de mise en scène de soi et de sa vertu était mise en place pour faire bonne figure (Goffman 1967). Cette idée de pause avait quelque chose de tabou même si beaucoup pratiquaient des formes de pause *peu perceptible* dans le travail (Richard-Frève 2011).

¹⁴⁵ Alice confirme ici ce que qui était mentionné dans le chapitre 10 concernant le fait que donner à manger aux bêtes en bergerie 2 fois par jour était la norme.

¹⁴⁶ Alice mentionne qu'elle a eu la Bruxellose, mais en fait elle parle de son troupeau qui a eu cette maladie. Les bergers utilisent beaucoup ce type de formulation qui confond l'individu par rapport au troupeau.

« Dans les faits, même les éleveurs les plus vertueux, prennent congé des bêtes. Peu sont effectivement tout le temps « aux culs des bêtes » sans relâche. Soit, ils embauchent un berger salarié. Soit, ils transfèrent les tâches à faire à un autre membre de la famille. Soit, ils mettent les brebis en parc (action de plus en plus répandue dans le milieu). Soit, ils prennent des pauses ou des congés, mais sans que ce soit trop perceptible pour les autres. Ainsi, des justifications de déplacement de matériel, de tâches à faire, vont parfois prendre un temps considérable, et permettre des temps de pause des brebis à l'abri des regards. Mais certaines gardes « faciles » par période de beau temps peuvent aussi être un bon refuge pour ne pas avoir à faire d'autres tâches plus exigeantes. Ce type de garde étant aussi presque un congé » (Richard-Frève 2011 :255-256).

En fait, ce comportement de fuite en lien avec les congés ou les pauses est peut-être dû au fait que le travail agricole n'est jamais vraiment terminé ou à jour. Il y a toujours quelque chose à faire de plus pour que ce soit mieux. La prise de congé ou de pause suppose la prise d'un retard qui est déjà inhérent au métier. Rares d'ailleurs sont les éleveurs qui se disent à jour dans leurs travaux, qui ne rentrent pas à la maison le soir en se disant qu'ils auraient souhaité faire une tâche de plus, mais que ça ira à demain. En fait, les tâches s'additionnent chaque jour un peu plus. Si l'éleveur n'a pas des aidants, des employés, de la famille, et des tâches proportionnelles à sa capacité, il est vite dépassé par tout ce qu'il a à faire. C'est de surcroît sans compter sur les imprévus du métier comme un bris de machinerie. Peut-être est-ce aussi, comme nous l'avons abordé, parce que le rythme qu'impose la vie en société augmente beaucoup plus rapidement que le rythme dans le milieu agricole. Du moins, ceux-ci disent avoir l'impression d'être toujours à la remorque de tout ce qu'ils ont à faire. Certains se plaignent d'avoir toujours « la tête dans le guidon » n'ayant pas assez de recul par rapport à leur travail sur la ferme.

Pour certains, comme Louis, la prise de congés permet de prendre de la distance pour avoir une autre vision du travail. Louis, aîné de la génération X, ancien technicien ayant repris le troupeau familial, décrit ce changement de perception du métier entre les générations sur la notion de congé.

Entretien avec Louis en 2015

Émilie : Et les *anciens*, est-ce qu'ils ont une vision de l'exploitation, de l'élevage est-ce qu'ils disent un peu leurs mots, est-ce qu'ils ne sont pas d'accord, y a des frictions avec vous qui reprennez ?

Louis : On va dire qu'alors moi au niveau de l'élevage, la personne à qui je réfère, c'est mon père. [...] Qui effectivement à des fois quelques petites... ben il ne comprend pas forcément certains trucs. Notamment qu'un berger, ça peut prendre un week-end que ça peut partir en congés. Ça, c'est le truc. [...] Du coup, mon père y a des fois où il voit qu'il y a du travail le week-end et il manque un berger. Donc ça, ça le titille un peu. Mais bon ! Après, sinon dans l'ensemble il a toujours été assez visionnaire et pas trop passéiste. [...] Et y a aussi un peu ce côté où les bergers ont un peu plus d'implication on va dire. Et où, en fait, il faudrait que le patron, ça soit le patron. [...] Que l'autorité soit respectée. Alors, moi je lui dis avec les salariés on se tutoie, on se fait des bouffes ensemble. Après, ça n'empêche pas qu'il y a du respect mutuel. [...]

Émilie : Et si vous aviez à décrire un bon berger salarié ou un bon berger... un bon éleveur, parce que dans l'ancien discours des fois on retrouve parfois cette ancienne vision du berger au cul des brebis [toujours aux brebis, sans congés].

Louis : Ah ben ça si vous écoutez, ben y a plus de bons bergers, alors¹⁴⁷ ! Si vous écoutez les anciens (rires). [...] Parce qu'avant le berger, il était berger 365 jours par ans, 24 heures sur 24. Donc moi, je me rappelle mon père qui est pas très vieux, quand y a dix ans Guillaume a commencé à prendre des congés. Il avait 30 ans à l'époque Guillaume, donc mon père il avait 60 ans. Il était pas très vieux [il est à la limite de la génération des *anciens* et des *baby-boomers*], mais quand même « un berger qui prend des congés ça ne s'est jamais vu » ! Et...les congés à la limite c'était les week-ends, mais un berger qui part en week-end, qui part le vendredi soir qui ferme la bergerie et qui revient un lundi matin, **ça ne s'est jamais vu**. [...] Y a cette image un peu là du berger. Alors que pour moi un bon berger [...] c'est déjà quelqu'un qui a la **passion** et qui met du cœur dans tout ce qu'il fait. [...] Il faut avoir un berger qui a l'**œil***, qui sache détecter les problèmes sur les brebis, les problèmes d'agneaux, qui ne têtent pas. [...] Même moi, je suis **passionné** par ce que je fais, j'adore mon boulot et tout, **mais ça me fait plaisir de partir une semaine en vacances**. Ou de prendre des fois un week-end. Ça permet de **revenir et d'avoir un œil nouveau**. De retrouver un peu de motivation des fois, et pis bon il faut avoir une **vie sociale** aussi. **C'est pas parce qu'on est berger qu'on doit être seul dans son coin à vivre qu'avec ses brebis et son chien**.

On perçoit ici que le rapport au métier diffère entre les bergers de la génération des *anciens*, comme le père de Louis, lui-même et les bergers salariés qu'il embauche et qui revendiquent le fait d'avoir des congés. Car pour beaucoup d'*anciens*, être berger c'est tout le temps, tous les jours et toute la journée. Le père de Louis, perçoit les bergers salariés suivant le modèle des anciens valets de ferme, dans ce rapport social de subordination totale au patron. Louis reprend les thématiques de « passion » du métier qui semble difficile à concilier, selon le jugement social, avec cette idée de congés. Louis se dit d'ailleurs être un « passionné », mais aimer prendre des vacances. Il formule cette phrase comme si justement les deux n'allaient pas de soi pour certains. Il décrit aussi l'ancienne image du berger isolé, célibataire, fidèle, dévoué, n'ayant que leurs chiens et les brebis avec qui socialiser. Il décrit cette image comme si elle était encore accolée à l'identité du berger qu'il remet en question.

D'ailleurs, Roland, éleveur *baby-bommer* dans La Crau, décrit le métier comme étant un sacerdoce.

¹⁴⁷ Phrase utilisée couramment par les *anciens* bergers. Cette phrase est aussi reprise dans les recherches de la chercheuse Dominique Bachelard pour décrire l'absence de compétence formelle et reconnue du métier à cette époque (Bachelard, 2002 :99). Or, cette phrase signifie plutôt la nostalgie d'un temps où les bergers se dévouaient totalement au troupeau tant chez les propriétaires que chez les salariés, puisque les bergers étaient souvent pauvres et devaient avoir cette dévotion complète pour réussir à (sur) vivre de ce métier.

Entretien avec Roland en 2015

Roland : Celui qui réfléchit trop, il fait pas le berger. Et celui qui réfléchit vraiment beaucoup il fait plus éleveur maintenant aujourd'hui. C'est une vie de galérien. Voilà ! Faut vraiment avoir la, **c'est une vocation**, c'est comme d'être curé je veux dire.

Cette idée de *labeur* au travail existe encore, mais perd en popularité. Les notions de « passion », et de « métier sacrificiel » apparaissent moins dans les entretiens réalisés dans les dernières années, tout comme l'idée d'un métier « total » vécu comme un « mode de vie », alors qu'elles étaient récurrentes au début des années 2000. Actuellement, les tensions sont moins grandes entre cette perception de « passion » nécessaire pour faire le métier et cette notion de congés.

Les auteurs du *Manuel des Bergers d'Alpage*, publié en 2017 et dédié aux bergers salariés débutants, critiquent d'ailleurs la notion de « passion » et mentionnent que « beaucoup « font le berger » comme tout un chacun fait son métier » (Manuel, 2017:20). Les auteurs ajoutent que « si, pour être un « bon berger » qui a la « passion des bêtes » il faut endurer les mauvaises conditions de travail et les vexations, voire être prêt à se sacrifier pour son troupeau, mieux vaut alors se contenter d'exercer avec professionnalisme un métier passionnant » (Manuel, 2017:20). On perçoit bien dans ces deux phrases le basculement entre cette idée d'un métier-passion et celle d'un métier-professionnel. La représentation du métier perçu comme étant « total » et sacrificiel, devient un métier exercé par un travailleur qui a droit à de bonnes conditions de travail, à des pauses, des congés et à la possibilité de se faire remplacer. Un changement profond de l'*ethos* du métier commence donc à être perceptible.

Actuellement, les services de remplacement sont surtout utilisés par les jeunes générations des éleveurs (X et Y) tous parcours confondus (« nés dedans » ou néoruraux). Chez leurs aînés *baby-boomer* en activité, les néoruraux utilisent plus ces services que ceux « nés dedans ». Ces derniers ne se font remplacer qu'en cas de graves problèmes de santé. Chez les bergers salariés, la prise de congé est aussi plus répandue en raison notamment d'une meilleure acceptabilité de cette pratique et de l'existence d'un service de remplacement.

Ce que j'observe aujourd'hui chez les éleveurs et les bergers salariés n'est pas marginal dans le secteur agricole. Depuis quelques années, les services de remplacement en agriculture un peu partout en France reçoivent des demandes croissantes pour ces services¹⁴⁸. Un article de La Dépêche, en mai 2018, décrit d'ailleurs ce changement de perception et considère qu'il s'agit d'une « révolution » (La Dépêche 2018).

Patrick Champagne, en 2002, avait d'ailleurs anticipé cette transformation dans ses recherches sur les paysans. Celui-ci mentionnait qu'« un ingénieur agronome avait essayé, il y a une quinzaine d'années, de rationaliser l'entraide en instituant une « banque de travail »

¹⁴⁸ L'augmentation de la demande en remplacement est traitée notamment sur ces deux sites Internet, dont Web-Agri de Terre-net en 2018 qui mentionne la création de 300 emplois en CDI pour faire du remplacement (Web-Agri 2018). Voir aussi ce court article du journal La République du Centre qui questionne les raisons de cette augmentation des remplacements en mai 2018 dans le centre de la France en proposant quelques témoignages (La République du centre 2018).

qui devait comptabiliser les heures de travail et le matériel prêté entre agriculteurs. Une forme aussi sophistiquée de calcul, qui était la négation même de la solidarité traditionnelle et allait si fortement à l'encontre des valeurs du groupe, ne pouvait qu'être vouée à l'échec. Il n'est pas sûr qu'elle échouerait aussi totalement aujourd'hui » (Champagne 2002:157). Ce chercheur avait vu juste, avec quelques années d'avance sur le monde pastoral qui commence tout juste, depuis 10 ans, à changer de position sur les congés et sur la possibilité d'avoir une vie en dehors des brebis. Il analyse la démarche des paysans des années 1970 qui souhaitent adopter un « mode de vie « urbain » le temps d'un dimanche à la plage ce qui leur permet d'« exprimer leur « modernité » et leur « dynamisme », c'est-à-dire leur volonté d'accéder aux pratiques des groupes auxquels ils tentent aujourd'hui à se comparer » (Champagne, 2002 :20). Dans le milieu pastoral, cette demande de congé n'est pas uniquement liée à l'idée d'adopter un mode de vie « moderne » et « urbain ». Bon nombre de jeunes éleveurs néoruraux ont « choisi » ce métier pour son caractère « ancien » et en marge de la « société globale ». Mais force est de constater que plus d'éleveurs prennent des congés et ceux-ci se rapprochent de plus en plus d'un mode de vie majoritaire en société : par exemple en prenant un congé de maternité ou en partant une semaine en voyage. Plus de bergers souhaitent avoir accès à un mode de vie et des droits comme les travailleurs d'autres corps de métier.

10.3 Un rapport à l'animal différencié

Un autre facteur important a changé dans les pratiques du métier : le rapport Homme-animal ou la place de l'animal dans l'organisation du travail. Certaines pratiques de domestication se transforment. L'animal n'est plus valorisé selon les mêmes facteurs de reconnaissance professionnelle. Si la beauté du troupeau reste un élément important pour beaucoup de bergers, comme le confirme Julien dans un entretien présenté au chapitre 8, certains éleveurs ont une vision plus pragmatique et utilitaire de l'animal qui semble avoir vécu un déclassement.

10.3.1 Une volonté de domestication en berne

Le niveau de domestication des bêtes varie d'un éleveur à l'autre quel que soit le facteur générationnel. Cependant, des différences plus marquées sont perceptibles dans ce lien de domestication entre les plus âgés et les plus jeunes. J'entends par « domestication » des gestes d'appropriation mutuel entre l'Homme et l'animal, la création de lien de confiance qui inclut des gestes d'observation, de communication, de protection, d'entraide, de manipulation et d'obéissance. Comme le mentionnait Jocelyne Porcher, si la domestication est souvent interprétée comme « un événement intentionnel et intéressé [des hommes à l'égard de l'animal] consistant à priver l'animal de liberté » afin d'obtenir quelque chose de celui-ci (travail, viande, laine, lait, compagnie...) il ne faut pas sous-estimer la motivation de « la communication et de l'affectivité » (Porcher, 2002 :93-96). Les éléments de

communication et d'affection sont donc aussi à prendre en compte pour comprendre ce rapport de domestication Homme-animal chez les bergers.

L'exemple de la famille Bourget décrit encore une fois très bien ce qui s'observe plus globalement dans le GPL. Les deux pères maintenant à la retraite, gardaient régulièrement les bêtes lorsqu'ils étaient responsables de la ferme. Leurs troupeaux étaient très domestiqués et répondaient facilement à leur voix en les suivant volontiers lors de l'appel par roucoulement que font les bergers. Comme l'observait un berger salarié lors d'une transhumance en 2009, les brebis suivaient presque « amoureuxment » ces deux bergers. En fait, les brebis sont considérées par les deux pères comme étant des partenaires de vie.

Alice, Alphonse et Lili, des éleveurs néoruraux de la même génération, parlent également des brebis comme si elles étaient mutuellement liées par un destin commun. Les brebis sont garantes de leur qualité de vie de berger et vice versa. Ce renforcement mutuel de la qualité de vie des uns et des autres les unit comme l'exprimait aussi Gilbert Gaillan dans son entretien présenté au chapitre 2. Ces bergers prennent plaisir à voir leurs bêtes « heureuses », comme le formule Lili. Ce sont elles qui leur permettaient de vivre cette vie sans patron, dans la nature et vivant avec un sentiment de liberté. Un entretien avec Alice décrit bien les propos souvent entendus sur le terrain, dans cette idée de vivre le métier pour être avec les bêtes.

Entretien avec Alice en 2014

Alice : Moi j'ai vécu avec le tiers du SMIC. Je buvais pas de vin. Je mangeais pas de viande. Je bouffais des patates. Mais bon c'était pas du tout important. Pas du tout.

Émilie : Qu'est-ce qui était important ?

Alice : Pour moi c'était de vivre comme j'avais envie de vivre et c'était la liberté. Je voulais être libre et je pense que je l'ai été. Et puis de vivre selon mes valeurs, selon la liberté, vivre dehors tout le temps. Parce que je voulais être dehors, être en montagne parce que j'aimais la montagne. Décider moi-même de mes emplois du temps, d'avoir le pouvoir de décision sur comment je mène ma vie. C'était ça qui était important.

Émilie : Et les bêtes, en fait, la contrainte de gérer les bêtes pour toi ce n'était pas une contrainte de liberté ?

Alice : Non, **ce n'était pas une contrainte les bêtes, c'est elles qui m'ont permis. C'est grâce aux brebis que j'ai vécu tout ça.** [...] En tout cas, moi j'ai vécu en ville, et comme tous les jeunes peut-être, je me situais pas bien. Et **les brebis moi elles m'ont vraiment permis de me situer.** J'ai vraiment eu l'impression de trouver une place que j'aimais. Et j'ai eu envie des montagnes, ce qui me plaisait beaucoup, et je vivais seule ce qui me plaisait aussi beaucoup. Et avec des bêtes parce que **tu n'es jamais tout seul avec des bêtes.**

Il y a trente ans, la majorité des éleveurs étaient des herbassiers et louaient les terres à pâturer. C'est d'ailleurs dans ce contexte que bon nombre d'éleveurs ont pu s'installer en achetant peu de bêtes, en faisant paître sur des terres en ayant peu de frais. Être herbassier

nécessitait de devoir déplacer son troupeau pour aller d'une parcelle à une autre. Cela demandait une maîtrise des soins du troupeau et de sa domestication. La reconnaissance professionnelle des « bons bergers » était basée notamment sur ce lien domesticatoire et une connaissance aiguë du comportement des brebis. La domestication s'incarne dans le fait de dire d'un berger qu'il a une « bonne mène » dans la mesure où le troupeau répond aux demandes et aux gestes du berger. Elle s'incarne aussi dans le fait que le troupeau en parc ou en bergerie est calme et se laisse approcher facilement par le berger¹⁴⁹. Cette domestication est possible grâce à un contact prolongé du berger avec son troupeau et à l'usage des chiens de direction pour dicter aux brebis, sous forme de conditionnement, le comportement à adopter. Les éleveurs qui gardent et qui transhument ont souvent un troupeau bien domestiqué dû à cette présence et par nécessité d'avoir une forme d'obéissance de celui-ci.

Or, plus récemment ce rapport aux bêtes change. Chez les jeunes éleveurs issus du monde agricole, la volonté de domestication animale diminue. Les fils Bourget ont un lien affectif au troupeau, mais il est différent de celui de leurs pères. Les fils ont moins gardé qu'eux, voire pas du tout dans le cas de Félix. Ils n'ont pas autant *l'œil** du berger, un savoir-faire qui demande du temps, de l'expérience et de l'observation. Mais ils envisagent tous les deux de passer moins de temps au troupeau. Cette forme de communication troupeau-berger est moins maîtrisée par les plus jeunes et est moins importante à leurs yeux. Les deux fils Bourget considèrent davantage les brebis comme un outil de travail que comme des partenaires de vie. Ils connaissent moins bien les lignées de filiation et ils apprennent moins de détails « par cœur ». Chez les jeunes éleveurs néoruraux, ce constat est moins vrai, car ils pratiquent un élevage souvent proche du mode herbassier et expriment souvent plus d'affection et de reconnaissance envers les bêtes. Mais, globalement, dans le milieu pastoral la volonté de maintenir une domestication « par passion des bêtes » se perd.

Jérémy, berger salarié de la génération X, à l'hiver 2017, explique pourquoi il ne souhaite plus travailler avec la jeune génération d'éleveurs. Il considère ne pas partager la même vision du métier. Il décrit le chargement d'un troupeau dans des camions de transhumance, où une ambiance de violence régnait. Jérémy a plus de 10 ans d'expérience comme berger. Il a vu différentes façons de faire et des gestes de violence dans le passé. Selon lui, « c'est fou » de voir ces bêtes qui peinent à monter dans un camion de transhumance, de voir ces éleveurs avec des bâtons et des « chocs électriques » pour les faire monter, simplement parce que leurs bêtes ne sont pas domestiquées. Il dit qu'« ils font un carnage ». Celui-ci considère que les pères « savaient faire », mais que les fils « eux n'en ont rien à foutre ». Cette manipulation du troupeau peut se faire dans le calme, si les brebis ont confiance dans leur éleveur ou leur berger, et qu'elles répondent à son appel. Selon Jérémy, ces jeunes éleveurs n'ont pas la patience de la domestication et de les faire monter doucement dans le camion.

¹⁴⁹ Voir les recherches de Jocelyne Porcher à ce sujet qui a beaucoup travaillé sur le lien Homme-animal, la domestication et le bien-être animal.



Camion de transhumance au départ de Crau vers la Savoie
(cl. Émilie Richard-Frève, 2004)

Ces dernières années, il est possible de constater qu'un plus grand nombre d'éleveurs sont moins liés affectivement au troupeau. La notion d'« attachement » en psychologie se réfère souvent aux relations de la mère à son enfant. Michèle Salmona (1994 :40) et Jocelyne Porcher (2002 : 100) utilisaient d'ailleurs ce concept pour décrire le lien fort, affectif et d'inquiétude entre l'éleveur et ses animaux. Plusieurs exemples cités ci-dessus décrivent des bergers « inquiets » viscéralement et dévoués presque inconditionnellement au troupeau. Émilien, lors d'un voyage à l'abattoir en hiver 2015, résume d'ailleurs bien ce qu'il entend ou perçoit par « passion des bêtes » dans la profession. Il raconte sa visite au Salon de l'agriculture le mois précédent et ce qu'il a perçu chez les autres éleveurs sur place. Il mentionne, tout en faisant un parallèle avec sa propre « passion des brebis », qu'il a vu des vaches d'une beauté que, selon lui, leurs vachers savoyards sur place « préféreraient être cocus de leur femme plutôt que de devoir écorner leurs vaches ! ». Pour Émilien, les brebis sont une fierté, un amour si important qu'il considère avoir parfois sacrifié sa vie de couple et de père pour pouvoir être aux brebis. Il vit un attachement profond envers les bêtes et se dit « inquiet » s'il ne sait pas comment elles vont. Or, cette forme d'inquiétude se perçoit moins, et ce, notamment chez les plus jeunes.

Actuellement, un nombre plus important d'éleveurs prennent des bêtes sans mettre en avant cet élément de « passion » ou d'affection pour celles-ci. Certains disent ouvertement avoir pris un troupeau pour obtenir plus de primes, sous-entendus sans avoir de réelle affinité avec l'animal. Comme le formule Denis, dans un entretien en 2015 : certains « ne peuvent plus les voir » les brebis, et n'ont qu'une seule envie, c'est de déléguer le troupeau à d'autres.

10.3.2 Entre « don et contre-don » et un rapport utilitaire : « un matériel point barre » !

J'ai aussi perçu, dans les dernières années, que moins d'éleveurs en activité entretiennent avec les bêtes une relation de type « don et contre-don » (Mauss 1924). Cette relation transposée à l'élevage peut être considérée comme un échange entre l'Homme et l'animal. Cette relation est décrite par Porcher comme étant un « homme nourrissant,

abritant, protégeant l'animal d'élevage des prédateurs », et un animal ayant à offrir (laine, lait, sa vie...), « dans le cadre de rapports de respect, voire d'affection, rapports qui fondent la légitimité de l'activité de l'élevage » (Porcher, 2002 :97). En fait, cette phrase, qui correspond globalement aux démarches majoritaires des anciennes générations de bergers, est moins fidèle à la démarche des éleveurs contemporains.

Le lien de pouvoir ou d'instrumentalisation s'est en quelque sorte inversé. Avant, les brebis permettaient à une majorité d'*âgés*, d'*anciens* et de *baby-boomers* de vivre un mode de vie particulier et potentiellement d'avoir une forme d'ascension sociale en devenant son propre patron, propriétaire d'un troupeau ou d'une ferme. Les brebis procuraient de la liberté à ces générations qui mentionnent ne pas avoir vécu de contraintes venant des bêtes. Ils disent en majorité avoir eu du plaisir à être avec les bêtes et à avoir eu du mal à être sans elles. Aujourd'hui, les bêtes incarnent moins cette forme de liberté et elles sont plutôt synonymes de privation, d'aliénation ou de contraintes.

Plusieurs exemples décrivent ce changement dans les pratiques, les représentations et les comportements des éleveurs. L'exemple de Lucas, cité dans le chapitre 9, décrit bien une rupture dans la négociation entre l'Homme et l'animal, et une transformation de la relation de « don et contre-don » (Mauss 1924). Lucas, on s'en souvient, souhaitait trier et déplacer son troupeau en montagne à des heures peu habituelles et qui allaient à l'encontre du « bien-être » des brebis. Les manœuvres à faire « en plein cagnard » rendaient plus difficile le travail des bergers salariés, de Lucas et des brebis. Ce type d'approche où l'éleveur impose son rythme au troupeau est davantage adoptée qu'avant.

Alphonse et Lili, aussi cités au chapitre 9, racontaient qu'ils préféraient se lever à 4 heures du matin en montagne pour aller garder et chercher le troupeau en *couchade** parce que cela correspondait plus à « leur philosophie » et que les brebis semblaient plus satisfaites de cette entente. Lili ajoutait « C'est beaucoup plus dur de faire ce qu'on fait ! Mais en même temps, on est en accord avec elles [les brebis]. Elles nous ont dit les bêtes qu'elles étaient en accord avec nous ». Ceux-ci semblent comblés, et récompensés de leurs efforts, du fait de percevoir les bêtes « heureuses » dans ce lien domesticatoire.

On peut aussi percevoir ce type de relations d'échange satisfaisant chez les bergers salariés qui mentionnent régulièrement « s'embaucher » pour faire plaisir à leurs chiens de travail. Ceux-ci soulignent qu'ils auraient pu rester au chômage, mais qu'ils ont pris un poste de berger pour faire travailler leurs chiens, pour les former et surtout pour leur faire plaisir. Ces individus prennent un grand plaisir dans le travail en percevant leurs animaux (moutons ou chiens) « heureux ».

En résumé, les éleveurs des générations plus âgées négociaient et écoutaient plus les bêtes, et avaient un rapport affectif et sacrificiel : les jeunes éleveurs, comme nous l'avons abordé aussi au chapitre 9, priorisent plus leurs besoins personnels avant ceux du troupeau. Ceci n'est pas vrai pour tous, mais une généralisation est possible vues les récurrences dans les observations. Cette dernière approche moins affective des plus jeunes générations ne signifie pas nécessairement ne pas respecter l'animal, de ne pas l'aimer et couper systématiquement le lien de confiance. Elle illustre cette « pression du travail » qu'aborde Jocelyne Porcher (2002), cette pression de rapidité et d'efficacité souvent imposée en société,

et qui implique de « faire vite », ce qui nécessite donc d'imposer son pouvoir sur l'animal pour avoir peut-être « un peu de temps pour soi ». Lucas impose ses conditions au troupeau avec lequel il aura du mal à manœuvrer. Son travail va devenir plus pénible. Lorsque ce lien avec l'animal est rompu, ou moins présent, le travail de l'éleveur devient plus difficile et peut créer une forme de violence au travail. Cette diminution de l'activité de négociation, et de « don et de contre-don », transforme le rapport de l'éleveur à l'animal en étant dans une situation de pouvoir et de domination. Dans ce type de rapport, le lien affectif ou sentimental de l'éleveur se transforme, car celui-ci doit gérer une violence qu'il inflige à l'animal (par exemple en voulant aller « plus vite »). L'éleveur réagit souvent à cette situation par un déni de sensibilité face à l'animal, un endurcissement psychique, qui peut avoir des effets sur la santé et le bien-être au travail (Porcher 2002). L'éleveur place alors l'animal dans un rapport plus utilitaire pour justifier cette forme d'insensibilité et d'instrumentalisation de celui-ci. Comme le formule Jocelyne Porcher « On ne donne pas pour recevoir, mais on donne pour que l'autre donne à son tour, les hommes se témoignant ainsi « les uns aux autres » qu'ils ne sont pas des choses » (Porcher 2002 :283 citant Claude Lefort). Les animaux sont aujourd'hui plus chosifiés chez certains individus dans le milieu pastoral.

Martin, éleveur-berger de la génération X, et Anaïs sa conjointe décrivent la distinction qu'ils font entre ceux qu'ils nomment comme étant des « éleveurs » ou ceux étant « bergers » en parlant des individus présents dans le groupement pastoral dans lequel ils travaillent l'été. Pour Martin et Anaïs, cette distinction entre l'« éleveur » et le « berger » découle du ressenti de l'individu dans le travail et par rapport au troupeau. Je leur ai tout d'abord demandé ce qui les conduisaient à dire que certains étaient des éleveurs et non des bergers.

Entretien avec Martin et Anaïs en 2015

Émilie : Mais donc c'est lié à la garde et aux savoir-faire ? Ou à la perception du troupeau ?

Anaïs : À la perception.

Martin : À la perception tout ça, tout simplement, à la perception du troupeau ou du boulot. C'est qu'on n'a pas le même travail. On touche tous les deux aux moutons, mais on n'a pas le même travail. Et on ne le voit pas pareil. **Mais c'est ça qui change complètement d'ailleurs.** [...]

Émilie : Et comment eux ils voient le troupeau alors ?

Martin : Ce n'est pas comment ils voient le troupeau, moi j'ai l'impression que c'est plus, comment dire ? Ben c'est un peu raide...

Émilie : Mais vas-y sans filtre...

Martin : Je sais pas. Plus un matériel point barre. Matériel genre. Ça veut pas dire qu'ils n'aiment pas leurs bêtes non plus. Mais plus... Pierre, il faut vite qu'elles dégagent de là. Lui, il a de l'herbe encore [donc il faut qu'il fasse les foins]. Henri, il a plus ce truc, mais il l'a dit, il le dit, « c'est pas mon truc ». Un berger, il va garder en montagne, il va garder dans des collines, ça n'a rien à voir. Après tu gardes comme tu gardes. Moi j'ai bossé pour Pirate qui était un berger à la base, mais gros éleveur. Mais

berger¹⁵⁰. Eh ben, il bosse pas comme moi. Mais il avait capté un truc. Il a dit « je veux pas savoir comment tu fais » parce que comme je faisais au fond de lui ça ne lui plaisait pas. Mais il voyait que le résultat marchait. [...] Ben tu prends Boris, c'est pas un berger. C'est un éleveur. Il a de belles bêtes. Il connaît bien. Il est sympa et tout, il est sympa avec ses bergers et tout. Mais des fois dans la discussion, je sens que, tu le sens de suite, que c'est pas un berger. Je peux pas te l'expliquer.

Anaïs : (rire aux éclats !)

Martin : Tu pourras jamais l'écrire, je pourrais jamais te le faire écrire ça. C'est un truc je...

Émilie : C'est du ressenti ?

Martin : C'est comme mener un troupeau, c'est ça ce que je te dis c'est avec le cœur, c'est du ressenti. Y a des trucs en montagne je ne sais pas comment je fais des fois. Mais ça marche. Je cherche une brebis, je la trouve. Je cherche un lot de brebis, je sais pas comment. Je disais c'est l'instinct, y a des trucs qui se passent. C'est pas une question d'expérience que je suis meilleur que les autres. Y a des milliers de drailles, y a des milliers d'endroits et je les trouve, je sais pas pourquoi.

Émilie : Parce que dans le milieu, y a toujours des gens qui sont identifiés comme étant bergers ou pas bergers ?

Martin : Ah, mais ça c'est un peu une étiquette. Mais je compare Pierre, lui il a pas le même ressenti. C'est du boulot voilà ! C'est un outil de travail point. Henri, **il aime plus ses bêtes** déjà. Tu sens qu'**il y a pas le même feeling** quoi.

Émilie : Et est-ce que l'on ramènerait ça à la passion alors ?

Martin : Mais bon, comme je te disais un bon berger ou un mauvais berger, faire les trucs avec le cœur. Pierre, **des fois j'ai l'impression qu'il a repris le truc de son père**. Pourtant, il connaît [le travail] Pierre. Quand tu fais des manipulations, il a du *biais** tu vois. Mais il a quand même ce truc. **Toujours vite, vite, vite, vite. Faut vite charger, faut vite trier. Dès qu'elles bloquent, il pète un plomb**. En de deux. [...] Alors qu'elles passent bien [dans un couloir de tri]. [...]

Anaïs : **Oui y a ce côté de la passion.**

Martin : Ouais ce côté de la passion. Après garder en montagne ce n'est pas donné à tout le monde non plus. Mais garder tout court. Ici en colline. **Tu les vois les vieux bergers. D'ailleurs, son père pour moi il a plus cet état d'esprit berger, il gardait, lui pas**. Et y en a plein de générations comme ça.

Martin et Anaïs considèrent que des perceptions différentes existent selon cette dénomination « éleveur » et « berger » concernant le métier et le troupeau. Le berger a ce lien d'attachement puisqu'il « aime plus ses bêtes » et les conçoit un peu plus comme une *œuvre*. Il est aussi dans un rapport d'échange, de compromis et d'écoute, un rapport de « don et de contre-don ». De plus, le berger garde ou a gardé. Un éleveur perçoit le troupeau comme un outil de travail, du matériel, sans attachement profond, avec lequel il faut travailler « vite » dans cette idée d'exercer efficacement un travail et d'être productif. Ils reprennent

¹⁵⁰ On a ici dans cet extrait bon exemple de cette attribution du terme de berger à un éleveur pour ses compétences reconnues et son rapport particulier au troupeau.

une expression de Bernard : certains cherchent à « se débarrasser du troupeau ». Ils décrivent chez les éleveurs des individus qui semblent subir en quelque sorte un métier hérité du père. Ils soulignent aussi l'importance du changement de génération dans le métier, les pères étant davantage bergers. Ils observent qu'actuellement, la gestion des moutons est différente entre éleveurs et bergers, et « c'est ça qui change complètement d'ailleurs » le métier.

En fait, l'incarnation et la relation avec le troupeau change chez un plus grand nombre d'éleveurs. Comme nous l'avons déjà abordé, chez les bergers, l'*œuvre* dans le travail s'incarne dans le troupeau. Pour obtenir de la reconnaissance professionnelle des pairs, les bergers doivent avoir un troupeau perçu comme « beau ». Certes, le troupeau a toujours incarné une certaine valeur marchande, mais il devait aussi incarner une *œuvre* et c'est cet élément qui lui donnait de la valeur. Or, depuis quelques années, certains des éléments de cette *œuvre* sont questionnés ou supplantés plus ouvertement par des critères productifs liés à un apport économique. Ces éléments étaient pourtant tabous dans le passé. Certains éleveurs du Var ou de régions de montagne étaient d'ailleurs ouvertement critiqués du fait d'avoir des troupeaux « croisés portes et fenêtres » voulant signifier, sans race bien sélectionnée et en mélangeant toutes les races de la région et des races bouchères.



Incarnation de l'œuvre dans le troupeau

À gauche, un « beau troupeau » (article Var Matin 19/06/2019)

À droite, un troupeau de la famille Escoffier en démontagnage vers Alleins (cl. Monnier, 1951)

Actuellement, plus d'éleveurs dans les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes achètent par exemple des agnelles aux éleveurs du sud en demandant qu'elles n'aient pas de *banne** (de corne). Ils utilisent, depuis une dizaine d'années, des mangeoires *cornadis** qui ont un passage étroit pour la tête des brebis. L'outil technique influence le choix des éleveurs pour faciliter le travail. Cette sélection de bêtes sans *bannes* se faisait déjà dans le passé car certains éleveurs n'aimaient pas les risques de blessures que pouvaient présenter les cornes des brebis en bergerie. Cependant, ces éleveurs étaient en nombre moins important qu'aujourd'hui. Christian, herbassier de la génération X, qui élève des agnelles rustiques dans le Var, achète depuis quelques années des béliers *moti** (sans corne) pour avoir des agnelles sans panache. Il est pourtant fortement attaché aux cornes de ses brebis et à la beauté de son troupeau dont il est fier. Les cornes symbolisent pour lui le caractère sauvage des bêtes, sa beauté. Mais Christian adapte son troupeau à la demande des acheteurs. Pour l'instant, les critères esthétiques valorisés dans le GPL restent ceux du passé, mais plus d'éleveurs

adaptent la sélection du troupeau à leurs besoins (productivité, ergonomie, prolificité, conformité...). Ceci change l'idée de ce que consiste un beau troupeau.

D'ailleurs l'on retrouve de plus en plus de troupeau pas beau selon les anciens critères. Cette *œuvre* du troupeau est notamment remise en question par les éleveurs identifiés par les pairs comme n'« ayant des brebis que pour les primes ». Ceux-ci ont souvent des bêtes sous-alimentées et ont un mauvais état de santé. Les *sonnailles** (les cloches mises aux coups des brebis) sont soit mises sur de mauvaises brebis pas jolies, soit en nombre insuffisant, soit de moindre qualité (collier en plastique avec de mauvaises cloches). Les *pegs** sont parfois réalisées rapidement avec n'importe quel objet et laissent des traces de peinture dégoulinant sur la laine. Ce type de troupeau est beaucoup plus visible qu'avant, particulièrement dans certaines régions de montagne. J'ai d'ailleurs pu observer la présence de ces troupeaux en ayant travaillé dans les dernières années comme bergère salariée dans différents groupements pastoraux de la région.

10.3.3 « Vaut mieux avoir de bons papiers que de bons agneaux ! » : paroles de technicien

En fait, un changement dans les facteurs de reconnaissance du travail bien fait modifie aussi ce rapport au troupeau. Si les syndicats agricoles revendiquent depuis des années, le souhait d'avoir une revalorisation du prix de l'agneau plutôt qu'une augmentation des revenus venant des primes, force est de constater, comme le formule le technicien Benjamin, dans l'Interlude, qu'il « vaut mieux avoir de bons papiers que de bons agneaux ! ». En effet, les revenus tirés de la production d'agneaux, activité en théorie principale de l'élevage de moutons, qui représente souvent entre 10 à 30% des revenus globaux, est dérisoire par rapport aux revenus découlant des primes qui équivalent souvent à plus de 50 et 80% de ceux-ci. Lors de ces journées de formation (présentées dans l'*Interlude ethnographique*), concernant la nouvelle réforme de la PAC en 2015, organisée par la DDT et une chambre d'Agriculture de la région, un éleveur exprime d'ailleurs cette réalité en mentionnant qu'il n'aime pas venir remplir son dossier PAC avec les techniciens, mais qu'il n'aurait manqué cette journée « pour rien au monde ». Car comme le formulait Benjamin c'est « la journée PAC est la journée la plus payante de l'année ! ».



Une « Journée PAC » lors de la réforme

Formation pour aider les éleveurs à remplir leurs dossiers de déclaration (cl. Émilie Richard-Frève, printemps 2015)

Même si toute l'année ils travaillent « derrière » le troupeau, de longues heures par jour, c'est la journée derrière l'ordinateur qui paye le plus pour les efforts fournis et sans se baser sur ceux-ci pour les rémunérer. Beaucoup d'éleveurs expriment leur colère lors de cette « journée PAC ». En effet, comment comprendre qu'un voisin qui travaille moins bien selon les critères professionnels reçoive parfois plus d'argent des DPB, sans que ce soit basé sur le mérite ? Les facteurs de reconnaissance du travail « bien fait » selon les critères du GPL, basé sur l'évaluation de la qualité du troupeau et la bonne gestion des ressources, sont biaisés par une reconnaissance économique venant des primes qui récompensent « les bons comme les mauvais » comme le formulait Émilien au chapitre 5.

10.3.4 Revaloriser le travail et l'agneau par la vente directe et le « retour client »

Une autre pratique modifie le rapport des éleveurs au troupeau : celle de la vente directe, qui est un mode de vente davantage adopté par les éleveurs depuis les dix dernières années. Il n'y a pas si longtemps, les modes de commercialisation disponibles étaient : la vente à l'abattoir en passant souvent par un intermédiaire, un chevillard ou un maquignon, la vente en coopérative, la vente pour la fête de l'Aïd el-Kébir ou la vente à des bouchers. Tous ces clients ou intermédiaires avaient des critères de sélection et d'appréciation des bêtes particuliers (taille, âge, conformité, taux de gras...). Mis à part le service des bouchers et les clients de l'Aïd el-Kébir, ces modes de vente impliquaient que des individus pouvaient émettre des jugements sur la qualité du travail produit par l'éleveur et faire circuler ces informations au sein du GPL. En utilisant plus massivement la vente directement aux consommateurs depuis les années 2010, les éleveurs vendent à des clients qui ne sont pas issus du groupe professionnel et qui sortent de ce réseau. Ces clients peuvent plus difficilement émettre des critiques sur la valeur du travail réalisé, ne connaissant pas bien les critères de l'élevage selon le GPL.



Fête de l'Aïd el-Kébir chez un éleveur disposant d'un abattoir agréé
(clichés Émilie Richard-Frève, 2012)¹⁵¹

Cette réalité a des avantages et des inconvénients. En effet, les éleveurs en vente directe doivent expliquer leur travail à des gens qui ne sont pas du métier et qui peuvent avoir des jugements basés sur des critères différents. Je décrivais d'ailleurs en 2011, la perception de la vente directe à cette époque, et le malaise que certains ressentaient concernant ce jugement potentiel de novices. « L'élevage doit plutôt être « sauvé » par une revalorisation de l'agneau (...) et un retour à une diversité d'abattoir et de maquignon. Selon ces éleveurs, pour retrouver la valeur des bêtes il faut redynamiser le commerce et arrêter cette assistance venant des aides » (Richard-Frève 2011). Il était plus important pour une majorité d'éleveurs, comme l'exemple d'Eugène l'illustre, de rester dans son réseau professionnel plutôt que de s'abaisser à répondre à des personnes ignares, souvent issues de la ville, qui leur expliqueraient comment faire et qui sont souvent favorables à la présence du Loup en France. De toute façon, pour ces éleveurs « un berger est un berger », il n'est « pas commerçant ou boucher ».

Le discours est encore présent dans le GPL, mais il est moins répandu. La vente directe a le vent en poupe même si beaucoup commencent à trouver que le marché est aujourd'hui saturé. Dans un entretien réalisé avec Daniel et Valérie, en été 2015, des éleveurs néoruraux de la génération X et *baby-boomers* néoruraux, décrivent la gratification possible que permet la pratique de la vente directe en ayant « un retour » des clients. Alphonse et Lili mentionnent aussi leur joie de l'avoir adopté grâce à leur fils. Ils se souviennent de mauvaises périodes où la coopérative ou un maquignon passaient pour leur acheter leurs agneaux en imposant des prix bas, en formulant beaucoup de reproches (trop gras, trop petit, pas beau), et en repartant avec leurs agneaux dans les bétailières. Ils racontent ces scènes comme ayant été une forme de traumatisme. Ils parlent d'un sentiment de valorisation du fait d'avoir un « retour client » positif. Comme le formule Lili : « Des gens qui nous disent «Lili, tes mergez, tes agneaux, Marceau ton agneau c'était un bonheur, on l'a mangé» ! Voilà ! » La pratique de la vente directe pallie certains inconvénients des modes de commercialisation des chevillards ou des maquignons et permet de mieux valoriser les bêtes vendues, ainsi que d'avoir une reconnaissance différente du travail réalisé.

¹⁵¹ À cette occasion, je fus employée comme attrapeuse de moutons pendant trois jours.

Cette pratique de la vente directe est aussi critiquée par ceux qui ont un certain pouvoir d'influence dans le groupe. Certains éleveurs et des maquignons, comme Émilien, considèrent que beaucoup d'agneaux destinés à la vente directe ne valent « pas grand-chose ». Lors d'un voyage à l'abattoir en bétailière avec Émilien, éleveur et maquignon *baby-boomer* « né dedans », celui-ci formule cette réflexion en voyant des agneaux très maigres dans « le box »¹⁵² à côté de ses bêtes. Il lance alors aux techniciens de l'abattoir sur place et à moi-même « je te parie que ça, c'est de la vente directe, hein !!!? ». Il mentionne par la suite dans son fourgon durant le chemin du retour : « Moi je vais à l'abattoir, je vois les agneaux, y en a quelques-uns, c'est des bons, c'est des professionnels, les agneaux sont beaux. Mais 90%, allez je suis brave, vendent de la merde en vente directe ». Émilien exprime un discours répandu, mais aussi tabou dans le milieu : les agneaux pour la vente directe ne demandent pas les mêmes exigences de qualité que celles demandées par l'abattoir ou les bouchers. Ce sont des consommateurs qui jugent de la qualité gustative des agneaux sans être fins connaisseurs. Plusieurs éleveurs, dont Émilien, considèrent que trop de mauvais agneaux sont vendus en vente directe et que cette réalité ramène le consommateur en grande surface pour acheter de l'agneau de l'Aveyron (sous engraissement intensif) ou de l'agneau de Nouvelle-Zélande (élevé en extérieur). Pour Émilien, en sortant du groupe professionnel pour vendre les agneaux, des personnes moins compétentes réussissent à vendre à des clients extérieurs au réseau, mais risquent à terme de nuire à tout le groupe. Les éleveurs passant à la vente directe échappent aux jugements des maquignons qui étaient garants d'une certaine qualité et d'une stabilité du groupe selon Émilien.



Lots d'agneaux maigres en vente directe dans un abattoir

(cl. Émilie Richard-Frève, mars 2015)

¹⁵² L'abattoir met à disposition des *boxes*, des cubicules, par lots de bêtes à tuer. Il est donc aisé pour les éleveurs de voir les lots voisins et de comparer la qualité des lots. Par contre, les noms ne sont pas affichés. Seules les *pegs* ou les numéros d'exploitation sur les médailles permettent parfois d'identifier un éleveur. Cependant, les agneaux n'ont habituellement pas de *peg* et il est difficile de repérer un éleveur par le numéro d'exploitation à moins de les connaître par cœur.

Ainsi, malgré les avantages et les inconvénients de la vente directe, ce mode de commercialisation permet de sortir du circuit professionnel pastoral, de l'*emprise* des normes professionnelles et d'être plus indépendant. Ce mode de commercialisation transforme aussi le rapport des éleveurs aux bêtes dans la mesure où ils ne sont plus à la merci de l'appréciation d'un commerçant de bétail. Ils peuvent gérer le choix des agneaux à amener à l'abattoir, leur transport, la commercialisation, voire la mise à mort pour certains qui font de la vente « au black ». Or, cette mise à mort, faite à la ferme (illégalement ou légalement par un service d'abattoir mobile), ou à l'abattoir, est suivie d'un « retour client » qui vient pour certains justifier la valeur du sacrifice animal. La pratique de la vente directe est donc perçue de manière mitigée dans le GPL.

10.4 Gestion des ressources transformées : un pastoralisme 2.0

On peut aussi percevoir un changement important des pratiques et des représentations concernant les ressources en herbe (gestion des terres et des pâturages). Suivant le sens commun, les terres agricoles semblent être a priori de nature privée, chaque éleveur s'occupant de ses propres parcelles. Or, dans un élevage pastoral les terres sont souvent gérées de manière complémentaire, voire en interdépendance avec d'autres agriculteurs, avec d'autres instances (la commune, l'Office national de la forêt...) et d'autres villageois. Ceci est dû au fait que l'élevage extensif et pastoral est souvent caractéristique de surfaces pauvres en herbe. Celles-ci doivent donc être conséquentes et plus vastes pour réussir à bien nourrir les troupeaux. Peu d'éleveurs ont les moyens d'être propriétaires de l'essentiel des ressources en pâturage. Les terres pastorales sont donc souvent gérées en partage, sous forme de location officielle ou officieuse sur une période donnée. Mais le sol ou le territoire est une ressource limitée par nature et les terres agricoles sont aujourd'hui « de plus en plus convoitées »¹⁵³, et donc plus rares (INSEE 2011) dans un contexte de forte demande. Ceci est dû notamment à un étalement des zones urbaines, et à des conflits d'usage de la terre agricole dans le cadre par exemple de création de Parcs nationaux, de zones protégées, de zone industrielle ou résidentielle.

À ces facteurs s'ajoute la volonté des agriculteurs de concentrer leurs terres agricoles : en augmentant la taille de leur exploitation, ils facilitent l'usage de grosses machines agricoles souvent coûteuses et devant être rentables. Depuis ces quinze dernières années, la PAC a aussi permis la mise en place d'un système de versement des aides (ICHN, DPB), qui influence le taux de demande sur les terres. De grandes disparités de versement d'aides apparaissent sur des territoires ou entre des agriculteurs voisins. Ces politiques de primes à

¹⁵³ De nombreux articles de journaux récents abordent cette problématique avec des titres évocateurs comme « Les terres agricoles, de plus en plus convoitées ». Le journal Le Monde avait ce titre en 2009 pour décrire le phénomène d'achat de terres arables par des pays étrangers (« la Chine, la Corée du Sud, les Émirats arabes unis, le Japon et l'Arabie saoudite ») (Le Monde 14-04-2009). Le journal Ouest-France utilise le même titre d'article en 2014 pour décrire l'accès difficile au foncier en Bretagne (Ouest-France 12-05-2014).

l'hectare encouragent aussi le phénomène de concentration des terres que certains agriculteurs nomment la « course aux hectares » (Ouest-France 17-07-2014). Cette pression sur les terres est ressentie par les éleveurs qui peinent à trouver des surfaces à pâturer que ce soit à louer (officieusement ou officiellement) ou à acheter. C'est dans ce contexte que les bergers tentent de répondre au premier impératif du métier : faire manger leurs bêtes sur des terres prisées et souvent en locations précaires.

Dans un entretien, Alice décrit bien cette pression sur le foncier qui semble s'être accentuée entre le moment où elle est devenue bergère dans les années 1970 et l'année de sa retraite en 2009.

Entretien avec Alice en 2014

Alice : Avant, tous les bergers étaient herbassiers, tous ! Y avait très peu de propriétaires. Y avait quelques propriétaires bien sûr en Crau, des gros, gros, gros. Mais, ils étaient pas si nombreux même en Crau. C'était des locataires, ils louaient des hectares et des hectares de Crau ou de pré, mais c'était des locataires, les types. Tous les bergers c'étaient des locataires. Voilà à quelques exceptions près. Et ça, ça a changé, parce que maintenant des locations tu n'en trouves pas. T'en trouves pas parce que les gros ils ont tout pris, et ils continuent. Et moi c'est sûr qu'il y a pas de haine particulière contre moi, mais s'ils avaient pu me prendre mes 15 hectares ils me les auraient pris.

« Les anciens se retourneraient dans leurs tombes s'ils savaient comment les éleveurs gèrent les terres aujourd'hui », formulait Jean-Pierre, technicien d'une chambre d'Agriculture de la région, lors d'une « journée de permanence PAC » en 2013. Il formule cette phrase, en remplissant les demandes de primes de la PHAE avec un couple d'éleveurs. Les jeunes générations sont confrontées au fait de devoir respecter les conditions des primes contractées en laissant des terres improductives pour ne pas surproduire au niveau européen. Jean-Pierre fait ce constat en lien avec les exigences que cette prime impose dans le fait d'identifier des terres de différentes façons (prairie permanente, prairie temporaire...) et de devoir maintenir leurs statuts sur une période de cinq ans, quels que soient les besoins de la ferme. Au lieu de gérer leurs terres au jour le jour pour l'alimentation ou selon les besoins des bêtes, les saisons, les sécheresses par exemple en semant certaines céréales, ces éleveurs doivent respecter des contrats réalisés dans la cadre de la PAC qui les rémunèrent, mais qui les contraignent à gérer leurs terres autrement que ce qu'ils souhaiteraient. En fait, depuis une quinzaine d'années, la perception et la gestion des terres suivent de nouvelles logiques.

10.4.1 Différentes logiques visant le pré carré

Une nouvelle logique de la PAC 2014 propose par exemple une gestion des terres de manière fixe, suivant un agenda, engageant les éleveurs dans le temps et selon des périodes précises de pâturages. La gestion de l'herbe n'est donc plus uniquement liée à l'assurance du renouvellement de la ressource, mais elle est aussi influencée par des engagements pris au niveau de la PAC. On se souvient que dans les dernières réformes de la PAC, une mesure

demande aux éleveurs de déclarer la présence de leur troupeau sur leurs parcelles déclarées selon un calendrier précis. Cette « période de détention » (PD) oblige les éleveurs à faire pâturer leurs troupeaux sur une zone déclarée de février à mai et ils doivent maintenir le même nombre de bêtes déclarées. En théorie, cette directive PD semble simple à appliquer. L'éleveur déclare les lieux de pâturage du troupeau selon la période pour que la DDTM puisse venir vérifier à tout moment en cas de contrôle les lieux et le nombre de bêtes déclarées. En pratique, c'est beaucoup plus compliqué de transmettre à l'État les déplacements du troupeau, les changements de pâturages prévus ainsi que les pertes (bêtes mortes, disparues...) vécues durant cette période. En fait, plus l'éleveur est mobile, transhumant ou déplace son troupeau et plus cette directive devient difficilement applicable. Ainsi, pour certains herbassiers, cette mesure est souvent impossible à respecter étant donné leurs mouvements réguliers avec le troupeau sur le territoire.

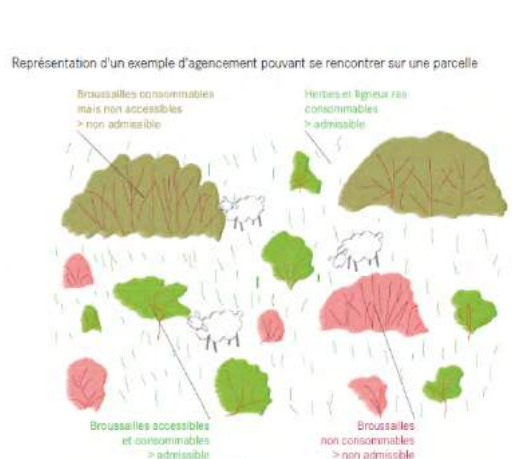


Une transhumance (remue) d'un herbassier du Var qui déplace régulièrement son troupeau, rendant ses déclarations très complexes
(cl. Émilie Richard-Frève, 2015)

Une nouvelle logique s'impose avec la dernière réforme de la PAC 2015 : les terres subventionnées sont basées sur un prorata, un pourcentage d'éligibilité d'une terre évaluant la présence d'herbe verte. Comme le mentionnaient certains techniciens dans *l'Interlude ethnographique*, la représentation qu'ont les éleveurs des terres pâturées doit se transformer. Benjamin disait aux éleveurs qu'il ne fallait plus regarder les terres en termes de capacité à bien nourrir les bêtes, mais en termes de présence d'herbe verte (consommée par les bêtes ou non) selon les nouveaux critères de déclaration proratisée. Ceci a amené certains éleveurs à entamer une recherche intense de terrains disponibles pour ne pas trop perdre en versement de primes. Cette nouvelle logique change la gestion que les éleveurs font de leurs terres, car ceux-ci ont tendance à sélectionner certaines terres plus « sûres », avec un pourcentage plus élevé de primes, et délaissent des terres en parcours et boisés moins primables. Pourtant ces parcelles, comme des collines de chêne, ont souvent une haute capacité fourragère, nourrissant très bien les bêtes avec les glands et le *brégon** présents.

Mais comment comprendre une politique qui subventionne une parcelle si les buissons présents sur celle-ci sont de la taille des brebis, mais pas plus grands, se

demandaient les éleveurs dans le texte de l'Interlude? Comment comprendre que les parcelles soient mieux subventionnées si elles sont vertes d'herbe, mais ce, peu importe si l'herbe est non consommable par les bêtes, tel le thym (voir photo plus bas)? Et comment comprendre qu'une parcelle boisée « non éligible » peut redevenir « éligible » si elle passe au feu ? Une logique « qui incite au crime », diront certains !



0 - 10% | 1 DPB/Ha



Toutes les landes rases avec ligneux consommables (sans blocs ou sol nu)

Image tirée du guide national d'aide à la déclaration du taux d'admissibilité des prairies et pâturages permanents
(ministère ASP 2018)

Parcelle éligible aux primes à 100%, alors qu'elle est couverte de thym, une plante non consommée par les brebis
(cl. chambre d'Agriculture de l'Aude, 2018)

50 - 80% | 0,35 DPB/Ha



Abondance des surfaces sans ressources.

Synthèse des catégories de buissons

Type de buisson	Dimensions	Schéma	Admissibilité
1	Ressource présente dans les 2 m de hauteur (herbacée ou ligneuse).		Oui si consommable ou si ressource sous-jacente.
2	Éléments dont le diamètre maximum est inférieur à 4 m + ressource ligneuse présente dans les 2 m de hauteur.		Oui si consommable
3	Élément de hauteur maximale inférieure à 50 cm + inter-visibilité des animaux entre eux.		Oui si consommable
4	Éléments dont le diamètre maximum est supérieur à 4 m (généralement, les buissons sont assemblés en mazzot).		Non quelle que soit la situation

Une parcelle de montagne moins éligible aux primes, mais montrant de l'herbe beaucoup plus nourrissante pour les bêtes que le thym
(cl. chambre d'Agriculture de l'Aude, 2018)

Différents types de buissons à prendre en compte lors des déclarations de surface
(ministère ASP 2015)

Ce changement dans les pratiques en lien avec la gestion des terres n'est pas anodin. Il influence notamment les savoir-faire des bergers et les facteurs de valorisation du métier autrefois basés sur d'autres logiques de gestion des ressources. Raoul, berger salarié âgé de plus de 70 ans, ayant plus de 50 ans d'expérience, mentionne ses craintes, lors d'un entretien réalisé en hiver 2018. Il considère que certains éleveurs ne gèrent plus les terres de parcours en visant une alimentation optimale du troupeau et un renouvellement des ressources. Selon lui, les éleveurs s'occupent de leurs terres en fonction des déclarations faites à la PAC. Les éleveurs abandonnent certaines parcelles en parcours ou dans les bois pour ainsi déclarer

uniquement de « bonnes terres » avec un bon prorata. Raoul espère pouvoir transmettre ses savoir-faire de berger expérimenté, mais il perçoit mal comment concilier cette volonté avec les directives qu'il reçoit des éleveurs qui l'embauchent.

10.4.2 Complémentarité diminuée et sédentarisation du pastoralisme

Une autre logique se perçoit aussi car la complémentarité du berger avec son réseau social et son territoire diminue. Alphonse et Lili décrivent la difficulté qu'ils ont à respecter leurs engagements concernant les primes et le maintien de bonnes relations sociales. Ils considèrent que la complémentarité du berger avec son milieu n'existe plus, ou diminue considérablement depuis les trente dernières années. Cette réalité serait due aux nombreuses normes publiques et aux primes qui ont influencé le milieu agricole ainsi que sa modernisation qui ferait disparaître la complémentarité entre bergers et céréaliers. Ceux-ci abordent ce sujet après avoir parlé des différentes instances qu'ils côtoient et des papiers qu'ils doivent gérer qui changent le métier d'*avant*. Selon eux, les locations officieuses auxquels ils ont accès ont certains avantages sociaux tout en étant aussi très précaires.

Entretien avec Alphonse et Lili en 2014

Alphonse : Non, non...ça fait partie du **système** quoi...On fait aussi travailler des banques.

Lili : En tout cas, on a conscience de **tout ça** et **que avant c'était bien plus simple**...Y avait pas de prime, tu vendais ton agneau. Mais l'agneau comme il a jamais augmenté depuis 50 ans, il est au même prix. [...] Donc du coup, aujourd'hui ils nous subventionnent et en plus ils nous fliquent. Ils nous disent où il faut aller. Maintenant tu as une exploitation, on la reçoit par photo satellite. Quand à l'époque ton voisin te disait « Lili tu peux venir me faire manger le bout de pré là ? » ... Aujourd'hui on peut lui dire « non » ! « C'est pas sur les photos satellite, on peut plus venir »...

Émilie : D'ailleurs vous le faites ça ?

Lili : On le fait quand même.

Alphonse : Bien sûr qu'on le fait.

Lili : Mais, s'il y a un contrôle, [...] on nous enlève les primes. Et donc qu'est-ce que c'est ? C'est un jeu de quoi ? Le rôle du berger c'est l'observation, aller vers l'herbe, être en complément des autres pays. Complémentaire, avec les paysans et les agriculteurs. À l'époque c'était une évidence. [...] Avant que les agriculteurs labourent, on passait, c'était normal [...] Herbassière ça voulait dire je vais vers l'herbe. Il n'y a rien qui m'appartient. Je n'ai pas spécialement envie d'avoir des terres. Ce qui m'appartient c'est mon troupeau et je vais vers l'herbe. Et tout le monde est heureux. Je vais rendre service aux agriculteurs. Ils me rendent service, les brebis sont heureuses. Elles me le rendent, et c'est tout un truc qui était logique. Aujourd'hui tout ça s'est perdu.

Alphonse : En gros aujourd'hui, au premier janvier 2000, ils te demandent où seront tes brebis le 31 décembre 2005. Il faut tout justifier. Alors, c'est des histoires. On te dit oui, mais on vous paye l'ICHN. Ils calculent le taux de chargement. Donc tu as plus si tu vas faire manger certains hectares. Ça te change ton taux de chargement et compagnie tu vois ? Et justifier tout comme ça. [...]

Émilie : Vous disiez que justement par exemple les hectares que vous aviez en location ça se faisait de manière verbale ?

Lili : C'est à l'ancienne ça [...]

Alphonse : En fait, ils ne veulent pas [l'officialiser].[...] Ici, y a eu un gros boum immobilier et le ¼ des paysans ils se disent si des fois je pouvais revendre ma ferme un million d'euros, alors qu'elle en vaut 200 000. Il ne faudrait pas qu'il y ait un locataire dessus. Et moi, je me suis, on s'est toujours engagés... Le gars, il nous le louait. Si des fois il vendait ou voulait la récupérer, on lui laisse quoi. Voilà il s'est instauré un truc de confiance... [...] Mais bon, il l'a jamais fait. [...] Si demain le gars me dit tu t'en vas et je loue à un riche parisien ou un riche qui cherche le gaz de schiste, j'y dirais non tu vois. Après, s'il me dit tu t'en vas parce que je suis dans la merde, j'ai besoin de vendre mes trucs. Je partirais quoi. [...] Si c'est normal, qu'il me sorte, on ne ferait pas jouer [la justice]. On ne l'a jamais fait jouer parce que ça nous est arrivé. On loue depuis tant d'années, on pourrait prétendre avoir un bail. **Mais en fait quand tu perds d'un côté tu gagnes de l'autre.** Parce qu'un autre [agriculteur] va dire, ils sont corrects. On va leur louer nos terres à nous parce qu'ils n'ont jamais [fait jouer la justice]... **Tu vois ça fait boule de neige. Donc ce que l'on a perdu d'un côté on l'a toujours regagné de l'autre.**

Dans cet extrait, Lili décrit cette complémentarité disparue en agriculture et cet échange de services qui est plus difficile à pratiquer avec la crainte d'un contrôle. Pour Alphonse, cette obligation de pâturage selon des dates dues à la contractualisation des primes sur cinq ans obligent l'éleveur à se projeter dans le temps long. Or, le métier de berger est plutôt un métier envisagé dans le temps court ou le moyen terme. Toutes ces mesures restrictives (Aide Ovine, ICHN, MAE, PHAE...) semblent influencer son choix de pâturages même s'il contourne aussi les règles en allant sur des terres non déclarées.

En fait, même si les locations verbales existent encore beaucoup, on assiste de plus en plus à une volonté des éleveurs d'officialiser leurs locations et/ou d'acheter des terres pour « sécuriser » leur situation foncière. Martin mentionne, lors d'un entretien, le fait qu'il a acquis des terres pour « les sécuriser », alors qu'il était contre le crédit et les emprunts bancaires dans le passé. Lors d'un entretien antérieur réalisé en 2007, Martin disait ne pas vouloir entrer « dans le système » ou dans le circuit des prêts bancaires, de l'endettement et des pressions pour rembourser. En 2015, celui-ci considère qu'il fallait passer par cette étape. Il mentionne en début d'extrait le fait que ses crédits bancaires sont liés aux primes qu'il obtient grâce à ces terres déclarées et non à la vente d'agneaux qui est en théorie son activité principale.

Entretien avec Martin et Anaïs en 2015

Martin : En plus, les crédits ce n'est pas basé sur tes agneaux. C'est basé sur les subventions. Le banquier ce qu'il te demande [...], c'est les primes, les justificatifs de subvention. [...] Il m'a dit, « les agneaux faut quand même les mettre ? » J'ai dit, « j'espère bien ! C'est quand même le fruit de mon travail mes agneaux ! » Du coup, mais c'est sûr que la vente des agneaux par rapport aux subventions elle est dérisoire quoi. C'est pour ça que je te dis, c'est 60-70 % ! Donc du coup, s'il te compte que tes agneaux, il ne te file pas de sous quoi. [...] Moi à une époque j'évitais d'en faire du crédit, mais à un

moment tu es coincé quoi ! C'est soit tu as des fonds, ou tu as des sous de côté et tu peux investir comme ça. Ou y a un moment tu n'as pas le choix, si tu veux acheter des terres. Moi j'ai acheté parce que j'étais dessus. J'ai acheté 60 hectares, j'étais dessus. J'aurais pu rester même si quelqu'un d'autre achetait, pendant quelques années, parce qu'ils ne peuvent pas te virer comme ça. Mais bon. J'ai dit « ben j'achète quoi ».

Émilie : Tu as acheté pour sécuriser ?

Martin : Ben j'ai acheté parce que... Ben pas forcément... Oui, oui, oui, oui, tu as raison. Pour sécuriser. Pour l'avoir quoi. Après, c'est sûr. Après c'est du pâturage. C'est que du pâturage, 60 hectares de pâturage.

Émilie : Et c'était lié au DPU et tout ça ?

Martin : Non, non, non, non. C'était plus pour sécuriser le foncier quoi. [...] Finalement, je me suis dit ben j'achète c'est plus simple.

Mais cette sécurisation des terres n'est pas toujours possible. Christian, herbassier de la génération X, transhume beaucoup son troupeau et n'a pas toujours cette possibilité. Il a des ententes verbales sur presque toutes ses terres pâturées et quelques baux. Mais cette situation n'est pas idéale pour lui. Dans un premier temps, certaines terres qu'il pâture en ayant des baux de location sont en fait déclarées dans le dossier PAC au nom du loueur plutôt que du locataire. Car, un flou existe quant à savoir si l'« exploitant », selon les critères de la PAC, est celui qui met en location les terres et qui parfois les travaille (en semant, labourant, irriguant...), ou si c'est le locataire qui vient les pâturer avec son troupeau. Actuellement, Christian loue des parcelles qu'il ne peut pas déclarer, car c'est le propriétaire qui les déclare. Il trouve cette situation problématique puisque le montant de sa location (6000 euros) plus les primes obtenues sur ces terres (5 000 euros) donnent un montant important au loueur (11 000 euros), bien haut dessus du prix du marché. Annouk, éleveure-bergère néorurale, avait vécu des conflits du même type avec des voisins, car ses loueurs craignaient qu'elle déclare leurs terres pour obtenir des primes sans leur en parler. Une année ils ont refusé de lui louer les terres pour cette raison. Les montants des primes étant liés aux hectares déclarés, certaines locations officieuses et officielles deviennent donc encore plus complexes à obtenir. Fabrice, éleveur-berger néorural de la génération Y, doit lui payer des terres en location « au black » pour ne pas avoir de droits sur ces terres louées, la propriétaire craignant d'en perdre le contrôle une fois la location officialisée en payant par chèque.

Cette situation complexe crée donc une forte compétition entre les éleveurs qui essaient parfois de « sécuriser » les terres de manière officielle ou officieuse par tous les moyens. L'exemple de Christian, mentionné au chapitre 5, illustre bien ce phénomène lorsqu'il dit s'être fait « piquer » des terres de manière formelle et informelle. De manière formelle, un de ses collègues aurait récupéré des terres en faisant affaire avec des instances officielles comme le CERPAM et en signant des contrats et des primes qui l'engagent dans le long terme sur les terres que Christian pâture. De l'autre côté, sur ses locations informelles, Christian dit se faire « piquer » des terres par un autre herbassier « s'enquillant » sur le territoire. Celui-ci se rend avant lui dans certains quartiers, crée de la concurrence et

sympathise avec d'anciens loueurs insatisfaits. Il récupère ainsi des terres. Cette compétition pour les terres, augmente même si elle n'est globalement pas bien perçue dans le GPL. Jacques, *baïlé* baby-boomer*, mentionne d'ailleurs en 2009 qu'il ne faut pas trop de compétition entre les bergers, car sinon les nouveaux « piquent » les terres des anciens et donnent plus de pouvoir aux loueurs. Pour Jacques, il s'agit d'une éthique de travail qui ressemble à la logique du monde syndical où un salarié n'acceptera pas de descendre sous un prix fixé pour pouvoir obtenir un salaire décent pour tous face aux patrons.

Julien, ancien technicien d'une chambre d'Agriculture de la région PACA, formulait avec étonnement et satisfaction le fait que même les herbassiers du Var, reconnus comme suivant un mode de production sans infrastructure et semi-nomade, avaient adopté des techniques plus productives et se sédentarisèrent.

Entretien avec Julien en 2014

Émilie : Et au niveau des pratiques, qu'est-ce qui a changé selon toi entre 2002 et 2014 avec tous ces changements de primes et tout ça ? La gestion du territoire elle est différente ? La gestion du troupeau c'est différent ?

Julien : À mon avis, ce que je peux noter entre 2002 et maintenant, c'est qu'en 2002 y avait beaucoup plus d'éleveurs herbassiers. Tu sais les herbassiers purs de l'origine Soulage¹⁵⁴. [...] Ben les mecs ils gagnent un peu d'argent, puis en même temps ils voient très bien qu'en vieillissant, le temps passant. Soit eux vieillissent, soit ils ont des minots et tout ça. Et le concept d'éleveur itinérant nomade à 100%, ben il est pas très vivable. C'est dur c'est super dur ! Et donc du coup y a une certaine sédentarisation, même si elle est que partielle. Mais y a des mecs qui achètent un morceau de terrain, qui mettent une serre dessus, ils mettent un mobil-home, une caravane des trucs comme ça. C'est une certaine sédentarisation. [...] Au début on me disait « faire l'agnelage dans une serre, dans un bâtiment c'est n'importe quoi, tu as plein de maladies. Y a rien de mieux que les brebis qui agnellent dehors ! ». Sauf que ceux qui ont essayé ils se sont rendu compte qu'ils perdaient beaucoup moins d'agneaux. [...] « Ah ouais agneler en bergerie tu es malade ! Nous on a des bêtes rustiques. Elles sont élevées à la dure, et comme ça, ça fait une sélection naturelle ! » Ouais mais ça quand tu perds 20% d'agneau, ça fait mal aux fesses [...] C'est juste ils sont montés d'un cran sur la performance technique. Ils sont restés très extensifs, ils sont restés pour certains très nomades. Mais, par contre, ce petit point-là, ben c'est le point qu'il leur fallait, certainement pour être plus tranquilles au quotidien. Tu sais que tu as tes agneaux en bergerie. [...] Le temps passant, [...] ils se sont rendu compte que c'était trop dur au quotidien. Et qu'il fallait un point de chute.

Davantage d'individus adoptent des pratiques visant la « performance technique » pour reprendre l'expression de Julien, et donc, plus d'entre eux se sédentarisent dans leurs pratiques. L'exemple des herbassiers du Var est un bon indicateur du changement observé, car ceux-ci correspondent aux bergers ayant les modèles d'élevage les plus nomades dans le GPL. L'âge avançant, ceux-ci souhaitent avoir plus de sécurité, de confort et tentent de

¹⁵⁴ Gilles Soulage est un éleveur herbassier important qui a formé et aidé à installer beaucoup de bergers salariés au début des années 2000.

réduire la pénibilité du travail. Cette réalité observée chez les herbassiers décrit bien les modifications des pratiques plus généralisées chez plus individus en lien avec le travail et l'animal, celles-ci devenant plus techniques, sédentaires, sécurisés.

En étant moins des herbassiers et en devenant propriétaires des terres, plus d'éleveurs accordent de l'importance à la production des foins. Elle devient pour eux une nouvelle *œuvre* dans le travail. Chez les éleveurs en montagne cette valorisation dans la production des foins existe depuis longtemps puisque ceux-ci devaient faire des réserves pour la période d'hiver (sauf ceux qui transhumaient dans le sud). Or, actuellement, des éleveurs du sud, autrefois de famille d'herbassiers, tirent parfois plus de gratifications à faire les foins qu'aux tâches près du troupeau. Par exemple, Stéphane a abandonné la transhumance à pied que son père faisait depuis plus de 30 ans pour se consacrer uniquement « aux foins », à la fin juin. Il vend cette production en partie. Son troupeau est toujours beau, mais la place des foins supplante chez Stéphane la gratification venant du troupeau.

Tous ces exemples illustrent le fait que les pratiques en lien avec la gestion des terres se transforment. Une nouvelle lecture du territoire s'opère, de nouvelles règles s'imposent, et de nouvelles relations sociales s'installent. Les cadastres ne font plus foi des limites du territoire, mais des tracés « satellite » décrivent les pâturages. Un technicien, lors d'une formation « PAC en 2015 » utilisait d'ailleurs l'expression selon laquelle l'administration et l'Union européenne souhaitaient de plus en plus avoir des « terres carrées », c'est-à-dire des parcelles très lisibles par satellite, propres, sans bois ou éléments non admissibles aux primes. Ces « terres carrées » seraient aussi idéalement tout d'un pan, adjacent à la propriété de l'éleveur. Bref, des conditions majoritairement non remplies dans le monde pastoral. Dans cette nouvelle lecture, ce n'est plus tant la valeur fourragère d'une parcelle qui est prise en compte dans le choix de terres à pâturer que les revenus découlant de la sélection des parcelles payantes. Ces revenus donnent aussi droit à d'autres crédits qui sécurisent la situation financière de la ferme. De plus, cette nécessité de « sécuriser » les terres est aussi due au fait, comme l'exprimait Marc, que son exploitation suit davantage un modèle productiviste qui l'oblige à demander du crédit et à acheter des terres. Il s'inscrit comme d'autres dans un processus qui risque d'aboutir à une plus grande sédentarisation des troupeaux. Toutes ces réalités modifient la représentation qu'ont les éleveurs de leurs terres, la façon de les gérer et la valeur réelle de celles-ci sur le marché.

Paradoxalement, bien que ces constats décrivent une complexité accentuée dans la gestion des terres, les éleveurs vivent pourtant moins d'injonctions paradoxales. Cette gestion est moins problématique dans la mesure où les contraintes liées aux primes semblent plus assimilées qu'à la fin des années 2000. Les réformes politiques sont peut-être mieux adaptées aux réalités de l'élevage transhumant et elles ont peut-être assoupli les contrôles. Certes, les éleveurs critiquent encore le fait de manquer de liberté concernant le choix des terres à faire pâturer, comme l'illustre l'exemple d'Alphonse et Lili. Mais globalement, l'obligation de devoir déclarer le troupeau sur certaines terres, selon les périodes, ou de respecter des engagements de la PAC, sont des mesures plus intégrées dans les mœurs. Une majorité d'éleveurs suivent relativement bien leurs engagements au risque parfois de mal gérer leurs ressources en herbe ou l'alimentation du troupeau. En fait, cette diminution des injonctions paradoxales est due au fait que les normes professionnelles majoritaires sont aussi plus floues

et permissives. Dans le passé, le fait de prendre en compte un élément économique comme les primes dans la gestion des terres, avant les critères éthiques ou le maintien de relations de bon voisinage, était un comportement fortement critiqué par les pairs. Actuellement, cette prise en compte du critère économique dans la gestion de la ferme semble plus aller de soi. Il ne serait pas juste de dire que les éleveurs, dans leurs choix de pâturage, ne considèrent plus des critères importants comme la maturité de l'herbe, la météo, le type de troupeau à faire pâturer, l'importance du renouvellement des ressources et le maintien de bonnes relations sociales. « On le fait quand même », disaient justement Alphonse et Lili. Or, à ces critères s'ajoutent maintenant des critères économiques et ces derniers critères deviennent parfois prioritaires pour certains éleveurs ce qui amène le berger Raoul à considérer que des savoir-faire se perdent peut-être du fait de cette gestion des ressources.

Conclusion : des pratiques qui témoignent d'un *ethos* pluriel plus productivistes et individualiste

Que nous apprend l'analyse des pratiques contemporaines ? Est-ce qu'elle nous permet de mieux comprendre l'*ethos* actuel et la présence de normes plurielles ? Cette analyse des pratiques nous a permis de concevoir des changements fondamentaux dans l'*ethos* professionnel contemporain. Plusieurs pratiques adoptées dans les dernières années permettent d'envisager que l'*ethos* actuel encourage des valeurs plus proches d'idéaux productivistes et que ces pratiques permettent aussi souvent plus d'autonomie ou une plus grande distanciation des individus au GPL.

Qu'entendons-nous comme idéaux productivistes ? Cette idéologie est souvent présentée dans la littérature comme faisant l'apologie du progrès technique, de l'innovation, de la rationalité, de l'efficacité, de la valorisation de la science et de la modernité (Prével 2007). Maxime Prével, qui analyse les caractéristiques du productivisme agricole, mentionne d'ailleurs le fait que l'Homme dans cette idéologie espère souvent être en position de contrôle sur le vivant (animal et nature). Il souhaite dominer le sauvage et l'imprévisible.

Nous avons pu constater, dans ce chapitre, qu'une augmentation de la domination de l'Homme sur l'animal a eu lieu chez les éleveurs. Plus d'individus ont abandonné la relation de « don et de contre-don », d'échange ou de négociation avec les brebis. Le temps semble aussi manquer aux éleveurs. Certains veulent « aller vite » et tentent d'imposer une cadence trop rapide et non « naturelle » à l'animal. Beaucoup abandonnent la garde, tâche lente et peu productive, pour « se libérer » et pour « faire autre chose ». On perçoit une volonté plus marquée de prendre des congés, en mettant les bêtes en parc ou en se faisant remplacer. Certains, comme Martin, diminuent aussi l'activité de garde puisqu'ils ont adopté des modèles d'élevage plus productifs, en ayant deux agnelages et deux troupeaux à gérer. Ces transformations complexifient le maintien de la garde avec toutes les autres tâches à faire sur la ferme.

Les bergers adoptent des gestes plus efficaces que vertueux, comme l'usage du téléphone, durant la garde pour ne pas perdre de temps. Ils sont aussi plus pragmatiques comme l'illustre l'exemple de l'usage de la voiture durant la garde sous la pluie. Les bergers adoptent des gestes pour diminuer la pénibilité du travail. Ceci témoigne d'une conception moderne du travail. Auparavant, le métier était vécu dans la vertu. Il était nécessaire d'intégrer les éléments intrinsèques de celui-ci pour être considéré comme berger. Il fallait accepter de travailler par tous types de temps et de se sacrifier pour le troupeau. En fait, la vertu et la notion d'un métier vécu comme un *labeur* cèdent la place à des valeurs plus pragmatiques et visant l'efficacité. Le métier-passion du passé devient progressivement un métier-professionnel. Une rationalisation du travail est en cours.

Pour un plus grand nombre d'éleveurs, les brebis représentent moins des partenaires de vie, comme dans le passé, avec des liens affectifs forts et un sentiment d'attachement générant de l'inquiétude. Le troupeau qui était perçu majoritairement comme une *œuvre*, devient une forme d'outil de travail, du matériel. Il est chosifié. Les brebis sont moins synonymes de liberté et de réussite sociale comme chez les anciennes générations, que des contraintes qu'il faut ajuster à ses propres besoins.

Concernant la gestion des terres, nous avons aussi analysé que la complémentarité et l'interdépendance étaient moins faisables et que les éleveurs souhaitaient plutôt « sécuriser » leurs terres. De plus, des facteurs économiques, comme les primes, sont maintenant pris en compte dans la gestion des terres et sans tabou. Les éleveurs ont modifié leur logique de gestion des ressources, abandonnent certains parcours, et priorisent les terres payantes. Leur gestion est moins circulaire dans cette idée de suivre des principes techniques visant le renouvellement des ressources pour pouvoir revenir sur des terres nourrissantes pour les bêtes. Le choix des terres se fait selon d'autres logiques. Leur gestion est aussi moins circulaire dans cette idée d'échange de services avec les villageois. Les éleveurs tentent plutôt de sécuriser leurs parcelles, ce qui les conduit progressivement à plus de sédentarisation.

En fait, le désir d'une plus grande individualité semble perceptible dans le fait que les éleveurs adoptent des pratiques qui permettent souvent plus d'indépendance par rapport au groupe. La vente directe, la mise en parc des brebis, la prise de congés ou la sécurisation des terres décrivent des pratiques qui permettent à l'individu de s'extraire plus facilement du jugement venant des membres du groupe. Une plus grande autonomie des bergers est perceptible dans l'adoption de ces pratiques particulières. Les individus prennent de la distance par rapport aux normes du groupe et agissent plus en suivant leurs propres priorités.

Ainsi, tous ces éléments décrivent l'adoption chez un plus grand nombre d'éleveurs, d'une approche plus productiviste et individualiste du métier. Il semble plus « normal » de considérer des éléments de pénibilité au travail, d'avoir des considérations économiques liées aux primes dans le choix des terres, de souhaiter des pauses et de viser l'efficacité plutôt que la lenteur dans le travail. Cependant, tous n'ont pas suivi cette même voie. Parallèlement à ces valeurs, certains bergers sont plus conservateurs et attachés à *l'ethos* du passé et ses pratiques. Or, ceux-ci, autrefois majoritaires, deviennent minoritaires. Actuellement, ces deux perceptions productiviste/conservateur se côtoient sur le terrain, et ce, parfois chez un même individu qui vit le métier de manière partagée. Certains éleveurs *baby-boomers* considèrent que la nouvelle génération serait plus dynamique et solidaire, mais reste à voir

si ces observations deviendront plus majoritaires. Ainsi, l'analyse des pratiques nous a permis d'identifier un changement dans l'*ethos* professionnel qui encourage actuellement des valeurs de progrès, d'innovation, de modernisation, de rationalisation et de productivisme, mais tout en valorisant la conservation des pratiques du passé, quoique de manière moins significative.

Synthèse

Les conclusions tirées du chapitre précédent, qui abordait les normes professionnelles présentes dans l'*ethos* contemporain, nous ont permis de supposer qu'un changement des pratiques et de « ce qu'il est possible de faire » (Darré 1985b) dans le GPL avait eu lieu. Dans ce chapitre, nous avons donc analysé les pratiques au cœur du métier de berger et leurs évolutions : l'alimentation du troupeau en lien avec la pratique de la garde et la mise en filets ; la prise des congés dans un métier « total » ; la relation Homme-animal et la gestion des ressources en herbe ou la gestion des terres. Nous avons pu constater que des changements importants avaient eu lieu dans ces pratiques.

En fait, l'alimentation du troupeau est davantage réalisée en parc et la liberté des brebis est restreinte. Les éleveurs et les bergers salariés utilisent plus des filets électrifiés mobiles pour l'alimentation des bêtes, ce qui réduit considérablement la pratique de la garde et permet des temps de pause « pour faire autre chose ». La garde semble même être en train de devenir le « dirty work » (Hughes 1962) pour les éleveurs, une sale-besogne à transférer aux salariés. Cette activité était pourtant un élément fondamental du métier de berger qui a été transformé notamment par la présence accrue du loup ces dernières années.

En étudiant des exemples de pratiques anodines et autrefois plus critiquées, comme la garde en voiture ou l'usage du téléphone durant cette activité, il a été possible de concevoir que certaines perceptions du métier comme les valeurs de vertu et de virilité sont davantage remplacées par des valeurs de pragmatisme et d'efficacité. En fait, les bergers assument plus le fait de ne pas toujours être vertueux en tentent de réduire la pénibilité du travail et de l'aménager en fonction de leurs besoins. Nous avons pu constater, en abordant le fait de prendre des pauses (en mettant les brebis en filet) ou des congés dans le travail, que les notions de *labeur* et de métier « total » sont aussi remises en question. L'idée de prendre des congés ou de faire affaire avec les services de remplacement deviennent aussi plus populaires chez les bergers qui souhaitent « se libérer du temps » pour « faire autre chose » et pour « avoir du temps pour soi ».

Le rapport à l'animal a aussi changé. Plus d'éleveurs veulent entretenir un lien de domestication moindre avec les brebis. Les éleveurs pratiquent moins l'écoute, la négociation, l'échange et souhaitent moins tenter de comprendre l'animal comme dans le passé. Ces pratiques sont remplacées par des rapports visant davantage à exercer un contrôle ou un rapport de domination sur l'animal notamment pour « aller plus vite » et adapter le rythme de l'animal aux besoins de l'éleveur. La prise en compte du bien-être des brebis est plus souvent supplantée par la prise en compte des besoins et des obligations des éleveurs, ce qui était difficilement envisageable auparavant. En fait, les rapports de « don et de contre-don » (Mauss 1924), dans les relations Homme-animal, qui étaient plus largement pratiqués par les bergers des anciennes générations, se transforment chez les plus jeunes

éleveurs, qui ont des relations plus utilitaires et chosifiées avec l'animal. Celui-ci devient plus souvent perçu, et chez plus d'éleveurs en activité, comme étant une contrainte, une source de privation de liberté qu'il faut adapter à ses besoins. Remplir ses papiers et bien faire ses demandes de primes deviennent des tâches plus importantes et payantes que les tâches liées à l'élevage et à la production d'agneau.

Un changement des pratiques en lien avec la gestion des ressources et des terres, a aussi eu lieu et suit aujourd'hui des logiques différentes. Ces changements de logiques impactent les savoir-faire des éleveurs qui priorisent l'usage de parcelles mieux rémunérées par les primes et délaissent parfois d'autres parcelles de parcours pourtant essentielles aux pratiques pastorales. Devant cette « course à l'hectare », bon nombre d'éleveurs espèrent maintenant « sécuriser » leurs terres en les achetant ou en ayant des locations officielles. Ce faisant, les notions de complémentarité du berger au territoire et/ou dans les relations sociales de proximité se transforment. Les éleveurs sédentarisent progressivement leurs usages des terres et se rapprochent d'un modèle qui rappelle celui de l'*enclosure**.

On perçoit dans le monde pastoral la présence de caractéristiques souvent attribuées à l'Homme « moderne » et à un *ethos* professionnel de type productiviste dans l'agriculture, comme le décrivait Maxime Prével dans ses recherches (Prével 2007). La considération de facteurs économiques dans la gestion du travail est moins taboue, et les notions de progrès, d'efficacité, de pragmatisme, de pénibilité, de congés, et de plaisir sont maintenant davantage prises en compte dans le travail. On perçoit chez plus d'éleveurs une certaine volonté d'adopter des pratiques leur permettant de se distancer et d'avoir plus d'indépendance par rapport au groupe, notamment en officialisant les locations ou l'achat de terres, ou en adoptant la commercialisation en vente directe. Toutes ces observations concernant l'évolution des pratiques au cœur du métier permettent d'entrevoir un changement important de l'*ethos* professionnel contemporain qui est désormais diversifié et caractérisé par des traits plus productivistes et individualistes.

CHAPITRE 11

ÉLEVEURS ET BERGERS : LES NOUVELLES IDENTITÉS

Introduction

Nous avons abordé dans les chapitres précédents le fait que les normes professionnelles dominantes dans le GPL sont maintenant plurielles, floues et ne proposent pas de consensus clair. Ce faisant, ce « qu'il est possible de faire » (Darré 1985b) dans le groupe s'est modifié et diversifié, tout comme les pratiques du métier. Mais si ces normes sont plurielles, existe-t-il encore un groupe qui permet aux membres d'éprouver un sentiment d'appartenance ? S'il n'y a plus de majorité, qu'advient-il des normes professionnelles et de leur respect ? Sans cette majorité, pouvons-nous alors encore parler d'une « communauté de métier » (Dubar 2000b) ? Et si l'identité professionnelle découle aussi d'un partage de pratiques et de gestes en commun entre des individus (Zarca 1988), si elle résulte d'une culture technique et professionnelle, incluant des savoir-faire et des sentiments d'appartenance à un groupe, si ces éléments changent, ne risquent-ils pas aussi de modifier les identités et les « frontières identitaires » (Barth 1969) ?

La construction de l'identité d'un individu est influencée par un certain nombre d'éléments que l'on pourrait nommer des *facteurs identitaires*¹⁵⁵. L'individu se construit une identité « pour soi » et « pour autrui » (Dubar 2000b). L'identité individuelle est aussi un processus d'identification relationnelle basée sur une construction « en conflit » ou en réaction avec « d'autres » perçus comme étant différents : le « eux », l'altérité. L'identité se construit aussi grâce à un sentiment de ressemblance en « appartenance » avec ceux qui sont identifiés par l'individu comme étant un « nous » de semblables (Dubar 2000b). Le regard de l'autre (Sainsaulieu 1977) et ce qu'il nous renvoie comme image de soi entre aussi dans ce processus de construction identitaire. Le parcours biographique d'un individu influence aussi les choix identitaires d'un individu (Dubar 2000b) et ce qu'il présente dans ses interactions (Goffman 1973). Cependant, chez les bergers, certains de ces *facteurs identitaires* semblent avoir changé en termes d'influence entre la phase initiale de recherche et la phase finale. Alors, qu'en est-il des identités ?

J'ai montré au chapitre 4 que, jusqu'au début des années 2000, l'identité de berger n'était pas qu'une identité de travail, d'occupation, de métier ou professionnelle, mais était en fait une identité « pleine » qui correspondait plus à un « genre de vie » (Halbwachs 1930,

¹⁵⁵ Ce que j'entends comme étant un *facteur identitaire* correspond à un élément qui intervient dans la construction identitaire d'un individu ou d'un groupe d'individus.

1938) souvent observé dans le monde paysan, un « mode-de-vie » selon les expressions des bergers, ou un métier « total » (Baumont 2009). Isabelle Baumont avait aussi perçu un phénomène similaire et mentionnait que l'identité de berger, au début des années 2000, allait au-delà d'une identité professionnelle au sens où l'entendent habituellement les chercheurs en sciences sociales. Elle soulignait que la pratique du métier ressemblait à une conduite de vie basée sur une éthique religieuse, que cette identité était plus que professionnelle, étant aussi constitutive de l'identité personnelle (Baumont, 2005 : 53). Actuellement, cette identité semble avoir changé de nature. Elle se recentre sur l'activité de travail et permet une division plus franche entre l'identité individuelle et professionnelle. Elle permet aussi chez les membres du groupe d'avoir des profils, des rôles sociaux, des modes d'identification, ou des intérêts différents de ce que procurent le monde pastoral et les brebis. Alors, comment décrire cette nouvelle identité contemporaine ?

Dans ce chapitre, nous analyserons l'évolution des identités et des facteurs identitaires. Nous étudierons tout d'abord les modes contemporains d'identification des bergers, leur façon de se nommer, de se présenter ou de se représenter. Il sera ensuite possible d'aborder et de questionner l'unité du groupe ou sa division. La construction de cette identité sera aussi traitée selon l'existence de sentiments d'appartenance, de regards de l'autre et les limites perçues à l'intérieur et à l'extérieur du groupe. Finalement, cet exercice nous permettra de nous interroger sur l'existence d'un groupe et ses caractéristiques, sur la nature de l'identité actuelle et la gestion des normes en lien avec le changement du métier.

11.1 D'une identité de compétence à une identité de statut professionnel

Dans le chapitre 2, nous avons abordé le fait que le terme de « berger », au début des années 2000, pouvait décrire les compétences acquises d'un individu dans le fait d'être reconnu dans le groupe comme étant un « bon berger ». Le terme de « berger » pouvait aussi décrire une personne mobilisée par le métier et par un troupeau au présent : le berger est défini par son occupation dans le « faire ». Le terme de « berger » était aussi utilisé pour décrire le statut d'un individu pratiquant le métier en tant que salarié, ou subalterne à l'éleveur en tant qu'aidant. Nous avons aussi abordé la difficulté à donner une définition claire à la notion de berger. On considérait que celui-ci pouvait se définir de manière pragmatique, en décrivant les pratiques fondamentales de cette identité (la garde, le déplacement du troupeau selon les ressources, des pratiques pastorales...) et les compétences à maîtriser pour être considéré comme tel par les pairs. On percevait aussi que le terme de « berger », tout comme l'identité, renvoie à un imaginaire et des symboles forts (positifs tout comme négatifs). On concluait que ce n'était pas nécessairement la définition pragmatique qui permettait de déterminer qui est berger ou pas. Certains ne gardaient pas, mais étaient tout de même considérés comme bergers, du fait de leurs compétences et selon leurs rapports au métier et au troupeau. Ce n'était pas non plus une définition institutionnelle qui pouvait définir le berger, mais plutôt une définition socialement construite basée sur des critères

comme le respect des normes du groupe, le respect du « genre de vie » (Halbwachs 1930) et des pratiques ou des représentations partagées. Outre l'identité, les modes d'identification, l'usage et la signification de « berger » ont changé dans les dernières années.

11.1.1 De nouvelles façons de s'identifier : « Je suis berger », « je suis éleveur-berger », « je suis éleveur », « je ne suis qu'éleveur »

Tout d'abord, ce qui m'amène à concevoir un changement identitaire important dans le GPL, tient au fait qu'il a été possible de constater des transformations importantes dans les modes d'identifications des personnes.

On se souvient qu'au début des années 2000, les éleveurs et les salariés s'identifient tous à l'identité de berger et se disent être « berger » lors de présentations. Ils utilisent l'expression de « ça, c'est un berger » pour définir, une personne compétente indépendamment du statut d'éleveur ou de salarié. Sur les foires, les plus gros éleveurs de Crau, possédant des milliers de bêtes sont d'ailleurs qualifiés, par les uns et les autres de « berger », voire de « bon berger » en reconnaissant leurs compétences. Les éleveurs mentionnent parfois être éleveur-berger ou éleveur pour clarifier le fait qu'ils sont aussi propriétaires d'un troupeau et non des salariés, mais le terme d'éleveur semble plus réducteur et péjoratif comme définition identitaire. Ceci s'explique peut-être, comme nous l'avons déjà abordé, dans un fait que le mode d'identification d'éleveur est récent et lié à la modernisation de l'agriculture, tandis que celle de « berger » décrit une histoire longue d'un métier (Baumont 2009). Du moins, le terme d'éleveur, à cette époque, est inférieur en substance, en compétence, en symbolique, par rapport à l'identité de berger incarnant un mode d'identification plus prestigieux et valorisant. Les individus préféraient majoritairement se définir par le titre de « berger » que par celui « d'éleveur » s'ils en avaient les compétences et pouvaient être reconnus comme tels par leurs pairs.

Un entretien avec Louis, réalisé sur son *Mas** en 2015, décrit bien cette forme d'identification prestigieuse et les changements contemporains. Louis est éleveur, la mi-quarantaine, dans La Crau, issu d'une famille de bergers de père en fils sur trois générations. On se souvient que cette région est un lieu historiquement et culturellement important pour le pastoralisme. Patrick Fabre mentionnait d'ailleurs que les hommes de La Crau sont marqués par une longue histoire de descendance familiale, des individus « pour qui l'élevage ovin est plus qu'une profession : leur histoire, leur identité et leur culture sont inséparables de cette forme de travail » (Fabre, 1997 :75). Louis s'inscrit dans ce contexte social particulier où histoire, identité, culture et travail sont amalgamés. Il a repris l'exploitation familiale il y a quelques années après avoir été technicien dans une chambre d'Agriculture comme conseiller auprès de chevriers. Je lui demande s'il percevait chez les chevriers des difficultés dans la gestion des papiers. Ce qu'il répond décrit bien les transformations dans l'identité de berger et d'éleveur.

Entretien avec Louis

Émilie : Et quand vous étiez technicien, ce que vous avez pu observer dans vos relations avec les éleveurs, même si c'était des chevriers, leurs réalités devaient être quand même un peu, ça ressemblait un petit peu aux bergers [moutonniers] ? Qu'elles étaient leurs relations justement avec tout ce qui était papier ou administration ? Vous, vous étiez conseiller donc vous les aidiez dans ces tâches de travail ? Comment ça se passait ?

Louis : Ben, alors, moi je trouvais que les chevriers ils étaient beaucoup plus au fait des papiers que les éleveurs [de moutons]. [...] En fait, comment dire ? Les chevriers ils sont plus... Nous si vous voulez, les éleveurs de moutons, en particulier en Crau... **ils gèrent un troupeau, mais ils n'ont pas pris conscience qu'ils gèrent une entreprise.** Alors que les chevriers, en général... Lui, il part de la chèvre jusqu'au produit fini. Donc, il a une vision beaucoup plus globale de son exploitation. Et du coup, il a beaucoup plus l'esprit d'entreprendre. On va dire, enfin l'esprit d'entrepreneur et d'entreprise. Donc ils gèrent plutôt ça comme une entreprise que comme une exploitation agricole. Donc du coup, la gestion des papiers, ça ne leur faisait pas peur.

Émilie : Et ça serait dû à quoi, qu'en Crau les éleveurs [de moutons] perçoivent ça différemment ?

Louis : Ben, je sais pas. En Crau... je veux dire si vous êtes adhérent à la Coopérative où vous vendez vos agneaux, vous avez pas de facture à faire. C'est la Coopérative qui vous fait une facture. Si vous achetez, de l'aliment vous pouvez passer par la Coopérative, pour acheter les médocs vous passez par la Coopérative, donc vous êtes un peu à la limite un peu assisté ?... Ouais assisté on va dire ça comme ça. Épaulé plutôt c'est mieux. Et du coup, le gars il se fait pas de soucis. S'il est adhérent à la Coopérative, ben il vend ses agneaux à la Coopérative, de toute façon la Coopérative elle va lui dire « ben tiens je te les paye tel prix » donc que ça lui plaise ou pas. S'il est pas adhérent à la Coopérative, c'est un maquignon qui va passer dans son exploitation qui va lui dire « bon ben je te prends tes agneaux tels prix ». À la limite, y a le négociant en grain qui va passer qui dit « je te livre l'aliment à tel prix ». Enfin voilà quoi ! Moi je pense que dans l'esprit des éleveurs, de beaucoup d'éleveurs, en fait eux, ils sont là pour élever et produire les agneaux. Mais après tout ce qui est vendre, c'est pas leur truc. Du coup, ça les démarque un peu des réalités beaucoup plus économiques. Ils sont plus dans la technique et dans la pratique quotidienne du métier d'éleveur et de berger... D'abord, **y en a beaucoup qui se disent pas éleveur** hein ! Quand vous parlez à des éleveurs y en a beaucoup qui disent « moi je suis berger ». Tandis que moi je fais bien la différence entre un éleveur et un berger. Pour moi un éleveur c'est plus un gestionnaire de l'ensemble et le berger c'est le gestionnaire du troupeau même s'il est obligé de travailler avec l'ensemble de la structure de l'exploitation ou avec l'extérieur. Mais, vous avez des gens, enfin des éleveurs qui sont à leur compte qui vous disent « moi je suis berger ».

Émilie : Et eux ils disent ça dans quelle optique ?

Louis : Parce que, pour eux, dans l'optique, eux ils s'occupent des brebis. Donc, ils sont berger. Ils voient pas... Et c'est là où ça rejoint ce que je vous disais, c'est souvent la femme qui s'occupe des papiers. Donc, ils vont s'occuper éventuellement de payer les factures... Moi je suis sûr, j'ai mes bergers [salariés] qui sont beaucoup plus au courant de combien coûtent un kilo d'aliment et combien je vends mes agneaux que certains éleveurs, parce que c'est la femme qui le fait.

Émilie : Et est-ce que ça ne serait pas lié aussi à... parce qu'à un certain moment le fait de se dire berger c'était lié aussi à un statut ou une qualité du troupeau... Non ?

Louis : Tout à fait, tout à fait oui, oui.

Émilie : Et à la limite ils perçoivent même le métier d'éleveur comme étant réducteur non ?

Louis : Tout à fait, tout à fait...Pour eux bergers c'est beaucoup plus euh...euh...

Émilie : Noble ?

Louis : Noble que éleveur. Alors que moi je mettrais les deux sur un même piédestal on va dire. Parce qu'un éleveur sans un bon berger, c'est ce que je disais tout à l'heure, c'est pas un bon éleveur. Et l'inverse est pareil. Si vous avez un super berger, mais vous avez un éleveur qui ne donne pas les moyens à son berger [...], vous pouvez avoir le meilleur berger du monde. Il va faire ce qu'il peut, mais avec ce qu'il a quoi. Et inversement si vous avez un super éleveur qui donne tous les produits, mais que le berger n'en a rien à foutre ou qui achète un super aliment, et que c'est donné sans réfléchir, ça sera pas bien. C'est quand même, **c'est un lien**. [...] Je pense que les [individus qui ont de] gros troupeaux qui ont l'habitude de travailler avec des salariés [perçoivent une différence éleveur/berger]. Comment dire ? Moi-même, à l'inverse, je suis... je dis même « je ne suis pas berger » ! Parce que, si j'ai gardé 5 jours dans ma vie, c'est le bout du monde. Quand même berger c'est un mec qui sait gérer l'herbe, garder un troupeau. Moi, je veux dire vous m'envoyez à la montagne, je me débrouillerais. Mais enfin, je serais pas aussi bon que mes bergers [salariés]. Mais quand je dis « je ne suis pas berger » c'est pas péjoratif pour les bergers, c'est parce qu'au contraire, je dis que j'ai pas la capacité. Enfin, **je l'apprendrais** s'il fallait...

Selon Louis, les propriétaires de troupeau qui se disent « bergers » se perçoivent comme étant plus près du troupeau et moins dans la gestion d'entreprise. Pourtant, les individus dont ils parlent pourraient aisément se qualifier d'éleveurs, possédant parfois des milliers de brebis, mais ils se disent « berger » parce que ce mode d'identification apparaît plus noble. Il souligne que les *gros** éleveurs qui ont des bergers salariés ont plus tendance à s'identifier comme étant « éleveur », parce qu'ils distinguent des différences ou des divisions dans les tâches de travail : l'un étant plus gestionnaire du troupeau et l'autre de l'exploitation. Il mentionne aussi que le terme d'éleveur est lié à cet esprit d'entreprendre, d'être dans la gestion d'entreprise, d'être en contact avec l'extérieur. Il souligne l'existence d'un lien qu'il perçoit chez les chevriers entre la bonne gestion des papiers, et le fait de gérer une entreprise en vendant le produit fini, des éléments moins présents chez les moutonniers. Il aborde aussi le transfert des tâches administratives fait aux femmes de la maison pour en quelque sorte rester « berger » et noble, en se déchargeant des tâches désagréables, davantage liées à la gestion économique de la ferme.

Pendant les derniers siècles, les bergers étaient parfois des éleveurs mais aussi souvent embauchés par des *capitalistes** pour gérer leurs troupeaux de rentes. Ces *capitalistes* n'avaient souvent pas de compétences dans l'élevage de moutons. Les principales préoccupations des bergers consistaient donc en la gestion du troupeau et des ressources en herbe et non en la commercialisation ou la rentabilité du troupeau. Ce que décrit Louis chez les éleveurs de Crau, le fait d'être « épaulé » ou « assisté » par différentes structures (coopérative, maquignon...) est une manière de pratiquer le métier qui existe depuis longtemps dans cette région. Les compétences d'un individu revenaient à maximiser ses

ressources en herbe disponibles (gratuite, louée, volée...) pour grossir son troupeau. Il fallait donc surtout avoir les compétences d'un berger, d'un gestionnaire de troupeau, pour réussir.

Nous aborderons en fin de chapitre un autre élément important : Louis considère qu'un lien d'interdépendance existe entre l'éleveur et le berger salarié dans la mesure où pour faire du bon travail et avoir un beau troupeau, il faut, en tant qu'éleveur, embaucher un bon berger salarié et inversement, un berger salarié a intérêt à s'embaucher chez un bon éleveur s'il veut bien travailler. Des liens d'interdépendances existent donc dans le GPL pour maintenir ce travail bien fait.

Cependant, une exception est notable dans cet entretien, par rapport à ce qui a été observé plus globalement sur le terrain. Louis ne perçoit pas le terme de berger de manière péjorative et envisage d'acquérir ces compétences en tant qu'éleveur « s'il le fallait ». Cette position existe encore : certains sont qualifiés de bergers par leurs pairs en reconnaissance de cet aspect noble du métier et de ses compétences. Cependant, elle est moins répandue qu'avant sur le terrain. Le « berger » devient progressivement une identité moins prestigieuse que par le passé. Le fait que certains préfèrent s'identifier comme des bergers en étant des éleveurs propriétaires de leur troupeau devient minoritaire, et connoté davantage négativement. Isabelle Baumont mentionnait en 2005, dix ans avant l'entretien avec Louis, que l'identité de berger se perdait (Baumont 2005). Je constate, quelques années plus tard, qu'elle avait vu juste. Du moins, cette identité est en train de changer, tout comme les modes d'identification.

Je citais au chapitre 2, un entretien de 2017 (réalisé et publié par le CERPAM) en hommage à Gilbert Gaillan, « un extraordinaire berger » (qui est éleveur) décédé au printemps 2020, reconnu dans la profession pour ses savoir-faire et la beauté de son troupeau. Le contenu de cet entretien décrit bien le changement perceptible en lien avec l'identité de berger et les représentations du métier en évolution. Il parle de « communion », d'« affinité », de « sensibilité » avec l'animal, de « famille » avec les bêtes, d'être « amoureux » de ses brebis, des bêtes libres qui faisait que le berger était heureux. Il dit ne pas pouvoir accepter la prédation et que les aides qu'il reçoit en dédommagement ne remplace pas ou ne compense pas ce lien affectif brisé par une attaque. Il considère tout devoir à ses bêtes qui lui ont tout donné : une maison, des terres, du matériel. Étant parti de rien « c'est tout elles qui m'ont apporté ce que j'ai ».

L'identité de berger semble changer profondément ces dernières années dans la mesure où elle est moins utilisée pour décrire la reconnaissance des compétences que possède un individu. L'identification de berger se fait aussi moins pour évoquer la sensibilité d'un individu aux bêtes et la représentation qu'il a du métier. Cette identité se restreint de plus en plus et revient à décrire le statut d'un individu qui est salarié, subalterne d'un propriétaire ou aidant, qui travaille avec des moutons et en prend soin. Ces dernières années, il est plus fréquent d'entendre les individus se définir d'abord par leur statut de propriétaire d'un troupeau (un éleveur) ou de salarié (un berger) plutôt que sur la base de leurs compétences et de leurs représentations du métier. Or, comme l'illustre l'exemple de Gilbert, ce dernier est reconnu dans le milieu pour ses grandes compétences et se dit « berger ».

Pour bien comprendre ce changement, je vais prendre l'exemple du forgeron. Un forgeron n'est pas reconnu comme tel du fait d'être propriétaire de sa forge, mais bien parce qu'il sait forger et que ses pairs le reconnaissent. Un forgeron-salarié d'une forge pourrait être plus compétent qu'un forgeron propriétaire s'il a plus d'expérience, de compétences ou de talent reconnus. Si ce forgeron-salarié a été embauché dans plusieurs forges, il a probablement aussi plus de savoir-faire et de compétences, connaissant différentes façons de faire par rapport à un forgeron propriétaire plus sédentaire. Ainsi, la hiérarchie professionnelle entre un forgeron propriétaire et un salarié tiendrait davantage de la reconnaissance de leurs compétences que d'un statut de patron et de salarié. D'ailleurs, l'aspect économique et rentable de l'activité de la forge ne semble pas être un élément important pour reconnaître les compétences du forgeron. Il pourrait paraître réducteur de se décrire simplement comme propriétaire plutôt que de se décrire comme forgeron, puisque le premier signifie d'être gestionnaire du fonctionnement d'une entreprise, tandis que le deuxième souligne les compétences artisanales importantes acquises empiriquement, dans un métier pratiqué depuis des siècles. Le propriétaire d'une forge a certes davantage de calculs de rentabilité à faire en prenant des commandes, en prenant en compte les délais de réalisation par rapport au salaire à verser au forgeron salarié, mais ce ne sont pas ces qualités de gestionnaire qui font de lui un forgeron. Ces tâches de gestion pourraient d'ailleurs être assumées par un autre professionnel.

L'exemple du forgeron permet de comprendre l'écart identitaire perçu dernièrement chez les bergers. L'individu est plus reconnu aujourd'hui du fait de son statut de propriétaire d'un troupeau, de gestionnaire, plutôt que par ses compétences d'artisan berger, comme ce qui se faisait dans le passé. Chez les éleveurs, les compétences de gestionnaires que décrit Louis semblent plus encouragées et valorisées, supplantant chez certains cette volonté d'afficher leurs compétences de berger focalisées sur la gestion du troupeau et des ressources.

L'exemple de la famille Bourget illustre bien ces changements perceptibles dans le GPL concernant les modes d'identification. Les Bourget possèdent un tableau qui illustre l'arbre généalogique de la famille, placé dans la salle à vivre de la maison familiale¹⁵⁶. Ce tableau indique pour les trois frères (dont Léon et Émilien) et la sœur *baby-boomer* installés dans l'élevage ovin transhumant, la mention « berger » et « bergère » pour les définir, et non les termes d'éleveurs ou de maquignon, autres statuts qui auraient pu aussi les définir. Or, deux des fils (Stéphane et Félix) qui reprennent les exploitations de leurs pères, de Léon et d'Émilien, ne sont pas encore inscrits sur cet arbre, et se définissent comme étant des « éleveurs ». Stéphane, fils de Léon, pourrait pourtant se définir comme un « berger » dans la mesure où il sait garder depuis très jeune, il garde encore un peu en alternance avec un salarié, et il transhumait jusqu'il y a peu son troupeau à pied sur un trajet d'une semaine entre la ferme et la montagne, une des rares transhumances encore existantes. Il possède certains savoir-faire et il a les pratiques propres au berger. Mais Stéphane, à l'inverse de son père « n'aime pas trop garder » et est d'ailleurs qualifié, par des collègues ou les gens de la famille, comme ayant « plus la passion des tracteurs que des brebis ». Chez Félix, fils d'Émilien, se définir comme « éleveur » semble logique dans la mesure où il est arrivé sur le tard dans

¹⁵⁶ Voir le chapitre 2 où j'aborde aussi ce sujet.

le métier, il ne sait pas garder et ne veut pas apprendre. Félix s'occupe de la production de foin et la gestion de la ferme, moins du troupeau. Ces jeunes « éleveurs » dans la trentaine, issus du monde agricole, reprenant la ferme d'un père à la retraite qui se considérait comme étant « berger », représentent une bonne part de la relève. Un renversement des modes d'identification est donc en cours : dans le cas de la famille Bourget, deux « bergers » (Léon et Émilien) vont disparaître et sont remplacés par deux « éleveurs » (Félix et Stéphane).

Lors d'une transhumance filmée en juin 2006 avec la famille de Léon Bourget, celui-ci confirme ces impressions. Je demande à Léon de décrire ce qu'il entend comme étant un « bon berger ». Il répond « déjà quelqu'un qui aime les bêtes, qui a la patience de les faire manger, qui les traite bien, qui les soigne, voilà ». Je l'interroge alors pour savoir s'il considère que ce « bon berger » est encore présent dans les nouvelles générations d'éleveurs. Selon lui, « il y en a très peu ». Les nouvelles générations « n'ont plus appris » selon lui. Il considère que « les nouvelles générations sont plus des éleveurs que des bergers »¹⁵⁷.

Aujourd'hui, beaucoup plus de propriétaires de troupeau se qualifient d'abord comme « éleveurs », et ce, même s'ils ont les qualifications autrefois attribuées aux « bergers ». Beaucoup se disent n'être qu'« éleveur », comme par exemple Louis ou Félix, puisqu'ils ne savent pas garder et n'ont pas les compétences attribuées au berger. Les individus semblent plus complexés par le fait de se dire « berger » en ayant le statut de propriétaire d'un troupeau. Les individus semblent aussi avoir moins de complexes dans le fait de ne pas avoir les savoir-faire d'un berger, bien que faisant de l'élevage de moutons transhumant dans cette région historiquement marquée par cette pratique et la présence de bergers. Félix et Louis, qui viennent tous deux de grandes familles de bergers, ne sentent pas le besoin de préserver cette identité, ces compétences et la réputation de leurs pères, en apprenant les savoir-faire des bergers. Un déni de la reproduction du métier, selon le modèle familial et professionnel, est en cours, sans que cette rupture dans la transmission du métier ne semble poser de problèmes.

Lucie Dupré, Jacques Lasseur et Julia Sicard ont analysé les modes d'identification des éleveurs dans les Alpes du Sud, en 2018, et décrivent certains des changements que j'ai pu aussi constatés dans le monde pastoral. Ces chercheurs se demandent « pourquoi se dire « berger » quand on est chef d'exploitation ? ». Ils concluent : « on pressent [...] que pour qu'un éleveur, se dire « berger point barre » ou « éleveur-berger » [il s'agit] un acte d'appartenance lourd de sens » (Dupré, Lasseur et Sicard 2018 :222). Selon mes constats, il s'agit effectivement d'un acte d'appartenance « lourd de sens » basé sur la reconnaissance de compétences particulières, sur la pratique d'un vieux métier avec une forte symbolique et dans le fait de le pratiquer suivant certaines façons de faire.

Les questions que ces chercheurs se posent sont intéressantes, car elles décrivent le changement contemporain dans les modes d'identifications. Cependant, elles manquent de mise en perspective historique. En effet, ces chercheurs se sont intéressés aux perceptions des éleveurs en lien avec la pratique d'un modèle d'élevage dit « pastoral » (alimentation du troupeau à l'herbe, dehors) ou « agro-pastoral » (alimentation du troupeau en grande partie

¹⁵⁷ Transhumance 2006, Léon Bourget, cassette n° 13 à 7 minutes.

avec du foin en bergerie). Ils se sont aussi intéressés à la rhétorique des éleveurs sur le « dogme modernisateur agricole », et constatent que ceux qui s'éloignent de ce dogme « épousent plutôt l'éthos et la culture » du berger basé sur une alimentation à l'herbe, sur l'idée de liberté et d'être « toujours dehors ». Selon eux, « l'éleveur pastoral [qui n'alimente qu'avec de l'herbe dehors] se tient à l'orée de deux mondes à la fois propres et intéressants : celui des éleveurs qu'ils sont, par leur statut, et celui des bergers, qu'ils revendiquent – du moins en partie. Il s'agirait donc d'un berger bien particulier : un berger installé en élevage, qui a pouvoir sur son troupeau dont il est propriétaire, lié aux autres éleveurs par une relation de parité et non de subordination. Un berger qui ne serait pas le produit de ce double déclassement social et professionnel tel qu'il est encore fréquemment associé à un salarié agricole » (Dupré, Lasseur, Sicard, 2018 : 233-234).

Pour résumer, ces chercheurs perçoivent que le terme de « berger » est porteur d'une culture, mais qu'il semble limité au statut de salarié, de subalterne ou d'aidant. Ils leur semblent donc étrange que des éleveurs, patrons et propriétaires, se décrivent par un statut de simple salarié, voire d'ouvrier agricole. Ils considèrent aussi le statut d'éleveur comme étant plus valorisé ou valorisant socialement et professionnellement.

Suivant leur raisonnement, il peut effectivement paraître étrange qu'un patron, propriétaire d'un troupeau, emprunte l'identité d'un salarié et vive un déclassement social et professionnel. Or, il n'y a pas si longtemps, le terme d'éleveur était péjoratif et avait moins de prestige que l'identification du berger, cette dernière étant basée sur une identité de compétences, des savoir-faire empiriques acquis dans une histoire longue, et de représentation comme chez le forgeron. En fait, ces chercheurs ont intégré le processus d'identification contemporain que j'observe sur le terrain en considérant l'éleveur et le berger par leur statut (propriétaire/salarié), et en valorisant le statut de l'éleveur. De ce fait, un berger est forcément un salarié et il semble saugrenu qu'un éleveur se dise « berger ». Les questions qu'il aurait été intéressant de se poser sont plutôt : pourquoi est-ce que des individus qui pratiquent le métier de berger se disent maintenant n'être qu'« éleveur » ? Qu'est-il en train de se passer avec cette identité de berger qui semble se déprécier par rapport à celle d'éleveur qui suit les prémisses du « dogme modernisateur agricole » préconisé dans les modèles de développement ? Et pourquoi les individus qui suivent le « dogme modernisateur agricole » n'adoptent pas l'identité de berger et alimentent leurs troupeaux en bottes de foin en plaçant le tracteur au cœur de leur travail ?

En fait, se dire « berger » n'a plus la même aura qu'avant. La phrase d'un éleveur dans leurs recherches l'affirme : « Moi, je ne suis pas complexé, je me dis berger. Berger, point barre » (Dupré, Lasseur, Sicard, 2018 :219). Cet éleveur semble comprendre la complexité de cette définition en se disant « Berger point barre ». En mentionnant qu'il n'est pas complexé, il dit en fait qu'il peut y avoir un complexe ou que des préjugés existent aujourd'hui dans le fait de ne se dire « que berger » en étant également éleveur. Celui-ci assume le fait de ne se dire « que berger » en sachant qu'il en tire peut-être moins de reconnaissance ou que cette identité est connotée. Cependant, cette identité correspond sûrement mieux à la représentation qu'il se fait du métier. Or, cette représentation est aussi plus taboue qu'autrefois. On assiste donc actuellement à un déclassement de l'identité de berger.

11.1.1.1 Un « berger » paysan au troupeau et un « éleveur » entrepreneur au tracteur

L'identité de berger est connotée dans l'imaginaire des individus et semble avoir certains des traits de ce qui est communément identifié dans la culture paysanne (Mendras 1984). Une approche plus « paysanne » des pratiques agricoles diminue les intrants, « fait avec » ce que l'individu trouve en termes d'herbe et de ressources disponibles, valorise la débrouillardise, la rusticité et l'adaptation facile aux situations avec peu de matériel agricole sophistiqué, en restant mobile. Le défi dans ce type d'élevage est de maintenir ou d'augmenter sa situation (sociale, professionnelle, économique) avec les éléments à disposition. Ceux qui réussissent sont d'autant plus méritants puisqu'en « partant de rien » (comme Gilbert Gaillan) ils ont su « se construire » et assurer la survie de la famille. Dupré, Lasseur et Sicard mentionnent d'ailleurs des éléments similaires concernant la culture matérielle de l'éleveur qui s'identifie comme « berger », culture qu'ils identifient comme « pastorale ». Cette culture matérielle peut se décrire comme « réduite, peu ostentatoire, légère et le plus souvent mobile » (Dupré, Lasseur et Sicard, 2018 :229). « Elle s'organise autour du rapport à l'animal plutôt qu'aux engins : des moutons et des chiens [de direction ou de protection] plutôt que des tracteurs » (Dupré, Lasseur et Sicard, 2018 :229). Ces éleveurs « pastoraux » « renieraient presque ce même tracteur » dont parfois ils dépendent aussi, mais qui est perçue plutôt comme une tâche moins gratifiante que celles effectuées près des animaux (Dupré, Lasseur et Sicard, 2018 :229). Le troupeau est au cœur des pratiques de ceux qui s'identifient comme étant « bergers ». Dans cette représentation du métier, le troupeau incarne une *œuvre* et la prise en considération d'éléments économiques est perçue comme secondaire, ou relevant d'une certaine bassesse. Même si les aspects économiques existent depuis longtemps dans le monde pastoral, cette donnée est taboue et ne doit en aucun cas supplanter la démarche de prendre soin du troupeau. Certains bergers (éleveurs) des anciennes générations mentionnaient par exemple n'avoir mangé que de la polenta (farine de maïs) pendant des semaines pour permettre au troupeau de bien manger sur des terres louées. Cette représentation paysanne du métier est encore présente sur le terrain, mais semble plus *anormale*, comme le souligne Louis. En comparant les bergers moutonniers et les chevriers, ces derniers sont plus près de la normalité dans un contexte agricole où la ferme incarne une entreprise qui se doit d'être rentable. Cette forme identitaire et cette représentation plus artisanale ou paysanne du métier existe encore, mais devient moins populaire.

Tandis que le mode d'identification d'« éleveur », inversement, gagne en importance dans les discours, tout comme la valorisation d'éléments économiques et gestionnaires du métier. Ce mode d'identification est connoté dans l'imaginaire des individus et décrit une volonté d'adopter des techniques agricoles modernes (machinerie dernier cri, nouveau procédé agronomique...). Il vise la performance économique (suivi des cours de l'agneau, du grain...), associée à l'image du chef d'entreprise. Il décrit des qualités de gestionnaire, nécessaires pour maintenir une exploitation en activité dans ce contexte de bureaucratisation du métier. Selon Dupré, Lasseur et Sicard, les éleveurs qu'ils ont interrogés et qui s'identifient davantage comme « éleveurs », accordent une place particulière à la machinerie agricole dans lequel le tracteur trône et devient une sorte « d'emblème » (Dupré, Lasseur et Sicard, 2018 :229). Les individus s'identifiant plus comme « éleveurs » que « bergers » adoptent plus

souvent une logique ou une représentation du travail qui vise à « agir sur » la production et souhaitent la contrôler. Ils souhaitent agrandir la taille de la ferme, la rendre plus productive, être propriétaire des terres pâturées, choisir des races plus bouchères que rustiques pour modifier la conformité des agneaux. En 2015, Marc, dans son entretien, considère d'ailleurs qu'un « éleveur » a un lien différent avec le troupeau, le percevant peut-être plus comme du « matériel », un moyen pour arriver à ses fins.

Depuis 15 ans, beaucoup plus d'individus adoptent des pratiques de travail qui peuvent être associées à cette identité d'«éleveur ». Davantage d'individus font de la vente directe et ne passent plus par les coopératives ou par les maquignons. Ils sont plus nombreux à adopter cet esprit d'entreprendre qu'évoque Louis, en allant jusqu'au bout du processus de production et en vendant le produit fini. Davantage d'éleveurs rationalisent le travail, le décortiquent, l'inscrivent sur papier ou utilisent un logiciel de gestion et un « pocket pc » pour gérer les données du troupeau. Davantage d'éleveurs ont Internet à la maison et savent s'en servir. Ils se sédentarisent en achetant des terres ou en louant des bergeries comme Martin ou des herbassiers du Var. Davantage font aussi de l'engraissement d'agneaux en bergerie plutôt qu'à l'herbe. Ces exemples décrivent l'adoption d'une approche plus gestionnaire de la ferme, plus productive et obéissant à des préceptes agronomiques de modernisation.

Cependant, même si, comme l'observaient Dupré, Lasseur et Sicard, l'identification au terme d'éleveur est souvent faite par des individus qui ont un modèle « agro-pastoral » (le troupeau étant alimenté une partie de l'année par une production de foin en bergerie), ce n'est pas cette caractéristique qui distingue ce mode d'identification, qui gagne en popularité. Pourquoi ? Parce que certains éleveurs, qui ont des modèles agro-pastoraux, comme George de la Colline, ou Dédé, des éleveurs en région de montagne de plus d'une soixantaine d'années, se disent être « berger » et sont reconnus comme tels dans le GPL tout en ayant un modèle « agro-pastoral ». Ces éleveurs savent garder, gardent encore ou ont gardé à un certain moment de leur vie. Ils adoptent les représentations du métier et du troupeau que décrit Martin en 2015 (amour des bêtes, négociation, lenteur...). De plus, certains, qui ont plutôt un modèle « pastoral », profitant de l'herbe en extérieur presque à l'année, comme Stéphane, pourraient s'identifier comme étant « bergers », mais ne le font pas. En fait, ce changement dans les modes d'identification s'explique par des changements importants dans les représentations qu'ont les individus du métier et des bêtes (plus « paysans » ou plus « éleveurs »). Ces transformations dans les représentations qu'ont les individus du métier sont notamment influencées par la valorisation que tirent les individus de ces modes d'identifications.

11.1.1.2 Parcours biographique en rupture ou en continuité et choix du mode d'identification

En fait, le parcours biographique individuel des personnes observées semble influencer le choix de l'identification de « berger » ou d'« éleveur » fait par les individus et la valorisation qu'ils en tirent. Des études plus approfondies devraient être faites à ce sujet pour conclure sans ambiguïté sur ce lien de cause à effet, mais j'ai pu observer certaines tendances.

Chez beaucoup de jeunes éleveurs issus du monde agricole, cette identité d'« éleveur » semble être synonyme d'une potentielle ascension sociale ou d'une réussite professionnelle. Ils ont d'ailleurs davantage tendance à se définir comme étant des « éleveurs » que comme des « bergers », comme le faisaient leurs pères (*baby-boomers* ou issus de la génération des *anciens* ou *âgés*), même s'ils ont les caractéristiques qui pourraient faire en sorte qu'ils se définissent comme étant des bergers. En fait, dans ce cas, l'idée de se construire et se réaliser « en partant de rien » ne s'applique pas, puisque ceux-ci ont souvent accès à des structures fermières existantes. Le but est plutôt, chez ces jeunes éleveurs, de grossir cette structure fermière.

Stéphane illustre bien cette forme de parcours professionnel, plus en continuité qu'en rupture. En expliquant son parcours biographique dans plusieurs entretiens entre 2005 et 2014, Stéphane mentionne avoir repris la ferme par dépit, par pragmatisme ou comme allant de soi, « c'était logique ». Stéphane a fait une autre formation professionnelle jeune adulte, mais en voyant les contraintes du marché du travail, il lui semblait « plus logique » et pragmatique de « simplement » reprendre la ferme familiale qui en quelque sorte l'attendait. Il perçoit le fait d'être « éleveur » comme plus valorisé et valorisant que d'être « berger », parce qu'il voit dans la propriété et l'exploitation en croissance (plus de terres, de bâtiment, de machinerie...) une réussite. Stéphane a mis en place un modèle d'élevage plus près de ses intérêts personnels et qui priorise la production de foin. L'identité de berger, proche du troupeau, correspond moins à l'image qu'il se fait du métier souhaité et d'une réussite sociale et professionnelle. Le travail auprès des bêtes semble même être une position plus négative, aliénante et dévalorisante pour Stéphane et beaucoup de jeunes éleveurs « nés dedans ».

Le deuxième parcours biographique répandu concerne les éleveurs néoruraux. Ils représentent une exception à ce changement identitaire. Ceux-ci ont plutôt tendance à se définir comme étant des « bergers », ou des « éleveurs-bergers ». Ils se sont souvent « installés », ont acquis un troupeau, après avoir exercé le métier de berger en étant salariés. Plus rares sont ceux qui se définissent uniquement comme étant des éleveurs ou, très rapidement dans leur présentation, ils formuleront qu'ils sont aussi bergers. Leur parcours biographique se positionne en rupture avec le modèle de développement économique actuel. Certains s'identifient comme « berger point barre » de manière presque militante, pour souligner leur refus du modèle de développement agricole productiviste. Ils ont souvent des caractéristiques et des discours qui ressemblent à ceux des néoruraux baby-boomers qui les ont précédés, des discours et des caractéristiques notamment identifiés par Bertrand Hervieu et Danièle Leger dans leurs recherches (Hervieu et Léger 1980, 1983). Comme le formulait Alphonse et Lili, les néoruraux mentionnent souvent avoir changé de parcours professionnel en rupture avec le monde du travail en milieu urbain, en refusant le modèle du « 9 à 5 » du « métro, boulot, dodo ». Ils aiment le métier pour la « liberté » qu'il procure. Et mentionnent avoir fait ce « choix de vie » par « passion des bêtes » et pour « être dehors » dans la nature, dans la lenteur, sans patron, pour retourner à l'essentiel. En affirmant être « berger » et « que berger » ils critiquent les critères de la réussite sociale présents dans la société de consommation qui encourage aussi un mode de vie plus tournée vers la modernité, l'innovation, les nouvelles technologies, la rationalisation du travail, le profit, la rapidité. Ils sont attachés à la tradition (savoir-faire du passé, matériel ancien, mode de vie paysan...) tout

en étant critiques sur ce qu'elle propose. Mais ils changent aussi souvent de modèle d'élevage avec les années et l'âge avançant, comme le formulait Julien au chapitre précédent concernant les herbassiers, délaissant leur modèle plus pastoral pour se sédentariser. Martin et Fred illustrent bien cela, éleveurs néoruraux, ils gardent moins aujourd'hui, utilisent plus les parcs ou de la machinerie agricole moderne et se sont progressivement sédentarisés. Ceux-ci disent avoir voulu plus de confort, ce qui passe souvent par la sédentarisation des pratiques, par l'adoption de nouveaux outils de travail qui réduisent la pénibilité du métier. Ce faisant, leurs modes d'identification restent liés au fait d'être « berger » ou « éleveur-berger », mais ils se rapprochent de plus en plus du modèle d'élevage qu'ont ceux qui s'identifient comme étant « éleveurs ».

11.1.1.3 Valorisation de l'éleveur entrepreneur

Ainsi, on perçoit qu'il y a moins d'individus qui s'identifient comme étant « bergers » en ayant le statut d'éleveur. Cette diminution est due à plusieurs facteurs. Les plus âgés qui s'identifient encore comme étant « bergers », comme Léon et Émilien, issus du monde agricole, ont souvent pris leur retraite, où ne sont pas très loin de l'âge de la retraite. Les plus jeunes générations de néoruraux qui se disent « bergers » ont souvent un statut plus précaire sur le foncier et sont moins nombreux que leurs pairs déjà installés qui se disent être des « éleveurs ». Globalement, les « bergers » sont plus minoritaires en nombre et moins influents qu'avant. Du moins, ceux qui s'identifient comme étant « bergers » ne semblent pas renverser le changement identitaire en cours, allant de plus en plus vers l'identification d'« éleveur » et de gestionnaire que décrit Louis. Et comme ils adoptent avec l'âge des pratiques accolées à cette identification d'« éleveur », en termes de représentation, les « bergers » deviennent plus minoritaires dans le groupe. Du moins, plus qu'avant. En 2015, Martin mentionnait d'ailleurs que « c'est ce qui change » dans le monde pastoral actuellement.

Plusieurs sociologues ou économistes, dont Joseph A. Schumpeter (1942) et Max Weber (1895-1919), avaient perçu l'importance du rôle de « l'entrepreneur » dans la modernité et la transformation du monde du travail. Même si ces deux chercheurs ne donnent pas la même définition de ce qu'ils entendent comme étant « un entrepreneur », ils identifient quelques traits relativement similaires à ceux souvent attribués à l'« éleveur » qui sont décrits plus hauts (un individu qui encourage l'innovation plus que la tradition, qui a un esprit d'entreprendre...). Henri Mendras (1984) considérait aussi que les agriculteurs devenaient, dans le contexte de développement de l'agriculture des années 1960-1970, des producteurs et des entrepreneurs et délaissaient les pratiques et le mode de vie « paysan ». Selon Mendras, les critères qui décrivaient le « bon agriculteur » changeaient à cette période, passant notamment de la reconnaissance de l'« art de produire » chez le paysan à celle de s'adapter aux demandes du marché chez l'agriculteur (Mendras 1984). On observe sensiblement la même chose chez les bergers. Or, ce qui est surprenant, c'est la période relativement tardive de ce changement dans le monde pastoral (plus de 50 ans après les observations de Mendras), et peut-être surtout l'ampleur de celui-ci, si l'on considère l'importance de l'ancienne stature du Berger (avec un grand B) et son déclassé rapide. Autre élément surprenant, selon un technicien de la Maison Régionale de l'Élevage, les propriétaires de moutons dans le reste

de la France se disent être des « bergers ». L'identification d'« éleveur » chez les moutonniers du Sud-Est serait un phénomène original, région où l'on retrouve aussi les plus gros troupeaux et un mode d'élevage pastoral.

Cette identité de l'éleveur est donc plus adoptée aujourd'hui parce qu'elle incarne chez plus d'individus en activité une posture de réussite sociale qui s'inscrit dans le modèle de développement agricole contemporain. Mais l'identité de l'éleveur (souvent synonyme du statut de propriétaire, de gestionnaire, d'innovation et de modernité) et celle du berger (plutôt synonyme de salarié (actuellement), de compétence, d'artisan-paysan, de débrouille et de tradition) cohabitent dans le GPL et semblent avoir du mal à se rejoindre dans un seul et même groupe professionnel. On peut d'ailleurs percevoir les débuts d'une division à l'intérieur du GPL.

11.1.2 Une professionnalisation du métier de berger

Ce changement dans les modes d'identification est lié à un autre phénomène perceptible ces dernières années. En fait, le métier de berger semble suivre un processus de professionnalisation qui divise le GPL en différents sous-groupes aux tâches et aux compétences différentes.

Qu'entendons-nous par cette professionnalisation du métier de berger ? En fait, la définition de professionnalisation ne fait pas consensus dans la littérature (Abbott 1988 ; Freidson 2001). Des différences existent entre les recherches francophones ou anglo-saxonnes (Wittorski 2008 :12). Mais, plus globalement la professionnalisation est comprise comme un processus social par lequel une « occupation » ou un « travail » devient une profession. On pourrait résumer cette notion de profession en quatre points. Dans un premier temps, une profession est souvent considérée comme un travail qui demande au travailleur de franchir un certain nombre de processus de sélection pour pouvoir l'exercer, impliquant l'acquisition de savoir-faire. Souvent, un groupe professionnel encadre l'entrée des travailleurs dans la profession, définit les compétences à avoir, protège les intérêts des membres et vérifie que ceux-ci se conforment aux normes du groupe. De plus, les standards du bon travail et la reconnaissance d'une éthique du travail sont partagés. Finalement, les critères de cette profession sont institutionnalisés ou reconnus par d'autres instances publiques ou d'autres groupes professionnels. Le terme de profession a été longtemps assimilé dans la littérature anglophone à des positions de travail qui relèvent de l'élite (avocat, médecin...) et qui décrivent un travail plus intellectuel que manuel, cette dernière occupation relevait plus d'un métier. Or, les différences entre la notion de métier et de profession s'amenuisent voire disparaissent complètement aujourd'hui. Ainsi, un Homme de métier, comme un berger, peut exercer une profession puisque l'on retrouve les éléments des quatre points énoncés plus haut, et un métier comme celui de berger peut suivre un processus de professionnalisation.

La professionnalisation correspond à un phénomène social qui implique un changement dans les relations de pouvoir entre des individus qui pratiquent un travail en commun, pour lequel des compétences sont exigées. Cette transaction sociale vise souvent à obtenir une reconnaissance professionnelle, de nouvelles compétences ou une nouvelle

division des tâches et des responsabilités. Il s'agit donc d'un réagencement des statuts entre des travailleurs, permettant à certains de vivre une ascension sociale et tentant de faire reconnaître ces changements à des institutions ou à d'autres groupes professionnels. Ce processus pourrait aussi être considéré comme une démarche visant à faire reconnaître des qualifications à un groupe de travailleurs en augmentant leur niveau de compétences pour pouvoir exercer le travail. Everett C. Hughes considère que le processus de professionnalisation d'un métier consiste en une « mobilité collective d'une partie de ses membres » qui visent à « débarrasser le métier de ceux qui ne sont pas assez mobiles pour suivre ce changement » (Hughes, 1996 :77). Il peut s'agir d'une mobilité individuelle du travailleur, où celui-ci tente « d'acquérir les qualifications qui lui permettent d'accéder à un certain niveau dans la hiérarchie du métier » (Hughes 1996 :77). Il peut y avoir une mobilité collective, notamment dans le fait que des travailleurs vont procéder à un transfert des tâches considérées comme étant les moins prestigieuses socialement, ou les plus désagréables, vers d'autres types de travailleurs (Hughes, 1996 :77). Selon Hughes, cette mobilité ou cette nécessité d'une polyvalence du travailleur est souvent imposée par les travailleurs eux-mêmes (souvent les plus mobiles) ou par différentes structures (banques, industries, clients, État...), qui dictent les changements à adopter dans les tâches et les savoir-faire de ceux-ci. Plusieurs éléments qu'identifie Hughes, concernant le phénomène de professionnalisation, sont observables chez les bergers (éleveurs et salariés).

On peut considérer que le statut d'éleveur se professionnalise pour plusieurs raisons. En fait, dans le monde pastoral, on peut considérer que même si certains éléments donnent l'impression qu'une simplification du travail a eu lieu (par exemple le fait que leurs revenus sont maintenant assurés par les primes), les tâches des éleveurs se sont en réalité complexifiées dans les dernières années et demandent de nouvelles compétences. La bureaucratisation du métier a modifié les tâches à exécuter et a engendré la nécessité de posséder de nouveaux savoir-faire, dont des qualités de gestionnaire. Les individus les plus flexibles et les plus mobiles ont été avantagés dans ce contexte. Ils ont adopté différentes stratégies (apprentissage, intériorisation, optimisation...) les plaçant en position de contrôle face au changement imposé, plutôt qu'en position de subir celui-ci.

De plus, on observe un processus de valorisation du statut d'éleveur. Comme l'observait Hughes concernant les processus de professionnalisation, il y a eu dans le milieu pastoral un de transfert des tâches non voulues à d'autres. Au début des années 2000, les éleveurs ont transféré les tâches administratives perçues comme le « *dirty work* » (Hughes 1962), aux femmes du foyer, pour maintenir une certaine dignité. Maintenant, ceux-ci ont soit appris ces tâches qui sont plus valorisées ou les ont transférées à des techniciens ou experts, lorsque la famille n'arrive pas ou ne souhaite pas les assumer. On assiste aussi plus récemment à un transfert des tâches moins prestigieuses rattachées au troupeau, comme la garde, des éleveurs vers les bergers salariés. Comme on l'abordait au chapitre précédent, l'activité de la garde semble même être en voie de devenir le nouveau « *dirty work* » du métier (Hughes 1962). En transférant ces tâches perçues comme désagréables, certains éleveurs tentent d'augmenter leur prestige social et professionnel en devenant plus des chefs d'exploitation plutôt qu'en restant près du troupeau, des tâches désormais considérées comme plus ingrates, répétitives, aliénantes, peu productives.

L'éleveur voit aussi ses fonctions, ses responsabilités et ses relations se diversifier. La mise en place des politiques d'aides déconnectées de l'activité de produire, suivant l'application des principes de la multifonctionnalité de l'agriculture, a favorisé l'élargissement du cercle de compétences nécessaires à un éleveur pour réaliser son travail. Il devient donc de plus en plus difficile de pratiquer le métier de berger sans être polyvalent, sans être ouvert et en contact avec des personnes très diversifiées et souvent non issues du monde agricole (touristes, agents administratifs, agents de Parc, écologistes...). Ceux qui ne répondent pas assez à ces exigences de gestion et de socialisation sont parfois considérés comme étant « bourru », des « ours », des « arriérés », ou mésadaptés aux demandes de la société actuelle.

Roland, éleveur « né-dedans » *baby-boomer*, décrit d'ailleurs bien ces attentes auxquels les éleveurs ont du mal à répondre. Les exigences de socialisation attendues dans des instances administratives comme la DDT sont en décalage avec le comportement de beaucoup d'éleveurs. Selon lui, ils n'arrivent pas à discuter calmement en réunion. Il dit se sentir honteux parfois lors de ces rencontres devant des techniciens qui sont calmes et parlent bien. Cependant, il semble aussi les dénigrer ne les voulant pas comme berger.

Entretien avec Roland en 2015

Roland : Ouais DDTM, et autre, nous n'avons rien à dire quoi. Je veux dire si quelqu'un dit quelque chose de toute façon, puis il est vrai que dans notre profession, les gens ils ne sont pas...ils manquent d'instruction. Ils ne savent pas s'exprimer sans s'engueuler, sans casser, sans... Voilà il faudrait être calme et puis attaquer les choses intelligemment. D'ailleurs, lorsque vous allez dans une réunion agricole souvent [les techniciens de la DDT] sont sur une estrade déjà d'entrée, ils sont déjà plus haut que nous. Bien souvent c'est des pauvres taches sans doute parce que leurs parents étaient déjà dans la fonction publique, de hauts fonctionnaires. C'est pour ça qu'ils ont réussi à se caser là. Parce qu'on n'en aurait peut-être pas voulu comme bergers nous de ces gens-là.

En fait, les éleveurs perçoivent davantage d'attentes venant de diverses sources (consommateurs, clients, touristes, administration, voisins, écologistes...) espérant des comportements différents venant de leur part. Ils ressentent le fait de devoir être plus « professionnels », en étant dans la diplomatie, la retenue, la politesse, en ayant des discours pondérés, selon des critères de socialisation que l'on retrouve plutôt en milieu urbain ou intellectuel ou dans un secteur de services. Cependant, les éleveurs ne souhaitent et ne peuvent pas tous répondre à ces attentes. Chaque année, un certain nombre de procès ou de plaintes ont lieu impliquant des éleveurs ayant adopté des comportements jugés trop agressifs physiquement ou verbalement, dans des situations où ces individus étaient en contact avec des personnes extérieures au métier¹⁵⁸. Ces mêmes types de comportements entre personnes du milieu agricole donnent rarement lieu à des poursuites judiciaires, car les litiges se résolvent le plus souvent à l'intérieur du GPL. Or, ces nouveaux usagers du territoire ou

¹⁵⁸ Le procès de Didier Trigance entre 2012 et 2013 décrit bien ce type de comportement jugé excessif et violent contre des agents de l'État, cet éleveur a été soutenu par la profession considérant que les agents de l'État avaient eu des propos visant la provocation auprès d'un éleveur excédé par les attaques de loups (Éleveursetmontagne.org).

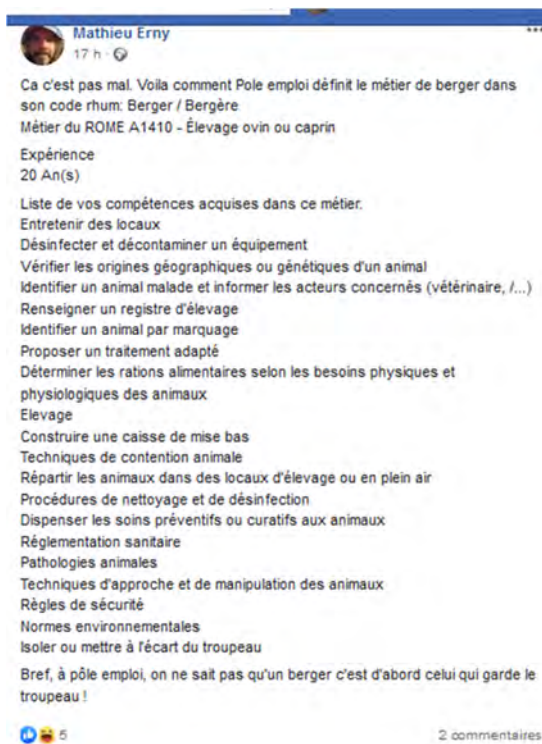
partenaires de travail demandent aux éleveurs de modifier pour certains leurs comportements et leurs modes de socialisation. Et, les plus mobiles dans cette situation, ceux qui sont les plus diplomates, sont avantagés par rapport aux autres.

Luc Boltanski et Ève Chiapello (1999) décrivent un phénomène en lien avec le marché du travail contemporain qui ressemble à ce qui a été observé dans le milieu pastoral ces dernières années. Ces auteurs formulent qu'« en mettant l'accent sur la polyvalence, la flexibilité de l'emploi, l'aptitude à apprendre et à s'adapter à de nouvelles fonctions plutôt que sur la possession d'un métier et sur les qualifications acquises, mais aussi sur les capacités d'engagement, de communication, sur les qualités relationnelles, le néomanagement se tourne vers ce que l'on appelle de plus en plus souvent le « savoir-être », par opposition au « savoir » et au « savoir-faire » (Boltanski et Chiapello 1999 : 151). Cette professionnalisation du métier valorise de plus en plus le « savoir être » au travail, plutôt que les « savoir-faire » du métier « traditionnel » de berger. Différentes institutions (syndicats professionnels, banques, industries, consommateurs, chambre d'Agriculture, Ministères...), ont d'ailleurs favorisé ce changement des pratiques, des modes de socialisations et des savoir-faire, en souhaitant professionnaliser davantage les métiers agricoles.

D'un autre côté, le statut de berger salarié suit aussi un processus de professionnalisation et d'institutionnalisation. Des associations professionnelles de salariés militent depuis des années pour mettre en place et faire respecter des conventions collectives protégeant ce statut de bergers salariés. Ces associations se sont souvent rapprochées de syndicats professionnels existants (CGT, CFDT...) pour faire connaître leurs conditions de travail et être conseillées sur leurs droits. Ce statut est aujourd'hui encadré et contrôlé par les normes du travail et la qualité des logements est davantage vérifiée, tout comme le travail « au black » ou mal rémunéré. Le statut de salarié suit un processus de valorisation, notamment grâce aux associations professionnelles et à diverses instances de promotion du pastoralisme (CERPAM, Maison du Berger...), qui informent et sensibilisent le grand public et les Ministères (environnement, agriculture...) des nombreux savoir-faire et des diverses fonctions sociales et environnementales du berger salarié. Le *Manuel des Bergers d'Alpage* (2017) fait d'ailleurs mention des nouvelles fonctions que l'on attribue au berger salarié et utilise la métaphore du couteau suisse pour décrire ces compétences. Dans ses tâches on trouve celles récentes liées à la gestion du Loup (faire des constats d'attaque, accueillir différents intervenants (ONCFS, ONF)), mais aussi la gestion des touristes, des chiens de protection, de la montagne (respect des conditions des MAE, remplir un cahier de suivi d'alpage, faire des rotations de pâturages pour entretenir la biodiversité...), avec divers usagers (VTTistes, randonneurs, chasseurs...).

Le berger salarié, selon ce manuel, doit aussi maintenant être diplomate, lettré, informé, connaissant la gestion d'un troupeau en plus des éléments de la faune et la flore à respecter. Il doit aussi connaître ses droits comme travailleur et les différents types de contrats ou législation concernant la gestion du territoire sur lequel il travaille (département, MAE, Natura 2000, parc national...). Des centres de formation, comme l'école du Merle, recrutent d'ailleurs depuis les 30 dernières années des profils d'étudiants plus scolarisés, ayant souvent des formations universitaires ou scolaires importantes. Dans un entretien réalisé en 2007 avec la directrice de cette école, les critères de sélections étaient différents il

y a 40 ans : ayant davantage de profils de jeunes en difficulté et en réinsertion sociale, et quelques jeunes néoruraux en reconversion. Maintenant, de nouvelles compétences sont nécessaires pour réaliser le métier et les bergers les plus mobiles s'adaptent le mieux à ces changements de rôle, de tâches, de savoir-faire, et de forme de socialisation. Les moins adaptés à ces changements sont plus facilement évincés de la profession ou ont des conditions de travail plus difficiles dans de mauvaises « places ». Les compétences traditionnelles du berger, et son image, sont parfois même dévalorisées par certains bergers salariés qui souhaitent plutôt souligner, comme dans le Manuel, ces nouvelles compétences perçues comme plus prestigieuses et permettant une forme d'ascension sociale¹⁵⁹.



Les compétences que Pôle emploi considère pour le métier de berger
Pôle emploi oublie la tâche de garde du troupeau et utilise de nombreux termes complexes pour décrire diverses tâches parallèles, extrait Facebook 28-05-2019

Ainsi, pour reprendre les concepts de Hughes (1996), on perçoit dans le milieu pastoral (chez les éleveurs et les salariés) une volonté de mobilité collective des bergers et une mobilité individuelle de certains individus cherchant de nouvelles compétences pour faire face aux changements du métier. Les plus mobiles et les plus flexibles, dans ce contexte particulier de changement du métier, ont été les plus avantagés socialement et imposent leurs vues aux

¹⁵⁹ J'ai travaillé au début à la conception de ce « Manuel professionnel » pour ensuite me retirer du projet compte tenu du point de vue éditorial de celui-ci : qui est devenu plus paternaliste, moralisateur et tentait une forme de gentrification du métier. On y conseille par exemple aux bergers de moins manger de viande et d'aller plutôt vers des produits issus de l'agriculture biologique, de se laver davantage, de moins boire de l'alcool ou d'être plus diplomates avec les touristes. Ce Manuel dépeint une image idéalisée des bergers d'alpage dans les Alpes de Hautes-Provence, une image appréciée du public et des instances fournissant des subventions pour le pastoralisme, mais excluant un nombre important de ses professionnels aux profils divers et variés qui travaillent en région PACA « élargie », dans des conditions souvent bien moins appréciables. En mettant de l'avant cette image du berger idéalisée, dans un « Manuel professionnel », on encourage à terme la désertion et la discrimination des individus les moins mobiles selon ces nouveaux critères de compétences qui viennent d'instances extérieures au milieu pastoral. Je me suis donc retirée de ce projet qui a tout de même bien été accueilli dans la profession ayant aussi su regrouper quelques informations pertinentes pour les bergers débutants.

autres, moins mobiles, souvent plus attachés au respect de la tradition. Une professionnalisation du métier de berger est en cours et commence à scinder ce métier en deux statuts plus distincts et en deux groupes différenciés de travailleurs aux tâches différentes : les éleveurs (gestionnaires de la ferme) et les bergers salariés (gestionnaires du troupeau et des ressources). La professionnalisation actuelle participe à cette redéfinition de l'identité du berger qui se base maintenant plus sur la considération d'un statut (patron/salarié) que sur des compétences partagées attribuées aux bergers (éleveurs et salariés). Cette perception d'un métier scindée entre statut et compétence était minoritaire dans les années 2000 : elle est maintenant plus répandue. Cette différenciation des statuts et des tâches existait dans le passé, mais le partage des compétences et des représentations unissait davantage ce groupe.

11.1.3 D'une identité « pleine » à une identité plus professionnelle fragmentée

Actuellement, la nature de l'identité de berger change. Ce qui était compris comme étant l'identité « pleine » du berger se fragmente. On se souvient qu'au début des années 2000, les bergers valorisaient majoritairement l'idée d'avoir une identité « pleine » (Richard-Frève 2011). Cette identité était « pleine », car elle est, pour beaucoup d'individus, plus que simplement professionnelle ou liée une activité de travail. La vie en général et le travail du berger semblaient ne faire qu'une seule et même chose. Pour acquérir l'identité de « berger », l'individu devait faire ses preuves et démontrer aux autres cette dévotion totale et cette « passion » qui l'impliquait dans toutes les sphères de son existence, l'amenant à s'oublier pour répondre aux besoins des bêtes. Cette identité était difficilement fragmentable, car comme l'observait Alice Barthez citant Roland Maspétiol, « le travail de la terre n'est pas comparable aux autres professions « qui prennent l'homme que pour un temps et par un de ses côtés » (Barthez 1986 citant Maspétiol 1946).

Henri Mendras (1984) identifiait des éléments identitaires qui ressemblent à ce qui a été observé chez les bergers de cette époque. Celui-ci souligne que chez les paysans il y a une « confusion des rôles, la coïncidence des positions et des organisations [qui] entraîne une personnalisation des rapports et des actions. Commandée jusque dans les moindres détails par une morale impérative qui permet de juger sans hésitation les hommes et leurs moindres actes, la vie agricole et sociale s'organise dans des cadres temporels qui se vivent, mais ne se laissent pas comptabiliser » (Mendras, 1984 :35). Selon lui : « la société d'interconnaissance pousse ses membres à demeurer fidèles à eux-mêmes et à respecter les règles de conduite qui leur sont imposées par leur position. Par conséquent, pour le paysan, être soi est l'impératif premier ; tandis que devenir (quelque chose ou quelqu'un) est inhabituel, dangereux et même moralement répréhensible » (Mendras, 1984 :242). Chez les bergers, c'est aussi cette idée d'*être soi* qui est valorisée dans cette incarnation de l'identité « pleine ».

Or, actuellement, l'identité de berger est plus fragmentée et multiple. Elle est plus associée à une activité de travail. Ceci se perçoit dans le fait de concevoir des pauses dans le travail ou de prendre des congés et de « vouloir avoir du temps pour soi ». Ces éléments

témoignent d'une volonté chez les individus de chercher une satisfaction dans autre chose que le travail, le pastoralisme, le monde pastoral et les brebis. Ils illustrent aussi la volonté de séparer ce qui autrefois était perçu et valorisé comme une ontologie : l'occupation de travail et la vie comme berger ne faisaient qu'un, une identité « pleine » et un métier « total ». Nous avons déjà abordé dans le chapitre précédent le fait que les bergers prennent davantage de congés qu'avant. Pour bien comprendre cette fragmentation identitaire, voyons deux courts exemples (d'un éleveur et d'un salarié) d'un point de vue des représentations et de l'identité.

Christian en 2010, éleveur de la génération X, mentionnait avec une certaine gêne le fait d'être en congé durant tout l'été, pour la première fois dans sa carrière, n'ayant pas de foin à faire (en étant herbassier) et n'ayant pas à garder en montagne car embauchant un salarié. Christian sentait une certaine forme de culpabilité de se dire en congé tout l'été. Quelques années plus tard, Christian prend maintenant des congés durant l'été sans sentir de culpabilité et est soulagé d'avoir des vacances des bêtes. Il en profite pour mettre à jour ses papiers, faire les choses pour lesquelles qu'il n'a pas de temps durant l'année, se faire plaisir en voyant des amis et remonter voir les bêtes à la montagne que son berger garde, en étant moins stressé.

L'exemple de Thierry décrit aussi bien cette transformation des représentations et certaines fragmentations progressives de l'identité du berger. Thierry, un berger salarié de la génération X, ayant intégré le métier suite à une formation à l'école du Merle, après avoir travaillé un peu à l'usine et avoir fait un séjour dans la rue, était mon voisin d'alpages au début des années 2000. Thierry exerçait en 2004 le métier depuis plus de quinze ans, 365 jours par an, sans jamais avoir pris de congés. Je lui avais demandé lors d'un repas entre voisins pourquoi il ne voulait pas prendre de congé. Il avait répondu qu'il pouvait difficilement demander à son patron des journées de repos, car ce n'était pas simple à organiser dans le travail. Cependant, il ne percevait pas vraiment d'intérêt à prendre un congé. « Qu'est-ce que tu veux que je fasse en congé ? » m'avait-il dit en rigolant, percevant le côté étrange de sa question. « Tu pourrais, je ne sais pas aller au cinéma, voir un concert, voir des amis, de la famille, te faire plaisir quoi ? » avais-je répondu. Il avait mentionné que loin des brebis il était trop « inquiet » et qu'il n'était pas très bien loin des bêtes. Il ne voulait pas transférer la responsabilité de « son » troupeau à d'autres et il ne savait pas ce qu'il ferait pour s'occuper en congé. De toute façon, « si c'est pour aller voir d'autres amis bergers qui sont occupés à gérer un autre troupeau aussi bien rester à mes brebis » m'avait-il répondu. Le discours de Thierry, à cette époque, n'était pas rare, tant chez les éleveurs que chez les salariés. Ce discours était commun et valorisé. Dix ans plus tard, en 2014, j'ai recroisé Thierry à la foire de la Saint-Valentin à Saint-Martin-de-Crau. Je lui demande alors s'il prend des congés, s'il peut venir voir ceci ou cela, si on se verra à une prochaine foire ou fête de berger. Il dit, se souvenant de notre ancienne conversation, que maintenant il prend parfois des congés et qu'il les apprécie. Il est allé voir sa famille l'année précédente. Thierry semble avoir changé sa perception de la prise de congés. Du moins, il envisage aujourd'hui, comme Christian, d'être en congé, de faire autre chose qu'être aux brebis comme quelque chose de potentiellement agréable.

Ces exemples illustrent un comportement adopté beaucoup plus largement par les bergers (éleveurs ou salariés), dans ces dernières années. Aujourd'hui, pour un individu, s'identifier comme étant « berger » permet des divisions plus claires entre son identité personnelle, ses passions personnelles et ses occupations issues d'un travail qui est rémunéré. Le groupe permet plus facilement cette dissociation identitaire : un berger peut maintenant ne pas être constamment, uniquement et totalement passionné par les brebis. Ce qui était impensable il y a une quinzaine d'années.

Ainsi, il semble crédible de concevoir que l'usage du concept d'« identité professionnelle », si elle n'était pas adéquate en début de recherche, semble maintenant davantage convenir pour décrire une identité plus scindée, divisée, et liée à une activité de travail sans englober tous les aspects de la vie d'un individu. J'écrivais d'ailleurs dans un article sur l'institutionnalisation et la rationalisation du métier de berger salarié (des observations qui s'appliquent aussi en grande partie aux éleveurs), que « le berger n'est plus confondu avec son travail, il devient un professionnel qui exerce son travail. La consubstantialité du travailleur et du travail, partie intégrante de l'identité de berger, s'estompe au profit d'une professionnalisation, d'une contractualisation, de la subordination du travail exercé par un professionnel et non un homme de métier » (Richard-Frère, 2015 :118). Ce sont donc les termes d'« identité plus professionnelle » qui sont choisis ici, et qui semblent le mieux décrire les changements identitaires en cours. Cependant, sans aller jusqu'à totalement dissocier l'identité personnelle et l'identité professionnelle qui souvent se rejoignent dans le milieu agricole, on peut dire que l'identité des bergers évolue vers une « identité plus professionnelle. Ainsi, l'identité de berger a évolué : passant de l'identité « pleine » perçue comme un « genre de vie » (Halbwachs) suivant des modes de socialisation « communautaire » (Dubar 2000a) au début des années 2000, à une identité plus en lien avec le travail que l'on pourrait qualifier de « plus professionnelle ». Celle-ci s'inscrit dans des modes de socialisation plus « sociétaires » (Dubar 2000a), comme nous l'avons abordé au chapitre 9, laissant plus de place à l'individu pour avoir divers sentiments d'appartenance et divers intérêts.

Tableau des évolutions identitaires du berger perçues entre le début et la fin des recherches

<p>Identité pleine</p> <p>Genre de vie, mode de vie</p> <p>Métier total</p> <p>Éthique religieuse, vocation, sacrificielle pour le bien être des brebis</p> <p>L'identité personnelle et celle de l'occupation se confondent</p> <p>Socialisation de type « communautaire » (Dubar 2000a)</p> <p>Identité dans le faire au présent</p> <p>Identité acquise en acceptant les éléments intrinsèques du métier qui sont non négociables, formation de type maître-apprenti</p>	<p>Identité plus professionnelle</p> <p>Division plus marquée entre l'identité au travail et l'identité personnelle même si les deux s'influencent mutuellement</p> <p>L'individu peut avoir différents rôles et des pauses dans chacun de ces rôles</p> <p>Mode de socialisation plus « sociétaire » (Dubar 2000a), augmentation de la place de l'individu dans le groupe</p> <p>Mode de formation plus diversifié (à l'oral et institutionnel).</p>
---	---

11.1.4 L'identité dans le « faire » sans l'occupation : « Je suis berger, au chômage jusqu'à l'estive »

L'identité de berger se transforme aussi, car il est possible maintenant de se dire berger sans pratiquer le métier au présent. Cette identité ne semble plus liée intrinsèquement au fait de « faire » le métier et peut se maintenir au-delà de l'occupation.

En effet, actuellement, un berger salarié peut plus facilement mentionner « être berger » en ne réalisant que des saisons d'estive l'été et en s'embauchant dans un autre métier l'hiver. Cet individu, réalisant la tâche de berger en alternance, peut même être considéré comme étant un « bon berger » sans pratiquer le métier à l'année. Cette représentation était plus difficilement concevable par les pairs au début des années 2000. Un entretien avec Constant, un *gros** éleveur de Crau, décrit bien le type de jugement majoritaire dans le passé, mais qui devient plus minoritaire en 2015. Je réalisais à cette époque une étude sur les bergers venant de l'étranger dans le métier pour le projet « TRA_MED patterns of pastoral migrations in the Mediterranean région »¹⁶⁰. Quand j'ai rencontré Constant sur son Mas, c'était dans le cadre de mes recherches doctorales et pour lui poser des questions sur les bergers étrangers qu'il embauche.

Entretien avec Constant

Émilie : Et donc [vous] recrutez de jeunes Français [pour faire berger-salarié] ?

Constant : Les jeunes Français, j'ai jamais pu réussir moi. Y en a qui sont venu des jeunes comme ça. Je prends la peine et tout, au bout de, de... à l'époque c'était 6 mois pour avoir le chômage, au bout de 6 mois « Je m'arrête ». Comme ça ils allaient au chômage. Le malheur c'est le chômage. C'est ce qui nous a tués hein. Parce qu'avec le chômage, la plupart ils vont à la montagne là-bas. Alors ils paraissent être des hommes là-haut. Parce qu'il n'y a pas d'agnelage et tout. Ils prennent de gros salaires, et à l'automne ils se mettent au chômage. Ils gagnent plus que de venir travailler ici alors. Mais après, bergers... c'est pas des bergers.

J'ai ainsi pu percevoir que beaucoup d'éleveurs comme Constant qui embauchent des bergers étrangers (souvent des Roumains ou des Magrébins) souhaitent retrouver des relations sociales du passé qui ressemblent davantage au statut de valet de ferme et du grand propriétaire terrien. Ils se disent satisfaits de leurs salariés étrangers parce qu'ils sont disponibles, fidèles, reconnaissants et qu'ils répondent bien à la hiérarchie patronale par la subordination sans critiquer les directives et sans râler au moindre travail à faire. Cette fidélité est souvent récompensée (invitation de la famille étrangère en France, achat d'une voiture...) par une forme de générosité qui valorise l'éleveur. Plusieurs éleveurs rencontrés critiquent d'ailleurs la professionnalisation qu'a connu le métier de berger et les conditions de travail que revendiquent certains salariés français. Ces éleveurs retrouvent chez les étrangers cette incarnation du berger dévoué au travail et aux brebis ayant peu de distraction

¹⁶⁰ Dans le cadre de ce projet d'étude, j'étais chargée des enquêtes en France pour une étude comparative européenne (Espagne, Grèce, Italie, France) sur la présence et l'impact de bergers d'origine étrangère dans le métier.

à l'extérieur de la ferme. Pour Constant, être un berger signifie donc être capable d'exercer le métier à l'année, dans tous types de conditions, durant les périodes d'agnelage qui demandent beaucoup de savoir-faire, durant les sécheresses comme les périodes de pluie, et maintenir un « beau troupeau » dans le temps long. C'est après toutes ces épreuves surmontées que l'on peut savoir qui est un « berger », qui a des compétences et de la persévérance. Du moins, ce n'est pas, pour Constant, dans le fait de s'embaucher quatre mois en montagne et ensuite en se mettant au chômage qu'un individu peut se dire être « berger ». Car la personne, qui s'identifiait comme « berger » devait être responsable d'un troupeau à l'année, voire à vie. Un individu qui pratiquait le métier en alternance pouvait être qualifié de « touriste » ou ne pas « être un vrai berger » n'ayant pas « la passion des bêtes ». C'est pour cette raison qu'un individu dans cette situation mentionnait qu'il « faisait berger » de telle période à une autre, mais qu'au moment présent il était occupé à d'autres choses.

Le *Manuel du berger d'alpage* (2017), reprend ces expressions et cette idée de « faire berger » de telle période à telle période. Un mémoire de licence 3 d'Anthropologie de Mark Collins utilise encore l'expression de « faire le berger » (Collins 2018). Ce berger-chercheur mentionne « On me demande si souvent « alors, tu fais toujours le berger ? », que j'en viens parfois à me dire que ce n'est pas quelque chose que l'on peut « être », berger, mais seulement quelque chose que l'on « fait », voire que l'on ne ferait peut-être même plus ». Or, celui-ci ajoute : « à force de « faire », d'une certaine manière et non d'une autre, d'être exposé au milieu particulier dans lequel se déploie la garde, de côtoyer et d'interagir avec les animaux dont il se préoccupe, le gardien de troupeau devient berger, « est » berger. Il s'agit de montrer en quoi garder des brebis entraîne la constitution d'un *ethos*, d'une manière d'être, d'une vision du monde qui s'actualise dans des ressentis, des discours et des actes spécifiques » (Collins 2018). Mais comme cette activité de la garde diminue et la responsabilité d'un troupeau ne se vit plus de la même manière on peut se questionner si cette identité est encore dans le « faire » et dans cette manière d' « être ».

En fait, concrètement sur le terrain, l'identité est en train de se séparer de cette nécessité de « faire » au moment présent. Depuis les dernières années, beaucoup plus d'individus, qui pratiquent le métier comme salarié, s'identifient comme des « bergers », mais sans ajouter cette nuance selon laquelle ils « font » le berger de telle période à telle période.

Lors d'une rencontre à l'improviste dans un bar près de Digne en hiver 2018, Raphaël, berger salarié de la génération X, s'accoude à une table accompagnée de son chien de direction, un Border Collie. Je vais à sa rencontre, pour faire connaissance, et celui-ci se définit comme « berger ». Je demande alors « où » et « pour qui ». Raphaël répond qu'il est au chômage. Il dit que ça fait plusieurs années qu'il ne travaille que l'été en montagne et un mois à l'automne pour ensuite se mettre au chômage le restant de l'année. Ce type de comportement n'est pas nouveau en soi. Par contre, le fait de s'identifier comme « berger » sans le « faire » et sans nuancer semble être un élément relativement récent. Le fait de ne pas être jugé ou de ne pas se faire reprocher d'adopter cette identité sans « faire » le métier, sans avoir la responsabilité d'un troupeau, semble aussi original.

On pourrait transposer ces observations à l'exemple d'un étudiant qui se dirait étudiant sans être inscrit dans une institution scolaire. Il semble étrange qu'un individu se dise

étudiant sans être occupé par le fait d'étudier et sans être rattaché à une institution qui l'encadre. Ou sinon il pourrait mentionner qu'il est étudiant de telle période à telle période et commis de cuisine durant l'été. Et bien, le même cas de figure s'appliquait aux bergers dans le passé, mais cette identité s'est transformée.

Ce changement identitaire du « berger » dénote d'une plus grande flexibilité des facteurs discriminants qui le composaient et ne permettaient pas avant à un individu de s'identifier comme tel sans respecter tous ces éléments identitaires valorisés. Aujourd'hui, il semble plus logique, comme le fait Raphaël de se dire « être berger », même en étant au chômage, car il a les compétences d'un berger. Il est donc « berger » sans avoir à travailler. Il a un chien de direction qui est son outil de travail et se consacre six mois par années au métier et aux brebis. De plus, il a une reconnaissance de ses compétences, notamment grâce aux conventions collectives qui peuvent faire perdurer cette identité au-delà du « faire ».

Plusieurs facteurs expliquent cette fragmentation de l'identité. Les négociations en lien avec le respect ou la mise en place des conventions collectives, ces dernières années, ont favorisé cette tendance. Ces démarches visant à faire reconnaître les compétences des bergers, à améliorer les conditions de travail, à distinguer et quantifier la pénibilité du travail et les facteurs de risque du métier, ont permis de scinder le travail du travailleur. Les représentations du métier ont changé suite à cette démarche. Plus de salariés envisagent aujourd'hui revendiquer être payés pour un nombre d'heures travaillées, plutôt que selon « un forfait », comme c'est encore le cas actuellement, car selon les principes du passé « un berger ne compte pas ses heures ». De plus, le fait d'exiger de meilleures conditions de travail ou de logement selon les normes du travail, plutôt que d'apprécier ou de tolérer les logements précaires incarnant l'histoire longue du métier, décrit aussi un changement de perception du métier et de l'identité.

Dans le passé, on entendait que les conditions précaires « ça fait partie du métier » et que si une personne les critiquait, alors « ce n'est pas un berger ». C'était à l'individu à s'adapter aux conditions intrinsèques du métier et non l'inverse. Et c'est cette adaptation aux conditions du métier qui prouvait par cette bravoure la possibilité et le mérite d'acquérir l'identité de « berger », et comme le mentionne Collins d' « être » berger. Les revendications pour modifier les conditions du travail ont contribué à dissocier l'identité personnelle de celle du travailleur, un statut pour lequel il revendique maintenant des droits. Ainsi, si le discours sur l'identité « pleine » et sacrificielle du berger existe encore, il est plus minoritaire, tant chez les éleveurs que chez les salariés.

11.2 Des frontières identitaires d'un « nous » et d'un « eux » plus floues

En fait, les frontières identitaires du groupe se transforment. On se souvient que Claude Dubar conçoit que l'individu se crée une identité pour soi et pour les autres (2000b). Il est aussi influencé par l'image de lui-même que lui renvoient les autres. Cet individu dans sa

construction identitaire se reporte aussi à ce besoin de ressentir de la ressemblance envers d'autres, le « nous », ou de la différence à l'autre, le « eux ». Ce rapport à l'autre ou à l'altérité est très important dans cette construction identitaire « en conflit » dans le fait d'identifier qu'« eux », ne sont pas comme « nous », et qu'« ils ne font pas pareil ». Or, ces *facteurs identitaires* influençant ce processus d'identifications ont changé en 15 ans. Dans les dernières années, les frontières identitaires du « nous » et du « eux » semblent plus floues rendant le processus de construction identitaire de ressemblance plus complexe.

11.2.1 Un « berger » en voie de disparition et une perception d'un « nous » distendue

Les bergers peuvent être compris comme un groupe d'appartenance, un « nous », dont les membres créent des critères (culturels, linguistiques, dans les pratiques...) pour se distinguer des autres. Or, la notion identitaire du « nous » pastoral, autrefois facilement perceptible, semble aujourd'hui plus *distendue*. On pourrait résumer ce phénomène au fait d'« augmenter les dimensions de quelque chose en le tendant, en l'étirant » ou d'« éloigner l'une de l'autre des choses auparavant fortement liées » (Larousse). Il pourrait s'agir aussi de décrire ce groupe d'appartenance comme étant « moins tendu, serré ; relâché » (Le Robert, 2015:2013). En fait, les éléments qui renforçaient les sentiments d'appartenance et de ressemblances entre les individus du GPL se sont diversifiés.

11.2.1.1 Une identité et une reconnaissance du travail bien fait moins basé sur « la passion » : un cercle vertueux en déroute

Tout d'abord, « la passion », un des facteurs fondamentaux qui permettait à l'individu d'acquérir l'identité de berger, n'est aujourd'hui plus autant reconnue, valorisée et ressentie, aux dires de plusieurs bergers. Ces dernières années, certains éleveurs et bergers salariés mentionnent même « perdre la passion » : il serait plus difficile de pratiquer le métier en étant passionné et d'identifier des semblables qui vivent de cette passion.

L'exemple de Fabrice illustre bien ce phénomène de passion qui se perd. Lors d'une rencontre à l'été 2019, Fabrice décrit le basculement progressif de ses principes lorsqu'il s'est installé comme éleveur après avoir été berger salarié pendant plusieurs années. Il évoque un rapport transformé au troupeau, et l'adoption d'une logique de gestion, moins dans la vertu, davantage dans une logique économique. Fabrice, jeune éleveur-berger de la génération Y récemment installé, décrit le malaise qu'il ressent à calculer le travail en fonction des dépenses de roulement de la ferme et à percevoir le troupeau comme un moyen d'obtenir des primes. Il considère que quand il était salarié, il donnait plus d'importance au troupeau, il veillait à n'avoir aucune perte, que les naissances se passent bien, que chaque bête soit belle. Il mentionne que lors de son installation, il a choisi le nombre de bêtes à avoir en fonction des primes potentielles et non en fonction des ressources disponibles en herbe. Après un an d'installation, il a décidé de vendre des brebis corses de son troupeau. Elles venaient de celui de sa femme installée en lait. Il n'aimait pas ces bêtes, car elles étaient difficiles à garder et produisaient de trop petits agneaux. En repensant à ses déclarations

pour les primes, il les regrette puisque ces bêtes rustiques mangeaient peu, produisaient tout de même de très bons petits agneaux appréciés des clients en vente directe, et entraînent dans son taux de chargement qui lui rapportait de l'argent. Il se rend alors compte qu'il va devoir acheter à l'automne des bêtes plus gourmandes pour avoir un taux de chargement équivalent, même s'il n'a pas l'herbe disponible pour ces brebis moins rustiques. Lors de cette discussion, Fabrice affirme se rendre compte de ses calculs pragmatiques et économiques et semble un peu découragé, voire cynique, concernant cette réalité.

Christelle, éleveure-bergère de la génération X, lors d'un entretien réalisé en alpage en 2008, décrit un phénomène similaire. Elle observe un changement dans sa perception du troupeau en ayant des calculs économiques à faire depuis son installation. Par contre, celle-ci mentionne qu'il lui était plaisant, la semaine précédente, de voir une copine Renée, jeune bergère salariée nouvellement arrivée dans le métier, avoir la « passion » et être inquiète du troupeau. En la voyant, elle a l'impression de se revoir à ces débuts comme bergère. Elle perçoit qu'en étant éleveure elle a « moins la passion qu'avant ». Elle traduit cette diminution de la passion par le fait qu'elle est moins inquiète du troupeau. Elle considère avoir tellement de choses auxquelles penser concernant la gestion de celui-ci, les papiers, les primes et sa vie en général, que le troupeau prend une autre place que lorsqu'elle était salariée ou qu'elle débutait dans le métier. Ça lui fait du bien de voir Renée « passionnée », ça la motive dans son propre travail, et la pousse à se dépasser. Ça lui permet de renouer avec son rapport du troupeau d'avant.

Or, ce rapport « passionnel » au troupeau, que Christelle perçoit chez Renée, semble aussi devenir plus minoritaire dans le monde pastoral, tant chez les éleveurs que les salariés. L'entretien de 2015 avec Christian, herbassier de la génération X, décrit les changements qu'il perçoit. Christian en 2008, parlait souvent de « la passion du métier » qu'il entretenait et qu'il dit maintenant perdre. En 2015, Christian décrit la réalité vécue par beaucoup d'éleveurs face à la gestion des papiers et du « système » qui « font perdre la passion » et qui fait que les agriculteurs se sentent comme « assistés ». Il considère que certains se suicident dus au « système » actuel et l'endettement qu'il entraîne.

Entretien avec Christian

Christian : Ils en peuvent plus quoi. [...] Et y en a qui se suicident, y en a pas mal qui se suicident.

Émilie : Mais ça, tu crois que c'est dû aux papiers ou à tout ce qui a autour ?

Christian : Oui, bah, tu es assisté tu vois. Tu es démoralisé. Tu sais tout ce que tu dois, enfin tout ce, tout ce... **ce système-là !**

Émilie : Et tu décrirais ça comment ce système ? Justement ? [...]

Christian : Ben le **système** comme on est assisté. On est quand même assisté quelque part. On est plus maître de son exploitation parce que souvent, ces gens-là, c'est des gens qui ont fait des emprunts [...] pour s'en sortir justement pour avancer et après tout change. T'y arrives plus, tu es endetté. Et tu arrives plus à payer ce que tu dois. [...] C'est le système agricole ! Parce que quand tu es berger ou tu es éleveur c'est plus par « la passion » des bêtes, je veux dire. À la base. Mais là tu, tu l'enlèves « la

passion ». C'est juste... Mais même moi ! C'est plus comme avant ! Les bêtes, niveau bêtes, je suis content d'en avoir. Je suis content de mes bêtes. Je suis fier, mais après Pffffff. C'est fatigant quoi.

Émilie : Plus qu'avant ? [...] Donc tu dis que ça te fait perdre la passion ?

Christian : Ben ouais, quelque part pour moi ouais. Pis peut-être que je ne côtoie pas aussi assez de gens qui ont « la passion » aussi. Tu sais ça y fait ça aussi. Tu vois c'est une histoire sans fin ça tu vois. Après tu ne côtoies plus les gens... Tu vois l'époque de Gilles Soulage¹⁶¹ ? J'aimais bien parce que c'était des passionnés, c'était motivant. Et là tu te retrouves seul. Presque. Tu côtoies. Moi je côtoie toujours un peu, mais c'est plus pareil. Et ça y fait. C'est quand même important.

Émilie : Et c'est plus pareil pourquoi ?

Christian : Tu as plus... c'est plus pareil [...] Je sais pas. C'est chacun pour soi. C'est un peu du chacun pour soi.

Émilie : Et à l'époque de Soulage ? [...] Il avait la passion ?

Christian : Ah oui carrément.

Émilie : Et ça tu l'identifierais comment ça ? Qu'est-ce qui fait que tu peux dire ça c'était un moment où tu étais entouré de gens qui avaient la passion ?

Christian : Ben les salariés... Après c'était une période où j'étais salarié, et tu vois dans mes débuts. Je découvrais aussi. C'était en roulotte, tu avais l'espace devant, tu pouvais faire manger tes bêtes. Et là, de moins en moins, parce que je vois y a de moins en moins de *campas** [terres à l'abandon ou en friche]. Et je trouve qu'ils labourent beaucoup plus de bonne heure. [...] Et après c'est toujours pareil, les collines, la chasse, ça n'arrange pas les choses non plus. Pis les routes, tu vois y a de plus en plus de voitures, ça se construit aussi. Ça aussi, ça y fait vachement au final... [...]

Émilie : Donc y a de moins en moins de place pour l'agriculture ?

Christian : Ouais voilà, moi je pense. Le Var ça devient, tu as vu comme ça se construit, c'est de la folie. Ne serait-ce que pour traverser une route, il faut calculer. Tandis qu'avant tu pouvais passer tranquille. Maintenant, c'est stressant. Donc, **tout ça**, ça te dit moins. Et pis laisser tes bêtes là au milieu [des vignes, des cultures]. Avant tu pouvais plus facilement. [...] Moi je pense tu avais plus la conscience tranquille. Là, je sais pas, c'est plus stressant.

Christian associe l'augmentation du stress et le fait de vivre des contraintes extérieures au métier avec la possibilité d'avoir la passion. Il estime qu'il est moins entouré par des gens qui ont « la passion » et que c'est plus « du chacun pour soi ». Ne plus percevoir autant cette volonté des pairs à avoir de beaux troupeaux, à vouloir se dépasser dans le travail, démotive Christian à bien faire. Il dit aussi perdre cette passion, car une multitude de facteurs contraignants l'empêche de bien travailler. Selon ses explications, dans le passé, le fait d'être au milieu des vignes ou des cultures le stressait moins, car il avait le sentiment qu'il avait

¹⁶¹ Gilles Soulage est une figure emblématique de l'élevage herbassier rustique dans la débrouille. C'est un éleveur très connu dans le milieu des bergers herbassiers du Var et des Alpes de Hautes Provence. Cet herbassier avaient beaucoup de bêtes, plus de 2000 brebis à une époque, et embauchait plusieurs salariés qui se sont presque tous installés suivant ce modèle d'élevage herbassier et partant leur troupeau avec ses bêtes.

plus le droit à l'erreur. Les habitants de la région comprenaient que les troupeaux divaguaient parfois. Il y avait plus d'herbassiers et plus de troupeaux qui divaguaient, ce qui rendait les erreurs des uns et des autres plus banales. Aujourd'hui il n'y a plus aucune tolérance face aux problèmes de troupeau ou avec les chiens. Il sent qu'il n'a plus de place dans cette société et sur ce territoire pour exercer son métier. Il aborde aussi l'importance du rôle des salariés qui maintiennent « la passion » dans le métier et il considère avoir plus eu « la passion » lorsqu'il a intégré le métier, lorsqu'il devait faire ses preuves comme « passionné » et se faire une place. Passé la cinquantaine, il ressent moins de passion dans ce qu'il fait même si celui-ci reste très consciencieux dans le travail, possède un très beau troupeau et est reconnu par les pairs comme « un bon berger ».

Cette expression de « perdre la passion » est formulée souvent sur le terrain par les éleveurs et les salariés. Chez ces derniers, la perte de passion est souvent attribuée à de mauvaises relations patron/salarié, à un manque de reconnaissance des efforts fournis, à de mauvaises conditions de travail (de logement, de troupeau, de salaires, un manque de matériel, absence de pause...), ou à la présence du loup et d'attaques¹⁶². Chez les éleveurs ce sentiment de perdre « la passion » est souvent associé à la paperasse, aux *normes publiques*, aux primes, aux contrôles, et à la présence accrue du Loup.

Pourtant, si cette expression de « perdre la passion » revient souvent, beaucoup d'éleveurs restent consciencieux et passionnés. Certains salariés et éleveurs font encore souvent des efforts hors du commun pour répondre aux besoins du troupeau. Un éleveur du GPL, Henri Firn, *baby-boomer*, est décédé le 1^{er} décembre 2019, suite à de violentes pluies dans le Var. Son véhicule a été emporté par les crues en allant à sa bergerie pour vérifier que le troupeau était en sécurité. Ce type de comportement héroïque d'un berger dans des situations extrêmes risquant parfois sa vie pour les besoins du troupeau est encore présent dans le milieu pastoral et correspond à « la passion ».



Henri Firn est décédé en décembre 2019 en secourant son troupeau menacé par les crues violentes dans le Var
(photo publiée sur le site du CERPAM)

Souvent, plus l'individu a le sentiment de ne pas pouvoir faire un travail bien fait, « d'être empêché », et plus il mentionne « perdre la passion ». Si certains affirment avoir

¹⁶² Chez les bergers salariés, l'expression de « perdre la passion » est exprimée concernant les conditions difficiles du métier et les relations complexes entre patron et salarié. Pour plus d'informations, voir à ce sujet un article que j'ai écrit en 2015 (Richard-Frève 2015).

moins de passion, ils semblent la perdre par épuisement au quotidien de vouloir bien travailler dans un contexte qui semble ne pas le permettre. Ils semblent perdre la reconnaissance qui en découlait, un entrain au travail qui s'exprime à travers la motivation des autres et leurs regards portés sur soi.

Louis mentionnait que pour faire du bon travail et avoir un « beau troupeau », l'éleveur a besoin d'un « bon » berger salarié et inversement. Isabelle Baumont mentionnait le fait que « le « berger », c'est ce que recherchent les salariés chez les éleveurs, et les éleveurs dans leurs salariés » (Baumont, 2015 :101). Ce berger est une figure idéalisée du Berger, passionné et connaissant, qui pousse les uns et les autres à vouloir se dépasser dans le travail. Comme une spirale vertueuse, les membres de ce groupe professionnel cherchent les « bergers » dans leur entourage pour renforcer leur propre « passion du métier », leur dévotion, leur savoir-faire, leur vertu et leur volonté a bien travailler. Mais si la reconnaissance dans le travail change et ne met plus autant de l'avant « la passion » comme critère du travail bien fait, qu'advient-il ? Yves Clot constatait que la reconnaissance des pairs était essentielle à l'individu dans sa création de sens dans le travail et dans sa volonté de réaliser du travail bien fait (Clot 2010). Que se passe-t-il lorsque l'identité des uns et des autres change, que les pratiques changent, que « la passion » semble diminuée, et que la quantité de « bergers » dans le groupe change aussi ? Le cercle vertueux est-il rompu ou compromis ? En fait, cette vertu se désaxe vers de nouveaux éléments, vers une qualité du travail renégociée (Clot 2013), qui pour l'instant ne semblent pas faire consensus. Ceci modifie l'*ethos* professionnel et l'éthique du travail bien fait du passé et rend la reconnaissance d'un « nous », d'un collectif professionnel moins évident.

Chez Fabrice, Christelle et Christian, on peut identifier différentes hypothèses permettant de mieux comprendre cette diminution de la passion. Le fait que les bergers salariés revendiquent aujourd'hui de meilleures conditions de travail, et suivent moins la passion sacrificielle, interfère potentiellement sur cette notion et cette vertu dans le métier (chez les éleveurs et les salariés). Le fait que les primes rationalisent le travail de l'éleveur et le rémunèrent sans prendre en considération les critères du travail « bien fait » interfère aussi sur « la passion » des individus et de leurs salariés. Le passage du statut de salarié à éleveur change aussi chez certains le rapport à la passion, les individus ayant plus d'éléments complexes à prendre en compte dans le travail. Dans le passé, les éleveurs avaient moins à se soucier d'autres aspects du métier que du troupeau, vivaient moins d'éléments stressants les empêchant de bien travailler. Du moins, le critère discriminant de « la passion » renforçait ce sentiment d'appartenir à un collectif en ayant dû faire ses preuves et en ayant mérité sa place auprès d'autres « passionnés », ce qui est moins le cas dernièrement.

11.2.1.2 Des frontières identitaires d'appartenance et de distinction en perte de repère

Comment sentir cette force d'adhésion au groupe s'il devient difficile de reconnaître des semblables et de percevoir un « nous » identitaire ? Pour reprendre certains constats de Fredrik Barth (1969) concernant les « frontières identitaires », si les signes manifestes qui sont mis en avant par les individus membres d'un groupe (par exemple la langue ou les coutumes pour se distinguer des autres), diminuent ou permettent moins une distinction propre aux

« autres », elles réduisent aussi du même coup la perception d'un « nous », d'un sentiment d'appartenance fort à un groupe. En perdant en représentativité, en modifiant massivement certaines pratiques et gestes qui forgent l'identité, il devient plus difficile de percevoir un « nous » cohérent suivant les mêmes mécanismes de reconnaissances que ceux du passé.

Pour comprendre ces constats transposés au milieu pastoral, prenons juste avant un exemple tiré des recherches de Marie-Christine Michaud, qui s'inspire des constats de Fredrik Barth, pour analyser le cas des migrants italiens aux États-Unis. Elle considère que l'existence d'un « groupe se perpétue quand ses frontières sont préservées, et donc quand la dichotomie entre « Nous » et « Eux » est maintenue » (Michaud 2017 :134). Selon Michaud, les migrants italiens, avec le temps et les changements de générations, sont de moins en moins dans un entre soi, et tentent moins de maintenir certaines règles et certains repères culturels au sein du groupe, devenant plus mélangés avec le mainstream ou les autres membres de la société dominante américaine. Selon elle : « L'élargissement des frontières a débouché sur une mutation identitaire. L'organisation sociale a changé, ils ont adopté des signes manifestes (habitat, langue, apparence vestimentaire, nourriture) et des valeurs fondamentales (idéologies et critères d'évaluation) différents : les réseaux de socialisation se sont élargis, les amis ou conjoints n'appartiennent plus forcément au cercle restreint des individus de même origine régionale ou nationale ; leur statut socio-professionnel s'est élevé » (Michaud, 2017 :142). Les nouvelles générations s'insèrent plus facilement dans la société américaine en n'ayant plus de signes réellement distinctifs (classe sociale, culture, langue, cuisine...), mais ceux-ci décident de les mettre en valeur en « second plan » lorsque ces signes sont estimés nécessaires ou valorisants. Cette chercheuse considère que ces nouvelles générations « même s'ils continuent de se distinguer d'autres groupes grâce au maintien de leurs frontières ethniques, les Italiens (et les Italo-Américains, c'est-à-dire leurs descendants) se sont forgés une nouvelle identité, l'italo-américanité, grâce à la porosité des frontières ethniques, aux interactions avec les autres et au processus d'assimilation qui en résulte » (Michaud 2017 :133). Ainsi, le « nous » des migrants italiens a changé à travers les époques selon les besoins qu'ils avaient à créer un groupe distinct. Ils se sont d'abord regroupés sous une identité nationale italienne en arrivant aux États-Unis, et ce, indépendamment des distinctions identitaires « campaniles » (de villages et de régions) qui existaient en Italie. Ensuite, ils se sont plutôt associés à l'identité white ethnic dans la période d'après-guerre pour se démarquer des populations de couleurs qui étaient discriminées. Actuellement, ils font partie de la société dominante tout en revendiquant selon les besoins leurs attachements à des groupes pan-ethniques plus vastes lorsque cette identification leur procure certains avantages et reconnaissances.

Ce qui a été observé chez les bergers dans les dernières années ressemble beaucoup à ce que Marie-Christine Michaud décrit dans ses recherches sur les migrants italiens. Un élargissement des frontières identitaires a eu lieu et ce « nous » perceptible en début de recherche est devenu plus flou et distendu. Cette réalité rend plus complexe le fait de s'identifier comme « berger » aujourd'hui qu'hier puisque les critères qui le définissaient, les repères culturels, comme chez les Italiens, sont aussi plus diversifiés et renégociés. Le changement des pratiques, des représentations et la représentativité du modèle pastoral qui permettait de distinguer un « nous » de bergers relativement cohérent, s'est transformé,

permettant que la notion du « nous » contemporain soit plus questionnée. De plus, les bergers ne socialisent plus seulement qu'entre bergers, ce qui était davantage le cas dans le passé, comme l'explique Jacques, *baïle** *baby-boomer*, qui mentionne en rigolant que de toute façon son père n'aurait pas pu fréquenter des personnes extérieures, car il ne savait parler que d'une chose : les brebis et en patois. Plus d'éleveurs ont maintenant des conjointes extérieures au milieu pastoral et l'entre soi pastoral s'ouvre.

Même la force du regard de l'autre dans le processus identitaire diminue. Dans le chapitre 4, on abordait l'idée selon laquelle l'activité de transhumance et le fait de montrer le troupeau influençaient le regard de l'autre, celui des pairs, et influençaient aussi du même coup l'identité du berger ressenti par l'individu. En diminuant cette activité de transhumance, en ayant moins de lieux de représentation des bêtes, comme sur les foires¹⁶³, ces changements influencent aussi le pouvoir du regard de l'autre dans la construction identitaire. Certes, les troupeaux restent visibles en bord de route, dans les prés, tout comme le travail de la terre et les bottes de foin, permettant aux uns et aux autres de juger du travail de chacun. Cependant, certaines activités, qui renforçaient l'identité du berger, comme le fait de transhumer sur la route, qui permettait de se sentir « comme le roi du monde » aux dires de plusieurs, diminuent en fréquence et en distance. Ceci influence aussi l'identité du berger et son sentiment d'appartenance à un groupe dont il tire une certaine fierté.

Ainsi, les critères distinctifs du « nous » du passé sont aujourd'hui remis en cause. En changeant beaucoup de pratiques, comme l'activité de la garde, ou des principes comme « la passion », les éleveurs changent aussi ce qui les distinguait. Du moins, ces transformations ne sont pas sans effet sur les facteurs permettant de créer de la similitude et de la reconnaissance entre les uns et les autres. Tous ces changements ont modifié la construction d'un sentiment d'appartenance au groupe, la construction du « nous » qui est maintenant plus *distendue*.

11.2.2 Une perception d'altérité modifiée

La création de limites identitaires ou de frontières se base aussi sur la perception d'altérité, sur l'identification d'un « eux », perçus comme différents. Cette perception d'altérité est souvent à la fois interne et externe à un groupe. Cette identité en réaction à la différence renforce d'ailleurs, comme chez les Italo-Américains, l'identité individuelle ou collective en affirmant être autre chose. Dans les dernières années, chez les bergers, le processus de construction identitaire a été influencé par une perception d'altérité transformée. L'identification d'un « eux » en interne et en externe est devenue moins évidente, n'aidant pas non plus à renforcer ce sentiment d'un « nous », de semblables.

¹⁶³ Les foires ont toujours lieu et accueillent toujours des bergers et des bêtes. Mais il y a beaucoup moins de bêtes que dans le passé. Globalement, il y a moins de lieux pour faire voir le troupeau.

11.2.2.1 Altérité intérieure revue : les originaux d'hier ne sont pas les originaux d'aujourd'hui

Nous avons analysé au chapitre 4 les critères qui faisaient en sorte, au début des années 2000, que certains étaient identifiés comme étant « bergers » et d'autres comme n'« étant pas des bergers ». On se souvient que l'altérité interne au groupe peut se décrire dans le fait d'identifier certaines personnes membres du GPL comme étant déviante ou « outsider » (Becker 1985), considéré comme hors du groupe ou en marge, ne respectant pas assez les normes du groupe. Cette limite identitaire interne est mouvante à l'intérieur d'un groupe selon les contextes, les normes professionnelles encouragées et les alliances sociales possibles. En fait, ces dernières années, l'identification des éléments discriminants à l'intérieur du groupe a changé.

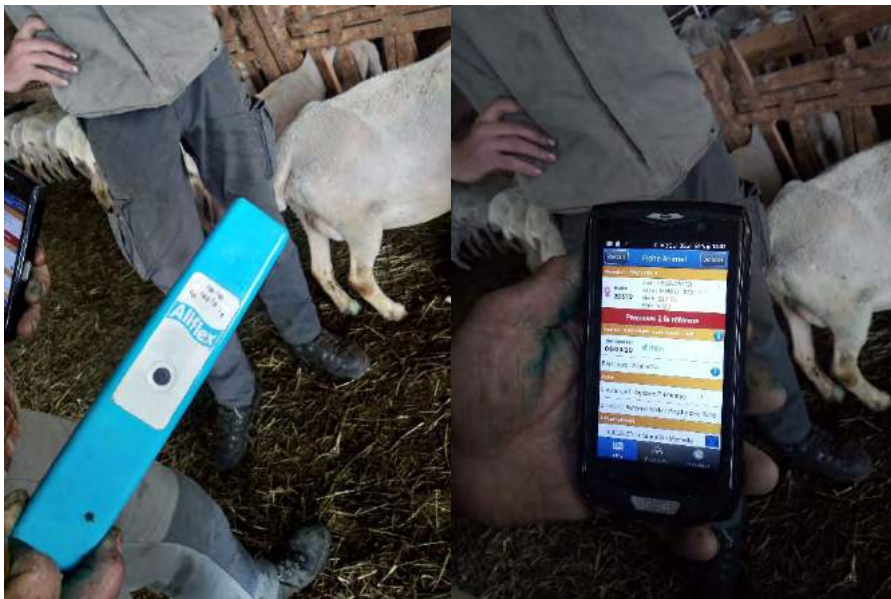
Je décrivais en 2011, les éléments discriminants concernant la polyvalence et l'originalité des individus dans le groupe social, en analysant le cas de Frédéric et de Maria, deux éleveurs en couple, *baby-boomers* qui sont perçus comme tels et qui sont parfois critiqués ou moqués à cause de ces caractéristiques. J'ai fait deux entretiens avec ce couple à 5 années d'intervalle et j'ai aussi pu entendre les discours des pairs à leurs égards, et l'évolution de l'appréciation de leur polyvalence, dans le temps.

En 2010-2011, il arrivait parfois d'entendre des critiques concernant Frédéric et Maria, venant de personnes influentes. Ces jugements étaient dus entre autres à l'appréciation de la qualité de leur travail (qualité du troupeau ou des agneaux), à leur originalité dans le fait d'être impliqué dans le syndicat alternatif minoritaire de la Confédération Paysanne, de militer, d'être positionné politiquement « à gauche », d'être étrangers au monde agricole de la région, d'être en rupture avec le modèle agricole productiviste de leurs parents, d'être dans les premiers éleveurs à pratiquer la vente directe, et de bien comprendre les démarches administratives et le langage technicien. En fait, Frédéric et Maria étaient probablement trop originaux et trop polyvalents, selon certains bergers, pour être considérés comme faisant partie du groupe.

S'ils étaient critiqués, c'est peut-être aussi parce qu'ils mettaient, en quelque sorte, en péril, par cette originalité et cette polyvalence, l'unité du groupe. Patrick Champagne (2002 :75), décrivait d'ailleurs quelque chose de relativement similaire à ce qui a été observé chez les bergers et décrivait la difficulté d'être original ou polyvalent dans les groupes paysans à base locale où tout le monde se connaît. « Les « dissidences individuelles », comme dit Durkheim, sont mal vues parce qu'elles sont perçues comme une sorte de défi lancé au groupe tout entier, comme une volonté de se distinguer qui ne peut être ici que la manifestation d'une distanciation par rapport au groupe » (Champagne, 2002 :75).

Or, si le fait de suivre des pratiques originales, le fait d'avoir des savoir-faire différents semblaient être des éléments potentiellement sujets à des critiques sociales il y a quelques années, ces éléments le sont moins aujourd'hui. Le fait que la vente directe soit adoptée par un plus grand nombre illustre d'ailleurs une plus grande ouverture à cette idée de polyvalence, a des modes et des pratiques parallèles à ce qui se faisait dans le passé. L'apprentissage de différent mode de gestion et de nouvelles technologies, comme le « poquet

pc », le fait de s'être formé à de nouveaux savoir-faire dénote aussi, à mon sens, d'une plus grande polyvalence souhaitée, acceptée et valorisée par les bergers.



Deux outils techniques encore originaux dans le métier, mais qui deviennent plus visibles avec les années

Celui de gauche permet de lire les boucles électroniques posées aux oreilles des moutons.

Il est ensuite possible de transférer les données sur un téléphone ou un ordinateur (cl. Émilie Richard-Frève, hiver 2020)

En fait, le rapport à l'originalité semble s'inverser. Le rapport majoritaire, minoritaire se transforme aussi. Ce faisant, la perception de l'originalité ou de l'altérité en interne est aussi impactée. Par exemple, le terme de « techniciens », pour décrire certains éleveurs ayant davantage de savoir-faire comme gestionnaire et ayant des représentations plus agronomiques de l'élevage, n'a plus été autant entendu dans les dernières années. Par contre, le terme de « pastoraux » pour décrire les éleveurs suivant des pratiques de type herbassier a plus été mentionné sur le terrain. Lors de déplacements chez des éleveurs avec Paul, technicien d'une chambre d'Agriculture de la région, à l'hiver 2014, je lui demande quel type de rencontre est organisée par la chambre d'Agriculture et quel type d'éleveurs viennent à ces rencontres. J'écris dans mes notes de terrain que le terme de « pastoraux » semble décrire une minorité d'éleveurs tandis que quelques années passées, ces « pastoraux » étaient plus majoritaires et donc non qualifié comme tel puisqu'ils représentaient la norme.

Note de terrain avec Paul technicien

Paul mentionne que dans les gens qu'il suit, plusieurs ne peuvent pas venir aux réunions. Il parle des « pastoraux ». Selon Paul, pour les « pastoraux » une journée de rencontre correspond à une journée de foin en bergerie (des frais) et aussi une journée sans sortir les bêtes dehors. Selon lui, « ces gens-là » n'aiment pas mettre les bêtes dedans. Les « pastoraux » selon lui ne sont pas nécessairement des éleveurs déconnectés, mais « c'est vrai que c'est des gens qui vont vivre dans une maison avec une petite pièce de vie, souvent en bordel, ils vont avoir un fourgon qui sert à tout faire ». « Ils sont un peu arriéré dans le sens où ils suivent des méthodes anciennes ». Il dit que ce n'est pas toujours facile

pour lui d'intervenir après d'eux parce que lui « porte la casquette de la chambre d'Agriculture », donc il incarne d'une certaine façon un autre monde agricole moderne (entre autres celui de la FNSEA). Mais selon Paul, ces éleveurs « pastoraux » sont plus minoritaires qu'avant.

En fait, les originaux d'hier ne sont plus les originaux d'aujourd'hui. Revenons au cas des originaux et polyvalents de Frédéric et de Maria. Malgré les jugements du passé, ceux-ci sont toujours en activité aujourd'hui et ils sont bien connus dans le groupe. Ces dernières années, ce couple n'était presque plus critiqué par les pairs. Les éleveurs influents qui tenaient un discours critique à leur égard ont pris leur retraite et se sont retirés progressivement du milieu. Par exemple, Émilien, maquignon qui leur achetait des bêtes, désapprouvait leur façon de faire à la fin des années 2000. Il « les aimait bien », mais, pour lui, ce couple « n'était pas vraiment du métier », car il jugeait la qualité de leurs agneaux. Pourtant, maintenant, Émilien tient un discours plus positif concernant Frédéric et Maria. Il mentionne que leurs actions militantes, réalisées dans les dernières années pour préserver le pastoralisme, ont été utiles.

Que s'est-il passé en quelques années pour qu'Émilien change d'avis à leur sujet? Spéculons un peu. Émilien ne critique peut-être plus autant ces éleveurs puisqu'il ne fait plus beaucoup de commerce et n'achète plus leurs agneaux qu'ils vendent maintenant en vente directe. Il les critique aussi peut-être moins puisqu'ils font maintenant partie des aînés en activité. Émilien se rend peut-être compte qu'aujourd'hui ces éleveurs sont maintenant plus près de ses pratiques à lui, que de celles de Félix, son fils, qui a repris la ferme et qui par exemple ne sait pas garder. Il perçoit peut-être aujourd'hui plus de proximité avec ce couple *baby-boomer* original et polyvalent qu'avec certains autres jeunes en activité ayant des repères encore plus différents des siens. Ce couple, près de la retraite, se trouve donc en position plus favorable que par le passé puisqu'ils ont connu l'ancien *ethos* professionnel des années 2000 et avaient adopté un certain nombre d'éléments propre à celui-ci. Ils sont aussi moins discriminés puisque la polyvalence et l'originalité sont moins critiquées.

De plus, si l'originalité et la marginalité de Frédéric et Maria semblent diminuer dans les perceptions, c'est que leurs pratiques et leurs représentations du métier sont entrées en quelque sorte dans « ce qu'il est possible de faire » (Darré 1985b). Ceci est probablement dû à un changement important des normes du groupe, qui a été impulsé par des personnes influentes comme Émilien, et aussi surtout, par un changement de générations en activités qui a bousculé les repères et les normes majoritaires. Ceci s'explique aussi par le fait que les nouveaux repères en termes de majorité sont encore flous. L'originalité et la polyvalence sont maintenant plus acceptables et encouragées, vues les conditions de l'élevage contemporain ayant intégré les valeurs d'un *ethos* pluriel et plus productiviste valorisant la mobilité et la flexibilité. D'ailleurs, dans le processus de professionnalisation décrit plus haut, on perçoit que les éleveurs doivent être plus polyvalents, flexibles et mobiles pour faire face aux changements du métier et pour maintenir une position d'influence. Les éleveurs observés doivent donc maintenant avoir des compétences plus transversales à celles traditionnellement attribuées au métier de berger.

11.2.2.2 Une altérité extérieure plus familière

L'incarnation de limite externe d'un groupe se fait en percevant des individus, un « eux », une altérité, possédant de grandes distinctions. Cette perception de différences est faite par les membres d'un groupe en se basant sur des critères identitaires qu'ils mettent en avant et qui les distinguent des « autres ». Il s'agit en quelque sorte, comme nous l'avons abordé au chapitre 3, d'un processus social permettant la création d'une « ligne de démarcation » comme pouvaient le concevoir Samuel S. Becker (1998) et la construction d'un « groupe distinct » comme le proposait Everett C. Hughes (1996). Cette identification permet à ceux-ci de se situer en étant en contradiction, et n'étant pas comme « eux ».

Au début des années 2000, les bergers percevaient souvent un décalage important avec le reste de la société, qui avait un rythme et des mœurs souvent différents de ceux présents dans le monde pastoral. Nous allons reprendre le terme de « société globale » que propose Isabelle Baumont (2005), pour décrire cette société vaste et hétérogène, qui impose, comme une masse de gens majoritaires, des principes à des groupes plus minoritaires comme les bergers. À cette époque, ceux-ci sont inclus dans cette société tout en étant à sa marge selon leurs perceptions. Cette différence perçue par les bergers, par rapport à la « société globale », renforçait, à mon sens, ce besoin de « similitude » (Durkheim, 1950 :62) entre les bergers, car ils ressentaient le besoin de s'affirmer, voire de se protéger et de se maintenir comme groupe, face à une perception d'un « autre » groupe majoritaire qui partageait des points de vue, des intérêts ou des occupations différents.

Or, le sentiment d'être inclus dans la « société globale » augmente par exemple dans le fait de se libérer du temps de la garde et d'avoir un mode de vie plus près du rythme de la majorité. De plus, les occupations des individus, qui autrefois étaient similaires, se modifient, les sentiments par rapport au métier divergent, les intérêts et les représentations ne sont plus les mêmes et ne font plus consensus, alors le degré de « similitude » s'effrite et cette perception d'un « nous » et d'un « eux » s'amenuise. La modification des pratiques a donc contribué à un changement de l'identité du berger, et à une transformation des repères d'appartenance au groupe pastoral. En gardant moins, en mettant les brebis en parc, l'éleveur dispose de plus de temps pour lui. Il se rapproche aussi du mode de vie, plus présent dans la « société globale », pouvant se libérer plus facilement des plages horaires pour avoir des activités extérieures au métier. Ainsi, ce « nous », qui était occupé de la même manière par les bêtes, est occupé aujourd'hui différemment. En changeant les pratiques traditionnelles du métier, l'opposition identitaire autrefois plus franche par rapport à ceux de la « société globale », devient un peu moins différenciée.

En fait, les individus observés perçoivent toujours des différences assez importantes entre « eux » et ceux des territoires voisins pour permettre ce processus de différenciation. Ceci est dû à un maintien de pratiques et de représentations différentes entre les territoires. Ce maintien de la différence s'explique aussi dû à une histoire et à des limites d'interconnaissance qui renforcent celles territoriales.

Cependant, ceux-ci ressentent beaucoup moins de différenciation ou d'exclusion envers la « société globale », qui est moins perçue comme un groupe majoritaire et distinct. Par exemple, Annouk sent encore des différences de regards lorsqu'elle va à la piscine avec des

ecchymoses ou lorsqu'elle va chercher ses enfants à l'école en portant l'odeur de la bergerie sur ces vêtements, mais celle-ci participe aussi à des activités sociales et culturelles offertes à d'autres corps de métier incluant des personnes d'horizons différents. Davantage d'éleveurs, comme Annouk, pratiquent le métier en se sentant moins en marge et discriminés par un groupe majoritaire autrefois perçu comme plus clivant. Cette perception d'altérité extérieure s'est transformée.

11.2.3 Un groupe toujours existant mais distendu

Ceci nous amène à nous poser quelques questions. En fait, si dans ce « nous », davantage de personnes du groupe s'identifient comme « éleveurs », quel est ce « nous » ? Des bergers ? Des éleveurs ? Comment reconnaître des semblables et une force d'adhésion au groupe si les caractéristiques de celui-ci se confondent désormais avec d'autres groupes ? Le « nous » se rapproche-t-il plus largement du groupe identitaire des agriculteurs ? Et si les agriculteurs semblent plus inclus et confondus dans la société globale dominante, qu'advient-il du « eux » ? Faut-il scinder le « nous » pour distinguer les particularités qui se créent en son sein ? Et que se passera-t-il lorsque des besoins nécessitent de retrouver un « nous » cohérent (par exemple concernant la gestion du Loup ou la gestion des primes de la PAC) ? Peut-être se regrouperont-ils plus de manière opportune comme pour les italo-américains que décrit Michaud (2017) ?

Nous répondrons aussi en partie à ces questions en conclusion de thèse, mais disons simplement ici, qu'en fait, les processus identitaires sont en perpétuelle négociation, d'où l'impossibilité pour l'instant de parler d'une disparition du GPL. Du moins, ces changements sont trop récents pour que l'on puisse parler d'une dislocation du groupe. Or, comme je l'ai analysé dans ce chapitre, le groupe est maintenant plus distendu. Ce qui faisait autrefois cohésion est en recomposition vers quelque chose qui ne fait à ce jour pas consensus. Je considère que le groupe existe toujours puisque l'interconnaissance et l'interdépendance des uns et des autres sont toujours présentes. Les bergers se partagent toujours le même territoire de pâturage. Les bergers du sud ont toujours besoin de déplacer les troupeaux en montagne et les alpins ont aussi souvent besoin de collaborer avec des transhumants du sud l'été. Les éleveurs et les salariés sont aussi toujours en lien comme le décrivait Louis. Or, ce lien d'interdépendance que Louis décrivait pour arriver à réaliser du bon travail, comme patron ou salarié, n'est plus tout à fait le même puisque la notion de travail « bien fait » (Clot 2010) est questionnée et ne fait plus consensus. Elle tend aujourd'hui davantage vers des valeurs plus productivistes qui désaxent la spirale vertueuse de « la passion » vers d'autres facteurs de reconnaissance plus individualistes basés sur la réussite personnelle. Les liens d'interdépendances existent toujours, mais ils sont moins importants, comme nous l'avons abordé au chapitre 9, les individus ayant moins besoin des autres pour maintenir une certaine place dans le groupe. Ainsi, considérant en plus le flou concernant les frontières identitaires qui proposent moins de distinctions, c'est tout cela qui m'amène à envisager que le groupe se distend.

Or, il n'est pas improbable que suite à la nouvelle réforme de la PAC en 2021, les éleveurs revivent un sentiment d'être laissés pour compte et maîtrisent moins la situation de

changement. Dans ces circonstances, il n'est pas impossible que cette perception de « monstre normatif administratif » revienne dans leurs représentations et que la frontière normative (intérieure professionnelle/extérieure publique) soit plus franche. De manière similaire, si les bergers se sentent à l'avenir plus exclus d'une « société globale » qui ne partage pas les mêmes intérêts ou les mêmes représentations (on peut penser à la défense du loup, ou à l'antispécisme), un besoin de « similitude » (Durkheim 1950) au sein du groupe pourrait refaire surface pour défendre les particularités des éleveurs ovins transhumants. Les frontières identitaires pourraient aussi très bien être réajustées, comme l'observait Fredrik Barth (1969) ou Marie-Christine Michaud (2017), selon les avantages que tirent les individus à faire ressortir des distinctions en tant que groupe particulier.

Ainsi, un groupe distendu existe pour le moment et pourrait encore être considéré comme un GPL « élargi » dans la mesure où l'interconnaissance reste importante, la circulation sur le territoire des bêtes et des Hommes se poursuit et certaines pratiques les relie et les rendent interdépendants les uns des autres. Or, l'accord sur les frontières identitaires devient plus flou et m'amène à considérer que des transformations futures du groupe adviendront.

Conclusion : une identité « plus professionnelle », moins mise en cause par les *normes publiques*

Nous avons abordé plusieurs éléments importants pour comprendre l'*ethos* contemporain dans ce chapitre. L'identité du berger s'est fragmentée et est devenue « plus professionnelle ». En fait, l'ancienne identité « pleine », qui confondait le travail et le travailleur, et imposait à l'individu de s'adapter aux conditions intrinsèques du métier pour obtenir cette identité, est moins présente dans le monde pastoral. Il est maintenant possible de critiquer les conditions de travail, d'adapter davantage le métier aux besoins de chaque pratiquant, et de maintenir l'identité de berger sans respecter nécessairement les critères intrinsèques du métier du passé. L'identité « pleine » des individus, qui avait des traits de ce que Claude Dubar identifiait comme étant une identité de type « communautaire » (Dubar 2000a) et des caractéristiques associées à un « genre de vie » (Halbwachs 1930), a aujourd'hui davantage les traits d'une identité qui scinde l'individu et le travail. L'identité affichée par les individus ces dernières années permet une division plus franche entre une identité personnelle et une autre « plus professionnelle », liée à une activité de travail. Elle ressemble davantage à ce que Claude Dubar (2000b) nommait comme étant une identité « sociétaire », permettant plus de latitude d'action à l'individu dans son groupe d'appartenance.

Cette nouvelle identité est davantage conciliable avec les besoins de mobilités qu'entraîne la professionnalisation du métier abordé dans ce chapitre. Elle est aussi plus flexible pour ajuster le travail avec les attentes de modernisation et de bureaucratisation du travail actuel. Elle permet différemment aux individus de jongler avec les changements imposés de normification contemporains. En fait, les individus observés, pour reprendre les

analyses de Lucien Bernot et René Blancard (1953) que citait Henri Mendras (1984 :242), valorisent davantage le fait de *devenir* quelque chose d'autre et non plus celle d'*être*, comme l'était davantage l'identité « pleine ».

Comme nous l'avons abordé dans la première partie de cette thèse, l'identité « pleine » des bergers entraînait directement en conflit avec la bureaucratisation, l'inflation des *normes publiques* et les changements imposés au métier, car ces éléments influençaient les représentations, les pratiques, les savoir-faire, et l'éthique du métier. Les normes extérieures remettaient en cause la cohésion du groupe professionnel, et du même coup l'identité et la place des bergers dans celui-ci. Les individus se trouvaient donc pris dans un dilemme entre la préservation de leurs acquis basés sur le maintien de la tradition, ou l'inscription dans le *changement* et l'adoption de stratégies qui valorisent davantage la mobilité des individus. Devaient-ils favoriser la préservation du statu quo ou le *changement*, et dans quelle position gardaient-ils le plus de pouvoir et d'avantages ? Ce dilemme entre identité et pouvoir n'était pas simple à résoudre et nombreux sont ceux qui vivaient des injonctions paradoxales importantes.

Cependant, les changements identitaires récents semblent faciliter la gestion du phénomène de *clivage* autrefois vécu par les individus. En effet, une prise de distance est perceptible entre ce que l'individu *est* et ce qu'il *fait*. Cette réalité découle des changements identitaires qui permettent d'accepter différemment les conditions actuelles du travail en créant une distanciation affective de l'individu par rapport à ce qu'il fait dans le travail. D'ailleurs, l'identité d'éleveur, qui est davantage adoptée, et est plus associée au dogme de la modernisation de l'agriculture et à des pratiques et des savoir-faire productivistes et gestionnaires. Ces changements identitaires semblent plus en cohérence avec le travail attendu et imposé par diverses instances (administration, banques, marché, société...). Cette identité « plus professionnelle » et fragmentée est moins en péril lorsqu'il s'agit de gérer l'inflation des normes et une adaptation au changement. Cependant, il n'est pas dit qu'elle donne davantage de sens au travail.

Ces changements identitaires expliquent donc pourquoi entre le début et la fin des recherches la gestion des *normes publiques* est moins problématique. Du moins, l'analyse de cette évolution identitaire aide à comprendre le contexte contemporain et la diversité des stratégies adoptées par les bergers, ceux-ci ayant plus de flexibilité d'action dans cette identité « plus professionnelle » fragmentée.

Synthèse

Nous avons pu constater dans ce chapitre qu'un changement dans les modes d'identification des membres du GPL a eu lieu entre le début et la fin des observations de terrain. Les propriétaires de troupeau s'identifient plus, depuis les dernières années, comme étant « éleveurs » que comme étant « bergers ». Actuellement, le terme de « berger » est d'ailleurs plus utilisé dans le groupe pour décrire un statut (un salarié, un subalterne ou un aidant) que pour décrire un métier avec

toutes les compétences et les représentations qu'il suppose. L'identité d'éleveur est plus valorisée qu'autrefois et plus de préjugés semblent exister concernant un éleveur qui se dirait « berger ». Inversement, moins de préjugés sont présents dans le fait qu'un individu du GPL ne possède pas les qualités de berger dans cette région marquée historiquement par le pastoralisme. Une professionnalisation du métier semble aussi avoir lieu, scindant plus le métier de berger entre ceux qui sont propriétaires (les éleveurs) et ceux qui sont les bergers salariés.

Qui plus est, on assiste à plusieurs changements significatifs concernant la nature de l'identité du berger. Cette identité qui était comprise comme étant « pleine » quelques années auparavant, par le fait d'impliquer plusieurs aspects de l'existence d'un individu (privés, familiaux, professionnels...) et par le fait de ne pas permettre des passions et des sentiments d'appartenance autres que ceux dévolus au monde pastoral et aux brebis, change de nature. Les éléments nécessaires pour s'identifier ou se faire identifier comme étant berger ont aussi changé et sont plus flexibles. Cette identité de berger peut maintenant être vécue en faisant des pauses dans le travail et en prenant « du temps pour soi ». Il n'est plus nécessaire de « faire » le métier au présent et de manière sacrificielle pour pouvoir se dire « berger ». L'identité de berger, qui impliquait une relation consubstantielle du travail et du travailleur, s'est scindée. Ce n'est plus désormais autant à l'individu de s'adapter aux conditions intrinsèques du métier traditionnel pour pouvoir « être berger ». Le métier peut être adapté aux besoins de l'individu et aux droits des travailleurs sans être autant dénaturé par rapport aux référents du passé. En fait, l'identité « pleine » du berger est en train de devenir une identité qui s'inscrit dans des rapports sociaux qui permettent plus de place à l'expression individuelle que l'on pourrait qualifier, comme on l'abordait plus en détail au chapitre 9, de « sociétaires » (Dubar 2000a). Cette identité se fragmente (permettant des pauses, divers sentiments d'appartenance, divers rôles) et serait « plus professionnelle » mélangeant moins tous les éléments de la vie de l'individu (vie privée, sociale, familiale). Elle est moins un « genre de vie » (Halbwachs 1930), mais devient davantage une identité axée sur une activité de travail. Comme l'observait dans leurs recherches Bernot et Blancard (1953), l'identité de l'individu a moins besoin d'être « pleine » et connue de tous dans le fait d' *être* totalement une seule et même personne. Elle peut fluctuer selon les contextes et l'individu peut tenter de *devenir* autre chose .

Des éléments fondamentaux de cette identité de berger comme les pratiques et les représentations du métier ont aussi changé. Ce faisant, ils rendent l'identification des uns et des autres plus difficile, tout comme le sentiment d'appartenance ou l'identification de distinctions (Barth 1969). En effet, cette réalité complexifie chez les individus le fait de s'identifier comme étant « berger » et de ressentir des sentiments d'appartenance forts envers un groupe anciennement distinct, puisque ses critères identitaires sont plus flous et que les critères de distinction sont pluriels. Le modèle pastoral étant moins pratiqué qu'avant, il devient plus complexe de se dire « berger » en étant entouré de pratiques et d'identités plus proches d'un élevage plus sédentaire réalisé par des personnes qui se disent « éleveur » et qui mettent moins en avant cette idée de passion des bêtes.

Ce changement identitaire est aussi marqué par un changement des frontières de l'altérité à l'intérieur du groupe professionnel et à l'extérieur de ce groupe. Les critères discriminants du passé qui permettaient de dire que certains « n'étaient pas des bergers », tout en étant membres du groupe, comme la polyvalence et l'originalité, sont davantage valorisés. La perception d'altérité extérieure, dans le fait de percevoir une « société globale », qui exclut les bergers, semble aussi s'atténuer. Par conséquent, le besoin de « similitude » (Durkheim 1893) en interne pour maintenir

une cohésion forte du groupe et pour contrecarrer les différences perçues envers « l'autre » extérieur, est moins nécessaire. La perception d'une intervention « extérieure » de développement imposé est d'ailleurs moins clairement identifiable et paraît moins menaçante du fait de ce flou dans les frontières identitaires.

Toutes ces observations permettent de concevoir l'existence d'une identité « plus professionnelle » et fragmentée chez les bergers. Celle-ci offre potentiellement une gestion différente des *normes publiques* puisque cette identité semble plus en cohérence avec une vision plus gestionnaire du travail contemporain. Cette identité fragmentée entraîne aussi une plus grande distanciation chez l'individu entre ce qu'il *est* et ce qu'il *fait*, créant une distance affective dans la gestion du travail et dans la gestion des normes potentiellement conflictuelles qui l'influencent. L'identité d'éleveur semble plus conciliable avec les *normes publiques* contemporaines et les conditions d'exercice du métier. Or, si les changements identitaires analysés dans ce chapitre semblent permettre une adaptation plus facile pour les individus aux modifications contemporaines que traverse le secteur agricole, ils ne semblent pas nécessairement fournir plus de sens dans le travail.

CONCLUSION DE LA TROISIÈME PARTIE

Dans cette troisième partie, j'ai analysé les caractéristiques de l'*ethos* professionnel contemporain. Après avoir décrit le point A du début des observations dans la première partie, le point de passage dans la deuxième partie dans l'adoption de diverses stratégies, il a été possible dans cette troisième partie d'étudier « ce B en émergence » dans ce processus de changement du métier. Les constats présentés dans cette partie permettent de comprendre davantage les raisons possibles ayant permis cette multitude de stratégies adoptées entre la phase initiale de recherche et la phase finale.

En effet, nous avons pu constater que l'*ethos* professionnel est plus flou à l'heure actuelle, puisqu'il est en recomposition et ne propose pas de consensus. Les normes professionnelles, un élément constitutif de cet *ethos*, ne sont pas adoptées par une majorité d'individus et sont donc *plurielles*. Les comportements des uns et des autres deviennent d'ailleurs moins prévisibles et nombre d'individus agissent davantage en suivant leurs propres besoins en prenant moins en compte l'ancienne éthique professionnelle qui demandait de privilégier le bien-être des brebis, plutôt que celui du berger. Les normes professionnelles deviennent plus permissives, voire *anomiques*, ne permettant plus d'organiser le groupe en fournissant des règles de l'agir ou des fins clairement identifiables.

D'ailleurs, cette situation a rendu l'analyse de la période contemporaine plus complexe puisqu'il y a moins de récurrences dans les observations, que ce soit dans les pratiques, dans les discours, ou dans les modes d'identifications. Des récurrences existent tout de même, puisque nous avons réussi à distinguer des tendances particulières, comme le fait que les individus disent vouloir des congés, priorisent leurs besoins, gardent moins, se disent davantage éleveurs, acceptent davantage la prise en compte de facteurs économiques dans les décisions, se résignent au changement et souhaitent optimiser les primes. Or, ces tendances ne sont pas basées sur une éthique clairement identifiable qui codifie l'action. L'identification de ce « qu'il est possible de faire » (Darré 1985b) est donc aussi plus complexe, car les individus ont plus de latitude d'action et adoptent plus de pratiques différenciées.

Plusieurs éléments analysés dans cette troisième partie permettent de comprendre ces transformations. Le changement de générations a affecté les relations de pouvoir et la cohésion du groupe. Les valeurs du respect de la tradition semblent aussi avoir été remises en question tout comme l'*emprise* des normes sociales professionnelles. L'individu semble aussi avoir plus de place dans le groupe pouvant assumer plus facilement ces différences. L'individu peut avoir une plus grande marge de manœuvre dans le travail et est moins dans des liens d'interdépendance avec les autres.

Le changement dans les pratiques est aussi symptomatique d'un changement important de l'*ethos* professionnel, qui est devenu plus *productiviste* et *individualiste*, et permet de comprendre l'adoption de différentes stratégies. Ce changement dans les pratiques témoigne

de représentations modifiées des individus sur ce que représente le métier. Celui-ci est moins perçu comme un métier « total », vertueux, un *labeur* sacrificiel. Le métier peut maintenant être réalisé en suivant des principes de pragmatisme et d'efficacité. La garde du troupeau, une tâche primordiale au métier de berger, a été remplacée par la mise en parc des troupeaux pour « gagner du temps ». Le rapport Homme-animal a aussi changé. La domestication est moins valorisée ou nécessaire et le rapport de « don et de contre-don » (Mauss 1923), de négociation et d'échange avec le troupeau diminue. Ce faisant, plus d'individus ont un rapport de domination sur l'animal « pour aller vite ». En fait, une distanciation du travailleur face à son travail s'observe. Les brebis semblent devenir chez plus d'éleveurs un outil de travail ou du matériel plutôt qu'une *œuvre* et des partenaires de vie comme par le passé. La prise en compte de facteurs économiques, autrefois taboue, l'est moins. Tous ces éléments ont impacté sur le choix de stratégies à adopter. D'ailleurs, on le comprend mieux, les stratégies de *l'optimisation* et de *l'intériorisation* deviennent d'ailleurs beaucoup moins taboues dans ce contexte.

La logique dans le travail a aussi changé modifiant les pratiques perçues comme étant acceptables. Par exemple, la logique derrière la gestion des ressources et des terres n'est plus tout à fait la même. Les éleveurs prennent en compte nombre d'éléments en lien avec les primes pour choisir les parcelles à pâturer. Certains délaissent d'ailleurs les parcours ou les collines moins primées pour avoir des terres « sûres » obtenant un pourcentage élevé de primes. Cette « course à l'hectare » a provoqué une certaine forme de sédentarisation des éleveurs. Les relations sociales et la complémentarité du berger avec son milieu ont aussi été influencées par ces mesures. En fait, les éleveurs adoptent de plus en plus des pratiques leur permettant d'avoir plus d'indépendance par rapport aux normes professionnelles et au groupe. Ceci a aussi influencé le type de stratégies à adopter, un choix qui se fait peut-être plus aujourd'hui de manière individuelle que collective.

Qui plus est, l'identité des bergers, ce qui est possible d'*être*, s'est aussi grandement modifiée et ouvrant la porte à d'autres possibles. Plus d'individus propriétaires de leur troupeau se disent être des « éleveurs » et se valorisent davantage par des éléments économiques ou gestionnaires. L'identité des individus, plus associée à celle d'un éleveur, change de symbolique pour devenir moins sacrificielle et vertueuse, et plus pragmatique et axée sur la réussite suivant un *ethos* productiviste. Ce faisant, il devient plus difficile de créer des hiérarchies, de comparer les individus entre eux, ceux-ci valorisant diverses formes de mérite au travail. Cet *ethos* en recomposition permet plus de latitude dans le travail et l'individu peut davantage se dire berger ou éleveur et adapter le métier à ses besoins sans avoir à respecter autant des normes professionnelles structurantes comme dans le passé. Le « nous » et le collectif deviennent plus flous et la perception de l'altérité à l'intérieur du groupe de bergers s'est transformée. Les originaux d'hier ne sont plus les originaux d'aujourd'hui, ces derniers étant moins critiqués, moqués ou exclus. Il est d'ailleurs plus valorisé d'être polyvalent et innovant aujourd'hui ce qui permet aux individus d'adopter d'autres types de stratégies.

L'analyse de tous ces changements, concernant les normes professionnelles devenues *plurielles*, dans les pratiques suivant des objectifs plus *productivistes* et *individualistes*, dans le choix des modes d'identification « plus professionnels » et fragmentés, et dans les frontières

identitaires réduisant la cohésion, permet d'appréhender davantage pourquoi la gestion des *normes publiques* est moins problématique aujourd'hui qu'hier. Cette analyse de l'*ethos* contemporain permet de comprendre pourquoi les individus ont adopté des stratégies si différentes face à la gestion des *normes publiques* entre le début et la fin des observations. Ceci proviendrait de la multiplicité de « ce qu'il est possible de faire » (Darré 1985b) et du changement des éléments valorisés, plus axé aujourd'hui sur l'adaptation et l'innovation face au changement, que sur la préservation de la tradition. L'identité d'éleveur et l'identité fragmentée « plus professionnelle » ont permis aussi plus de distanciation entre le travailleur et son travail, entre ce qu'il *est* et ce qu'il *fait*. Ces deux formes identitaires sont plus en cohérence avec ce qui est attendu dans les *normes publiques*. Ainsi, le *clivage* vécu par les individus s'amenuise et une *résignation* face aux changements à répétition apparaît plus largement. Cette attitude de *résignation* plus adoptée par les individus entraîne aussi un choix de stratégies différentes et facilite l'intériorisation du changement imposé qui devient la normalité.

L'*ethos* contemporain, sans consensus clair pour l'instant, plus axé sur la prise en compte de valeurs *productivistes* et un *individualisme* des membres du groupe, a contribué aux changements observés dans le choix diversifié des stratégies analysées dans la deuxième partie. Ce n'est sûrement pas le seul facteur explicatif pour comprendre ou expliquer le changement de stratégies adoptées chez les bergers pour gérer les *normes publiques*. Cependant, l'analyse de celui-ci permet de mieux comprendre la logique d'action des personnes observées. Le changement de l'*ethos* professionnel semble être un facteur crédible pour expliquer les changements de stratégies étudiées. Ainsi, les analyses présentes dans cette partie nous ont permis de percevoir quelques liens de causes à effet crédibles permettant de mieux comprendre l'évolution de la gestion de *normes publiques* sur quinze ans d'observation chez les bergers, des éléments que nous aborderons plus en détail en conclusion de cette thèse.

Conclusion générale

En passant du bâton de bois à la souris d'ordinateur, pour reprendre les propos d'Alphonse cités en introduction de cette thèse, les bergers n'ont pas seulement changé d'outil de travail. Ils ont vécu des modifications importantes dans leur métier, entre le début des années 2000 et 2020, dû à une bureaucratisation accrue de la profession. L'inflation des *normes publiques* et la dépendance économique aux primes les ont obligés à adopter de nouveaux outils, de nouveaux savoir-faire, de nouvelles pratiques, et ont recomposé jusqu'à leurs représentations de leur métier, leur *ethos* professionnel.

Jusque dans les années 2000, les changements vécus dans le milieu pastoral étaient souvent le résultat d'avancées techniques, ou de la structuration du secteur agroalimentaire et de ses liens économiques avec la technicité de l'élevage. Ils étaient beaucoup moins liés à l'imposition de normes légales. Le changement de paradigme politique de gestion de l'agriculture, mis en place à la fin des années 1990 et au début des années 2000, avec la promotion du concept de la multifonctionnalité, les changements dans les formes de protections et de subventions destinées aux agriculteurs, et la volonté de découpler les revenus des agriculteurs de leurs productions, a eu des effets bien plus importants sur leurs pratiques et l'organisation du groupe. L'inflation des *normes publiques* au milieu des années 2000, et l'obligation de respecter les principes d'éco-conditionnalité dans le versement des aides directes, ont encore plus influencé les tâches et les préoccupations des éleveurs. Archétypes d'un métier-passion, symboles de liberté, d'un travail manuel réalisé le plus souvent dans la nature, les bergers se sont trouvés largement dépendants économiquement d'aides associées à de multiples conditions, et peu habitués à gérer ces normes et ces tâches administratives. Cette « mise en bureau » du métier (Joly et Gauthier 2006) a donné lieu à des tensions importantes sur ce « qu'il était possible de faire » (Darré 1985b) et d'*être* en tant que berger, et a induit des recompositions fortes de l'identité et des pratiques des bergers.

C'est dans ce contexte qu'une première énigme s'imposa à moi en 2007 dans le cadre d'un entretien réalisé avec Martin. Il me décrivait une confrontation problématique dans le métier du fait de se voir imposer les règles des primes et des *normes publiques* en croissance qui modifiaient les pratiques et l'*ethos* professionnel dans le groupe. Les normes qui découlaient des primes et qui posaient problème à Martin n'étaient pas gérées uniquement par un individu seul en charge de sa ferme, mais aussi négociées dans le cadre d'un groupe professionnel partageant un *ethos* et des normes sociales en commun impactant sur les choix des individus. J'ai analysé en 2011 ce que signifiaient les termes de Martin et ceux de beaucoup d'éleveurs lorsqu'ils mentionnaient le fait que « les primes, ça fausse tout ! » J'observais à cette époque une seconde énigme : un basculement de l'*ethos* professionnel devenait perceptible puisque bon nombre de ses principes fondamentaux (pratiques, éthique, représentations...) étaient questionnés dans le groupe. Les résultats de ces recherches ont été présentés dans un Master 2 (2011) et dans la première partie de cette thèse.

Suite à ces constats, il m'a semblé nécessaire de poursuivre ces analyses pour vérifier l'évolution de cet *ethos* et comprendre comment les bergers géraient la réforme de la PAC 2014. Durant les années qui ont suivi, en réalisant cette thèse, j'ai constaté des changements importants par rapport à la situation problématique que décrivait Martin et beaucoup d'autres éleveurs. Je percevais des ajustements faits par les bergers dans la gestion des *normes publiques* qui entraînaient globalement moins de problèmes. Et ce, malgré la tenue de nombreuses manifestations dans la profession agricole entre 2014 à 2016 et la sortie de divers rapports parlementaires français qui font état d'une « overdose normative » qui « noient » les agriculteurs (Sénat 733, 2016). C'est ainsi qu'une troisième énigme s'imposa à moi. Que s'était-il passé ? Qu'est-ce qui pouvait expliquer ce changement de situation ? Quelles stratégies avaient été mises en place par les bergers pour gérer, refuser, ou ajuster le métier à cette situation excessive de normification ? Y avait-il eu un processus d'intériorisation des *normes publiques* ? Comment avait évolué cet *ethos* et les formes de socialisation pour permettre ce changement de pratiques ? Ma recherche visait à répondre à ces interrogations et à étudier cette évolution du métier de berger sur une longue période de changements imposés par une bureaucratisation de la profession.

Nous avons pu observer dans cette thèse qu'un phénomène d'intériorisation progressif (volontaire ou non) des *normes publiques* a eu lieu et a été influencé par différents facteurs, dont le type d'organisation et de socialisation dans le groupe ; l'abandon ou l'atrophie de l'*ethos* du passé ; l'augmentation de l'autonomie individuelle ; la valorisation de nouveaux principes (plus productivistes, individualistes et professionnels) plus en cohérence avec les changements imposés et la gestion des *normes publiques* dans le contexte du travail contemporain ; et un changement de frontières entre ce qui est perçu comme extérieur ou constitutif au groupe. Pour approfondir ces constats et répondre aux interrogations introductives de cette thèse, revenons brièvement sur le cheminement et les résultats de cette recherche.

c.1 Groupe communautaire et confrontation de normes problématique

Nous avons constaté, dans la première partie, que les bergers au début des années 2000 constituaient un vaste groupe d'interconnaissances hors normes partageant un *ethos* professionnel structurant qui influençait beaucoup les façons d'agir et d'*être* des bergers. Voici les caractères principaux de ce groupe à cette époque qui expliquent cette gestion problématique des *normes publiques*.

On se souvient que, pour les bergers, le travail ne correspondait pas à une occupation simplement professionnelle, mais bien à un « mode de vie » selon leurs propos, ou à un « genre de vie » (Halbwachs 1930). L'*ethos* professionnel influençait donc l'individu dans beaucoup de sphères de son existence, celui-ci ayant une « identité pleine » (Richard-Frève 2011) connue du tous (ou presque) et pratiquant un métier que l'on pourrait qualifier de

vocation, un métier-passion, sacrificiel ou « total » (Baumont 2009). Ce groupe était plutôt « fermé », pour reprendre les termes d'un technicien. La mono-appartenance était encouragée, et la polyvalence ou le fait d'avoir plusieurs sources d'intérêts ou divers groupes d'appartenance pouvaient être critiqués. En grande majorité les bergers adoptaient l'*ethos* et respectaient les normes professionnelles de cette époque, sans trop le critiquer ou le transformer, n'ayant soit pas assez de ressources pour s'en distancer, soit ils tiraient plus d'avantages à les respecter qu'en étant à la marge.

Cependant, il ne s'agissait pas pour autant d'un groupe homogène. On retrouve divers profils de bergers qui ont été décrits dans cette première partie (Martin, Alice, Émilien...). Mais, malgré leurs différences, tous partageaient un *ethos* relativement similaire. Ils tenaient un discours assez uniforme sur « la passion » et la vertu. Ils encourageaient la garde du troupeau, suivaient le *métronome des brebis*, valorisaient le bien-être du troupeau à leurs besoins et souhaitaient que les bêtes soient le plus libres possible. Celui qui dérogeait trop de cette éthique sacrificielle se voyait critiqué et les autres disaient de lui que « ce n'était pas un berger ». Avec cette étiquette, l'individu pouvait avoir plus de difficultés à socialiser et avait moins de soutien social en cas de problème. Les liens d'interdépendance entre les individus étaient importants et il fallait entretenir de bonnes relations pour pouvoir trouver une bonne place au sein du groupe. Cette interdépendance était aussi importante, car en cas de litiges c'était la taille des alliances qui influençait la construction de la réalité qui « n'était souvent que discours », suivant plutôt des règles de droit coutumier. Peu utilisaient des instances extérieures de médiation comme les prud'hommes ou la justice, et ceux qui le faisaient étaient souvent exclus du groupe.

Ceci forçait donc à un fort degré de conformisme à l'intérieur du groupe. On peut considérer que l'*emprise* des normes sociales était forte, car une majorité des individus se conformait aux attentes du groupe et devenait prévisibles dans ses actions. Cette situation rendait donc très *visible* celui qui contournait l'*ethos* largement partagé. Ainsi, une majorité d'individus préférait préserver l'ordre dans le groupe, et limiter leur expression individuelle originale, plutôt que de le remettre en cause et perdre potentiellement des alliances.

On pourrait qualifier l'identité des bergers de cette époque de « forte » suivant les caractéristiques qu'identifie Roger Brubaker (2001) : dans la mesure où l'on retrouve dans le groupe un fort degré de « groupalité » (de cohésion), de « communalité » (de similarité) et de « connexité » (de liens d'interdépendance). On observe aussi des identités et des types d'interactions qui ressemblent à ce que Claude Dubar (2000a) identifiait comme des identités professionnelles « communautaires » ou une forme socialisation-type dite de « communalisation » (*Vergemeinschaftung*) comme l'identifiait Max Weber (1921). En fait, les identités et les interactions se caractérisent à cette époque par le fait que l'individu cède une partie de ses libertés afin de maintenir l'ordre dans la communauté où il a une place, une certaine sécurité et une influence découlant de ce statut et ses alliances.

Les « frontières identitaires » (Barth 1969) étaient aussi très franches dans la mesure où les bergers faisaient ressortir des distinctions (volontairement ou non) qui les rendaient reconnaissables. L'organisation du travail avec les longues heures de garde et le mode de vie particulier des bergers renforçaient ce sentiment d'être souvent en marge de la société et de son rythme de vie. Le besoin de similitudes (Durkheim 1893) était important pour les bergers

pour maintenir une forte cohésion du groupe et protéger leurs intérêts en tant que minorité, dans cette « société globale » (Mendras 1984) majoritaire qui imposait d'autres normes sociales.

En analysant les caractéristiques de ce groupe, on comprend pourquoi, au milieu des années 2000, lorsque les *normes publiques* croissent et que les critères des primes se complexifient, celles-ci impactent significativement sur l'organisation du groupe, la place de l'individu dans celui-ci et les alliances entre individus qui agissent comme une forme de sécurité sociale. Ces mesures confrontent l'*ethos* professionnel des bergers en imposant de nouvelles pratiques, de nouveaux savoir-faire, une transformation des critères de reconnaissance du travail « bien fait » (Clot 2010). Les bergers influents des anciennes générations, comme le cas d'Eugène, adoptent majoritairement la stratégie du *transfert* des tâches administratives aux femmes du foyer pour maintenir le métier noble, parce que pour eux « un berger n'est pas un gratte-papier », comme le formulait Louis. Ils sont aussi souvent dans une posture de *déni*, « ne cherchant pas à comprendre » ces nouvelles procédures administratives « qui ne font pas partie du métier ». Ceux-ci ne maîtrisent pas ou mal les nouvelles habiletés administratives nécessaires pour maintenir une exploitation rentable, ce qui biaise la reconnaissance de leurs anciens savoir-faire basés sur d'autres critères de réussite professionnelle. Ces mesures impactent donc sur des éléments fondamentaux comme l'identité des bergers, leur place dans le groupe, la hiérarchie du groupe, la reconnaissance, les relations de pouvoir ou le mérite.

Qui plus est, ces *normes publiques* ne suivent pas nécessairement l'éthique professionnelle encouragée. Les bergers voient parfois la qualité de leur travail « empêchée » (Clot 2010) par de nouvelles directives. Certains bergers mentionnent que le métier n'a plus de sens ou que les primes « faussent le métier ». Ceci est d'autant plus important que les bergers partagent majoritairement un *ethos* professionnel porteur de la symbolique du Berger idéalisé et s'accordent sur ce qu'est « le vrai métier ». Ces éléments normatifs contraignants sont donc perçus comme imposés de l'extérieur, comme une entité floue, et pour certains monstrueuse, dans la mesure où les éleveurs considèrent avoir peu d'emprise ou de pouvoir sur cette entité se sentent « pris », « cadrés » et « coincés ». L'intériorisation des *normes publiques* est donc très minoritaire, discriminée et voire impossible pour une majorité.

c.2 Une diversité de stratégies adoptées à différentes vitesses

Or, des changements importants ont eu lieu dans les années qui ont suivi. Je me questionnais dans cette recherche sur comment les bergers allaient gérer, dans le temps, cette situation de confrontation normative problématique tout en ayant un basculement d'*ethos* professionnel. Dans la seconde partie, j'ai répondu à cette interrogation et j'ai présenté les différentes stratégies privilégiées par les bergers pour gérer le changement de leur métier. Trois temps de valse sous forme de métaphore météorologique décrivent des périodes plus

ou moins problématiques en termes de changement et de *normes publiques* à gérer : le calme avant la tempête, la tempête et la tempête tournante qui menace de revenir.

Les premières stratégies du *transfert* et du *déni*, qui viennent d'être abordées, visaient globalement à maintenir les anciennes façons de faire, les critères de reconnaissance du passé, et préserver les relations de pouvoir et d'influence selon les anciens critères du groupe. Du moins, ces stratégies ne cherchaient pas à « faire face » au changement, mais plus à le nier.

À cette époque, une autre stratégie devient aussi très populaire : le *bricolage*. Il permet aux bergers de contourner les règles imposées de manière créative. On commence à percevoir un début d'appropriation et d'*ajustement* à la situation. Quelques années plus tard, certains bergers choisissent aussi la stratégie de la *disparition*, dont le suicide, pour se sortir de cette situation problématique vécue depuis trop longtemps sans avoir eu le sentiment d'avoir pu reprendre le contrôle sur la situation.

Les stratégies adoptées plus largement à partir de la fin des années 2010 marquent un tournant important dans la mesure où les bergers cherchent maintenant de manière plus prononcée à « prendre le taureau par les cornes » pour reprendre l'expression de Martin, espérant avoir plus de contrôle sur les changements imposés. Certains adoptent la stratégie de l'*apprentissage* et se forment au fonctionnement des *normes publiques*. D'autres vont plus loin dans cette démarche et *intériorisent* ces normes qui deviennent leur logique d'agir en considérant la situation actuelle des primes et des *normes publiques* comme étant la « normalité ». « Ça va de soi » disait Laurent. La stratégie de l'*optimisation* que pratique un nombre croissant de bergers dans les dernières années vise cette fois à jouer avec les primes et les *normes publiques* pour maximiser leurs situations. À partir de ces années, les individus tirent une certaine valorisation personnelle dans l'adoption de ces stratégies et vivent moins de critiques s'ils les adoptent.

Parallèlement à ces stratégies qui avaient pour objectifs de « faire face » aux changements en contrôlant la situation de changement imposé, on observe aussi dans les dernières années deux autres stratégies moins affirmatives. En fait, suite à de nombreuses réformes, certains bergers se résignent au changement et deviennent comme « anesthésiés », pour reprendre les termes d'un technicien. Dans cette stratégie de *résignation*, les individus ne cherchent plus « à se battre » pour défendre leurs principes et considèrent la situation avec un certain fatalisme : « c'est comme ça ! ». Une dernière stratégie décrit aussi une forme de « lâcher-prise », car la stratégie du *transfert* des tâches administratives change de nature et de destinataire. Certains bergers sont en situation de dépendance devant une complexification des primes, des *normes publiques* et des nouvelles technologies imposées, et font plus affaire avec des personnes expertes. Ce *transfert* de tâches ne se fait plus pour préserver le métier de tâches ingrates, mais par dépendance et avec un sentiment d'incompréhension des mesures contemporaines. Cette stratégie incarne maintenant plus une perte de contrôle, voire un handicap.

Dans cette deuxième partie, nous avons pu constater un éventail de stratégies adoptées à différentes vitesses par les bergers, laissant supposer un changement important dans l'*ethos* du métier contemporain.

c.3 Une gestion contemporaine simplifiée et « anesthésiée » des normes publiques

La troisième partie de la recherche s'est consacrée à l'analyse de cet *ethos* professionnel contemporain, plus particulièrement sur la thématique des normes professionnelles au chapitre 9, celle des pratiques au chapitre 10 et celle des identités au chapitre 11. L'objectif était d'étudier si des changements importants avaient eu lieu concernant cet *ethos*, pressentis en basculement, et si ceux-ci aidaient à comprendre la diversité des stratégies adoptées par les bergers. Qui plus est, il s'agissait d'analyser les changements de cet *ethos* en lien avec la gestion des *normes publiques* contemporaines qui semblait moins problématique. Pouvait-il y avoir un lien entre ces phénomènes ?

c.3.1 Une organisation moins structurante du groupe

Nous avons pu constater plusieurs éléments importants dans cette troisième partie permettant d'identifier des caractéristiques différentes de l'*ethos* et influant sur l'organisation du groupe.

Les normes professionnelles à la période contemporaine ne font plus autant consensus et sont même devenues *plurielles*. Elles ne sont plus adoptées par une majorité assez importante de bergers pour ordonner le groupe et fixer des règles de conduite stables et comprises par tous. Les normes permettent plus de latitude d'action aux individus, et les rendent aussi moins prévisibles pour les pairs.

D'ailleurs, on peut vérifier l'existence de cette pluralité normative dans les divers exemples abordés dans les chapitres 9 et 10, comme chez Stéphane, Félix ou Marceau, des éleveurs de la jeune génération qui ont peu de traits, de discours ou de pratiques en commun dans le travail, à l'inverse de leurs parents. Les éléments en commun qu'ils partagent consistent à prioriser leurs besoins personnels comme le fait de vouloir des congés, de se faciliter les tâches dans le travail, d'être plus rentables et d'être moins près du troupeau au quotidien. Mais ceux-ci ne partagent pas une éthique du travail « bien fait » en commun. D'ailleurs, ces jeunes ne sont pas la locomotive du changement, comme l'avaient observé Pierre Muller (1984) et Patrick Champagne (2002) chez les jeunes générations d'agriculteurs des 1950 et 1960, car ils ne proposent pas de « référentiel » clair, qui dicterait ce qui est encouragé et valorisé.

Le fait que certains répondent d'abord à leurs besoins avant de considérer ceux du troupeau décrit un basculement de l'éthique professionnelle et dans le maintien des formes d'organisation du groupe. En priorisant ses besoins, le berger contrevient à l'*ethos* du passé qui le rendait prévisible et sujet aux jugements. En rendant possible cette prise en compte des besoins personnels, le groupe a permis plus de latitude individuelle aux bergers dans le travail. En fait, ce « qu'il est possible de faire » (Darré 1985b) est maintenant plus permissif dans le groupe.

On perçoit un ethos en recomposition qui pour l'instant ne propose pas de consensus sur ce en quoi consiste le travail et comment le pratiquer. Deux processus de hiérarchisation se côtoient, ce qui est un bon indicateur de ce phénomène. Il devient plus difficile d'ordonner les individus entre eux puisque certains n'ont pas les compétences d'un berger, tout en étant inclus dans le groupe, mais suivent d'autres facteurs de valorisation près de valeurs *productivistes* (taille de la ferme, rendement économique, machinerie...). L'ancienne hiérarchie basée sur les compétences des bergers, qui ordonnait ce groupe d'individus qui aspiraient à obtenir cette identité, est confrontée à d'autres facteurs hiérarchisant dans un groupe qui n'inclut pas que des *pastres**.

Ainsi, puisque les normes sont plurielles et que l'ethos ne fait plus consensus, je considère que le phénomène observé chez les bergers ressemble à de l'« anomie sociale » dans la mesure où il n'y a pas d'accords majoritaires assez forts pour dicter une façon claire d'agir et d'assurer la préservation du groupe selon un certain ordre social structurant comme dans le passé. Ce n'est donc pas tant une absence de normes qui caractérise la période « anémique » actuelle qu'une multiplicité de normes qui ne proposent pas de consensus.

Paradoxalement, cette croissance de normes contradictoires (publiques et professionnelles *plurielles*) permet aux individus de gagner en autonomie par rapport au groupe. Ceci se perçoit notamment dans le fait qu'ils adoptent des pratiques leur permettant de se distancer davantage du groupe. On le constatait notamment dans la diminution de la garde du troupeau qui permet aux individus de ne plus être autant sous la discipline (Foucault 1975, Baumont 2005) du *métronomie des brebis*. La popularité croissante de la vente d'agneaux faite directement aux consommateurs plutôt qu'en passant par les maquignons décrit aussi une pratique qui permet de s'extraire du regard des pairs et de leurs jugements. Les éleveurs souhaitent aussi davantage « sécuriser » leurs pâturages, de ce fait, ils se sédentarisent un peu plus et cette réalité entraîne une diminution des interactions dans les négociations de pâturage et une diminution de l'interdépendance entre les bergers ayant moins besoin d'alliances. Un autre élément relève cette prise de distance dans les pratiques, cette fois en lien avec le revenu des primes qui ne prend pas en compte la qualité du travail « bien fait » selon les critères du groupe professionnel. Un éleveur peut donc « survivre » économiquement sans se conformer aux règles du groupe, une réalité qui était plus difficile à imaginer par le passé. Tous ces exemples montrent que les individus adoptent des comportements visant à gagner en autonomie et les primes leur permettent aussi de prendre davantage de distance.

Le groupe, avec les années, a adopté des traits de socialisation qui ressemblent davantage à ce que Claude Dubar nommait des identités « sociétaires » dans le travail (Dubar 2000a) ou des traits similaires à la forme de socialisation-type *Vergesellschaftung* identifiée par Max Weber (1921). En fait, l'individu a plus de marge de manœuvre dans son groupe professionnel et priorise davantage ses besoins à l'objectif de maintenir l'ordre dans celui-ci. Il a aussi une identité plus « faible » (Brubaker 2001), dans la mesure où celle-ci est plus flexible, fragmentable et changeante selon les circonstances et les sentiments d'appartenance aux différents groupes auxquels il s'identifie (famille, professionnel, amis...).

D'ailleurs, ce qu'il est possible d'*être* comme berger ou comme membre du groupe a beaucoup changé. Nombre de propriétaires de troupeau se disent davantage « éleveur »

plutôt que « berger ». L'identité d'éleveur est plus valorisée et des préjugés apparaissent si le propriétaire d'un troupeau se dit « berger ». Qui plus est, certains individus venant de familles de bergers n'ont pas maintenu les savoir-faire du berger (ne sachant pas garder), mais restent inclus dans le groupe sans subir de discrimination. Actuellement, le terme de berger décrit davantage un statut de salarié ou subalterne à l'éleveur, que des compétences acquises liées à la maîtrise d'un métier millénaire. Le métier se professionnalise en scindant la *Pastrille* entre deux statuts d'individus plus distincts (éleveur-patron/berger salarié), qui ne partageraient plus les mêmes tâches, préoccupations ou représentations. De plus, l'identité de berger qui se maintenait dans le « faire » se fragmente, permettant de prendre des congés. Une séparation de l'identité « pleine » s'opère et la consubstantialité du travail et du travailleur, qu'il était nécessaire d'intérioriser pour acquérir l'identité de berger, ne l'est plus. Actuellement, l'individu ne doit plus autant intérioriser les conditions intrinsèques du métier pour se dire berger. Il peut revendiquer d'autres conditions de travail et aménager celui-ci sans prendre en compte les éléments qui caractérisaient par avant le métier (la rusticité, la liberté, la vertu, la passion...). L'identité devient « plus professionnelle » et distingue le travail du travailleur (deux éléments autrefois confondus).

Dans cette forme d'organisation contemporaine du groupe, l'intériorisation des *normes publiques* a été davantage perceptible, plus simple et mieux acceptée. Les caractéristiques de ce groupe et son identité plus professionnelle permettent plus de flexibilité dans la gestion du changement imposé. L'individu et l'organisation du groupe sont moins influencés par ces éléments de changement imposé, comme le respect des *normes publiques*.

c.3.2 Abandons ou atrophie de l'*ethos* du passé

Qu'est-ce qui explique ce changement ? En fait, il y a eu un abandon ou une atrophie des normes du passé qui fait que l'*ethos* est moins structurant et laisse plus de latitude d'action à l'individu. Voici quelques facteurs explicatifs de cette remise en cause de l'*ethos* structurant du passé.

En me basant sur le discours des bergers, j'ai attribué comme principale hypothèse explicative à ces transformations de l'*ethos* contemporain le changement démographique important dans le groupe entre 2004 et 2020. En effet, trois générations de bergers ont pris leur retraite, certains sont décédés ou se sont retirés de la pratique du métier avec la vieillesse. Une rupture de la transmission a eu lieu entre les « anciens » et les plus jeunes. Ce changement important dans la population pastorale a influencé le taux d'adhésion à l'ancien *ethos* et a diminué la majorité existante qui encourageait ces normes professionnelles dominantes du passé.

Un second facteur doit aussi être considéré pour comprendre ces changements importants de l'*ethos* contemporain : l'augmentation de l'apprentissage du métier en institution scolaire et la démocratisation des savoir-faire (notamment par Internet). Les bergers peuvent davantage acquérir des savoir-faire sans être autant dans un lien d'interdépendance avec les autres membres du groupe pour obtenir une identité et maintenir une bonne place. De plus, ces changements dans la diffusion des savoirs permettent une

distanciation des individus par rapport aux normes professionnelles. Les processus de cooptation du passé ont été remis en cause et ont brouillé les anciennes dynamiques de pouvoir au sein du groupe. Les individus ont moins besoin d'intérioriser et de se conformer aux anciennes normes professionnelles pour s'insérer dans le groupe. La force des *liens sociaux* est moindre, ce qui impacte aussi sur la cohésion d'un *ethos* partagé.

Qui plus est, autre facteur important, les liens sociaux d'interdépendance entre les individus ont aussi été influencés par l'officialisation des ententes passées entre les individus, officialisation qu'encouragent les pouvoirs publics. Des instances extérieures juridiques ou de médiation s'immiscent davantage dans les formes de socialisation du groupe en modifiant aussi, du même coup, l'*emprise* des normes professionnelles en donnant plus d'autonomie à l'individu par rapport à son groupe d'appartenance. Ces instances lui procurent d'autres types de ressources, d'autres formes de protections, qui l'influencent dans son choix de suivre ou non les normes professionnelles.

La popularité de la stratégie de la résignation explique aussi la diminution de consensus majoritaire autour de l'*ethos* professionnel du passé. Les éleveurs se résignent face aux réformes qui changent à répétition, aux *normes publiques* en croissance et aux conditions des primes qui se renouvellent. Ce sentiment de résignation est dû aussi au renouvellement continu des apprentissages à réaliser dans ce contexte de réformes changeantes (Metzger 2000). La rationalisation du travail qu'imposent ces mesures amène aussi les bergers à dévaloriser les principes de leur *ethos* professionnel au profit d'autres principes plus rationnels. En fait, les éleveurs ont cédé à la situation de « clivage » (De Gaulejac et Hanique 2015), qui faisait qu'ils étaient « coupés en deux » entre un « moi authentique », qui souhaitait se dégager des contraintes découlant des *normes publiques* pour respecter leur *ethos*, et un « moi organisationnel » qui « s'hypertrophiait » en voulant s'adapter à ces nouvelles contraintes pour ne plus vivre « ce clivage ». Avec le temps, certains éleveurs se sont résignés et étouffent leurs aspirations profondes qui demandent trop d'énergie pour être défendues et semblent perdre en pertinence. Les éleveurs n'ont plus l'énergie de défendre leurs principes qui sont « atrophies » et n'ont plus envie de « se battre » pour protéger l'*ethos* du métier. Une distanciation plus importante s'observe chez les bergers entre ce que l'individu *est* et ce qu'il *fait*. Celui-ci crée plus facilement une distance affective dans la gestion du travail et dans la gestion des normes potentiellement conflictuelles qui l'influencent.

Ces facteurs ont contribué à modifier le taux d'adhésion à l'*ethos* majoritaire du passé et à le transformer. Ceci explique la diversité des stratégies adoptées par les bergers, la modification des pratiques dans le travail et la gestion différente des *normes publiques* qui peuvent plus facilement être intériorisées sans contrevenir à l'*ethos* du moment.

c.3.3 Autonomie individuelle et bureaucratisation impersonnelle : une nouvelle protection mitigée

Les changements globalement observés dans cette recherche, dont l'intériorisation accentuée des *normes publiques*, ont aussi été facilités par le changement du niveau d'autonomie des individus dans le groupe professionnel et ses sources de protections. Nous

avons pu observer chez les bergers un phénomène similaire à ce qu'analysait Gaëlle Breton-Le Goff (2013) en République Démocratique du Congo. Cette chercheuse, citée au chapitre 9, observe que le droit international et le droit des femmes sont difficiles à faire appliquer dans ce pays, car ils remettent en question le respect de certaines coutumes et un ordre social particulier. Ainsi, interdire juridiquement, par exemple, le mariage forcé ou le viol devient une ingérence qui peut remettre en cause les normes sociales qui organisent toute la société en accordant une valeur supérieure au droit individuel des femmes par rapport aux valeurs de la communauté. Le même type de situation s'observait chez les bergers au début des années 2000. Le rapport communauté/individu priorisait le maintien de l'organisation du groupe à une plus grande autonomie individuelle.

Les *libertés individuelles* et les sources de protections ont maintenant été réagencées. Quelques années passées, les libertés individuelles d'un individu étaient d'abord sociales dans la mesure où c'était ses alliances qui lui donnaient plus de marge de manœuvre en société et une certaine sécurité. Or, cette situation a changé. Actuellement, les bergers acceptent davantage et légitiment l'intervention d'instances comme l'administration, les prud'hommes ou les primes. Cette situation leur a permis d'obtenir plus de libertés individuelles permettant de s'extraire davantage de ce jeu d'alliances sociales professionnelles, en étant protégés différemment par ces instances publiques. Cependant, si l'individu a gagné en liberté face aux normes professionnelles *plurielles*, celui-ci est pour l'instant plus en relation avec des agents d'instances de médiations bureaucratiques plus impersonnelles, procédurales ou intransigeantes et appliquant des directives plus stoïques. Ainsi, les bergers disposent donc d'une marge de manœuvre différente dans le travail : ils sont plus libres socialement, mais moins institutionnellement. Leur autonomie dans leur groupe d'appartenance les isole davantage face à ces instances bureaucratiques. En effet, l'éleveur devient davantage un agriculteur seul et indépendant devant gérer et se rapprocher d'instances bureaucratiques impersonnelles notamment pour se protéger. Les liens sociaux existent encore dans le groupe, mais les types de solidarités et de sociabilités ne sont plus les mêmes. Christian résumait ce changement en mentionnant qu'il y a actuellement « du chacun pour soi ».

Dans les dernières années, la diminution de cette *emprise* des normes professionnelles, la présence d'un *ethos* ne proposant pas de consensus, et cette distanciation affective créée par la résignation ont facilité chez l'individu cette gestion des *normes publiques* qui pouvaient davantage engendrer des sentiments de doubles contraintes dans le passé. Les individus plus autonomes et ayant d'autres sources de sécurité extérieure au groupe peuvent aujourd'hui plus facilement s'ajuster aux nouvelles injonctions venant des *normes publiques*, ou aux réalités du travail en général, sans avoir le sentiment de trahir *l'ethos* du passé et leurs propres principes. Un *ethos* plus individualiste est perceptible et permet une forme d'adaptation différente au changement du métier.

c.3.4 Un *ethos* plus productiviste facilitant l'acceptation du changement

Un *ethos* plus professionnel que passionnel encourage maintenant des critères de réussite plus individuels et valorisent des éléments davantage tournés vers le progrès, l'innovation ou des éléments souvent attribués à des valeurs productivistes.

Par exemple nous avons pu constater, notamment avec l'évolution des occupations acceptées durant la garde (comme utiliser une voiture ou le téléphone), que certaines valeurs de l'ancien *ethos* comme celles de vertu et de la virilité sont moins populaires, voire remplacées par des valeurs de pragmatisme, d'efficacité visant à diminuer la pénibilité dans le travail. Les notions de *labeur* et de métier « total » ont aussi été questionnées du fait de vouloir prendre des pauses dans le travail, en mettant les brebis en parc, en prenant des congés, en envisageant d'avoir des loisirs. L'*ethos* intègre maintenant des éléments comme cette idée d'*optimiser* les primes, d'être un bon gestionnaire, de ne pas perdre de temps à des tâches contemplatives comme la garde. Il est aujourd'hui moins tabou de considérer des facteurs économiques dans l'organisation du travail : comme le choix de pâturer sur une parcelle déclarée plutôt que sur un parcours nourrissant bien les bêtes, mais peu payant, ou d'être fier d'optimiser ses primes. Les stratégies observées dans les dernières années montrent une volonté croissante des éleveurs d'avoir le contrôle sur leur environnement, en se formant, en allant chercher de l'aide, en intériorisant les *normes publiques*. Les individus qui adoptent ces stratégies sont moins critiqués et peuvent même être fiers d'en connaître plus que les autres comme Martin, ou d'anticiper les réformes comme Louis. Ces changements ont modifié les relations de pouvoir dans le groupe et la valorisation de ces nouvelles représentations plus *productivistes* favorise certains individus plus mobiles et flexibles (notamment les plus diplomates, les plus lettrés et curieux), plus à même de s'adapter aux changements contemporains.

Ces idées productivistes entraînent aussi une distanciation de l'individu face à son travail. Ces éléments sont perceptibles notamment dans le changement des pratiques dans les relations Homme-animal. La patience de l'échange et l'écoute du berger envers ses bêtes, qui le lui rendent par l'obéissance dans le travail, sont moins pratiquées et valorisées. Cette idée de *biais** comme un talent reconnu dans le métier en s'ajustant au travail et aux éléments se transforme. Ce lien à l'animal, sous forme de relation de « don et de contre-don » (Mauss 1924), se transforme en rapport de domination sur l'animal qui engendre de la violence (Porcher 2002). Davantage d'éleveurs dans les plus jeunes générations imposent un rythme qui n'est pas « naturel » à l'animal « pour aller vite » et être efficace. Cette violence faite à l'animal entraîne souvent chez l'éleveur un mécanisme de coupure affective avec celui-ci et une volonté de rationaliser l'élevage. L'animal devient parfois chosifié, « du matériel » (comme disait Martin) ou utilitaire pour obtenir un revenu. On s'éloigne du rapport d'échange réciproque que décrivaient par exemple Gilbert Gaillan, Alphonse et Lili, ou Alice dans le fait de tout devoir aux bêtes, des partenaires de vie, qui leur ont tout apporté (maison, statut social, identité...).

Qui plus est, cet *ethos* plus productiviste et professionnel gratifie le travail davantage dans sa réalisation concrète. L'incarnation « vraie » du métier actuel ne fait pas consensus, mais se rapproche de la réalité pratique dans le travail et s'éloigne du métier idéalisé du passé. D'ailleurs, j'ai pu observer que la « gratification symbolique » (Loriol 2011), très

importante dans le passé pour les bergers, est moins perceptible. Davantage d'éleveurs sont résignés, comme André, et se valorisent dans la pratique quotidienne du travail plutôt que par l'ancienne symbolique que portait ce métier vertueux et sacrificiel. Dans le passé, les individus étaient partagés entre cette incarnation plus moderne ou symbolique du métier, mais une majorité accordait plus de valeur à cette dernière. Dans les dernières années, cette majorité est devenue minoritaire et l'incarnation plus moderne et concrète charme davantage d'individus. La symbolique du métier idéalisé perd en popularité et devient davantage perçue comme une forme de romantisme péjoratif ou de folklore. Les bergers sont passés en 15 ans d'un métier-passion à un métier-professionnel.

Or, pour certains, comme Christian, cette déconsidération de la symbolique du métier, de la vertu, de la débrouillardise et de « la passion » est synonyme d'une perte de sens dans ce qu'ils font et ce pourquoi ils font tant d'efforts. La spirale vertueuse basée sur « la passion », encourageant certains critères du « bien faire » dans le travail, visant comme objectif l'*œuvre* et la beauté du troupeau, s'est désaxée vers d'autres éléments de valorisation plus individuels (comme le profit, la taille de l'exploitation, la réussite personnelle...), qui découlent moins de l'approbation collective. En fait, ce métier-professionnel scinde davantage l'individu entre son identité et son travail et le coupe davantage de ce caractère intime et affectif que proposait l'*ethos* passionnel axé sur la valorisation de sacrifices, des croyances, des idéalizations et de la vertu. Cette autonomie, voire cette distanciation de l'individu de son groupe et de son travail, a favorisé une acceptation différente des *normes publiques* imposées.

c.3.5 Des frontières identitaires moins distinctes et l'acceptation d'un développement intériorisé

Pour mieux comprendre la situation contemporaine des bergers et ce processus d'intériorisation des *normes publiques*, il convient aussi de prendre en compte les changements dans la construction des frontières identitaires.

D'une part, l'identification de sentiments d'appartenance à un groupe qui « nous » ressemble est devenue plus complexe dans le monde pastoral à la période contemporaine. Les distinctions maintenues par les bergers qui autrefois permettaient d'identifier facilement un groupe de semblables, en créant des frontières identitaires (Barth 1969), sont moins évidentes. Il est devenu plus difficile de s'identifier comme « berger » en pratiquant moins un modèle pastoral, en gardant moins, et en étant entouré de personnes qui se disent plus « éleveurs » et qui encouragent moins cette idée de « passion » des bêtes. Les frontières identitaires sont aussi maintenant plus floues à l'intérieur du groupe, car les facteurs discriminants du passé, qui permettaient d'exclure certains individus qui ne correspondaient pas assez aux attentes, n'étant pas assez « passionnés » ou en étant trop originaux et polyvalents, le sont moins. Et puisque les distinctions que les bergers mettaient en avant pour se reconnaître sont moins claires et rendent les individus moins similaires, la perception d'extériorité au groupe diminue aussi.

D'autre part, les frontières extérieures au groupe sont devenues aussi moins manifestes, car les individus se sont rapprochés du mode de vie présent dans la société, réduisant ainsi leurs perceptions d'être en marge. Les jeunes générations sont moins dans cet entre-soi pastoral qu'avaient vécu leurs aînés. Le besoin de similitude (Durkheim 1893) devient moins nécessaire pour défendre les intérêts du groupe pastoral face à un groupe majoritaire qu'incarnait la « société globale » (Mendras 1984), puisque celle-ci devient plus ressemblante et familière. Ainsi, comme chez les migrants italiens aux États-Unis que décrit Marie-Christine Michaud (2017), les frontières identitaires du « nous » et du « eux » n'ont pas assez été préservées pour maintenir un groupe franc. Les nouvelles générations n'ont pas gardé cette volonté de mettre de l'avant des distinctions claires. Ce qui a réduit les sentiments d'appartenance à un groupe distinct, celui-ci devenant plus diversifié.

Ainsi, les perceptions d'intériorité et d'extériorité du groupe sont devenues moins clairement identifiables aujourd'hui qu'au début des années 2000. Ceci a contribué à créer un flou dans les perceptions de ce qui pouvait être compris comme une intervention « extérieure » de développement. Cette perception d'extériorité, que j'ai identifiée dans la définition de *normes publiques*, m'inspirant du rapport de Odette Herviaux (2016) et des travaux de Jean-Pierre Olivier de Sardan (1995) en socio-anthropologie du développement, est en effet devenue ténue selon les contextes.

Cette perception de développement imposé dépend de la perception qu'ont les bergers des contraintes vécues comme extérieures au métier ou constitutives de celui-ci. Cette représentation d'entité *extérieure* au groupe peut être entre autres influencée, pour reprendre les notions propres aux recherches sur le *coping*, par le degré de contrôle que l'individu perçoit détenir dans son environnement, pressenti comme menaçant ou pas. Plus l'individu considère qu'il manque de ressources pour pouvoir répondre aux attentes, aux normes ou aux injonctions ressenties, plus il perçoit la source de ces attentes comme étant insurmontable, une entité monstrueuse, abstraite, indomptable extérieure. Dans les dernières années, les bergers ont plus intériorisé les *normes publiques*, par volonté ou par dépit. Plus d'individus sont mobiles, se débrouillent mieux avec ces réformes et sont moins critiqués du fait d'être polyvalents et de vouloir maîtriser ces éléments. Ceux qui ont appris comment gérer ces *normes publiques* perçoivent souvent moins un « système » normatif abstrait et contraignant, car celui-ci devient rationalisé et divisé en sections gérables de tâches spécifiques liées à des instances particulières. Dans les deux entretiens de Martin, on perçoit bien cette différence de perception qu'il a d'un « système » normatif contraignant et d'un « tout ça » qu'il ne comprend pas en 2007, qui devient fragmenté en mesures distinctes qu'il maîtrise en 2015. Martin en vient même à modifier sa logique d'agir en fonction des *normes publiques* sans s'en rendre compte. La perception qu'avaient certains éleveurs d'un « système » bureaucratique incontrôlable s'est donc transformée progressivement notamment par l'adoption de stratégies visant à avoir le contrôle sur la situation.

Ainsi, les monstres perçus par une majorité en début de recherche, concernant à la fois le phénomène de bureaucratisation du métier (le monstre normatif administratif), et à la fois une perception d'une « société globale » (Mendras 1984) qui exclut les bergers (le monstre sociétal), s'estompent et deviennent moins menaçants, ou du moins domptables, voire familiers pour davantage de bergers. Le Loup a d'ailleurs actuellement pris cette place de

contraintes monstrueuses indomptables. La perception d'une intervention « extérieure » de développement imposé est donc moins clairement identifiable et paraît moins menaçante aujourd'hui du fait de ce flou dans les frontières identitaires extérieures/intérieures.

Alors, est-ce à dire que le phénomène observé n'est plus du développement ? Je ne crois pas. D'ailleurs, les termes d'*acceptation* ou d'*adaptation* ne seraient pas tout à fait justes pour décrire ce qui a été analysé dans cette recherche. Beaucoup d'individus se sont *résignés*, ou sont « anesthésiés » pour reprendre les termes d'un technicien. Cet ancien monstre bureaucratique devient moins important en étant résigné, voire indifférent. Une bonne proportion d'individus ne sont pas dans une réelle forme d'*adaptation* ou d'*acceptation* de la situation. D'où la raison pour laquelle j'utilise plutôt le terme plus neutre d'*ajustement* à la situation imposée puisqu'il suggère moins d'*a priori* positifs.

Ainsi, les bergers et éleveurs se sont *ajustés* à la bureaucratisation de leur métier qui semble une situation moins problématique ou monstrueuse, venant moins de l'extérieur du groupe, en ayant en partie intériorisé (volontairement ou non) certains principes. Ce changement dans les frontières identitaires a participé à créer un flou entre ce qui était imposé ou interne au métier.

c.4 Un groupe qui se professionnalise, mais perdure

La question qui découle de ces constats consiste à se demander s'il existe encore un groupe. En fait, je considère, même si les normes professionnelles sont *plurielles*, que l'*ethos* ne fait pas consensus, que les frontières identitaires sont moins franches, et que les individus sont plus autonomes, qu'un groupe existe encore et se maintient (du moins pour le moment).

Ce groupe, impliquant divers statuts de bergers sur un vaste territoire de transhumance, ayant les traits de la *Pastrille* du passé, se transforme, mais perdure. L'existence de ce groupe est garantie par l'interconnaissance, l'activité de transhumance, et les mouvements des Hommes et des bêtes sur ce territoire de pâturage en partage. Les bergers salariés et éleveurs s'influencent toujours beaucoup dans le travail même si les divisions dans les tâches sont plus importantes. Certes, la *Pastrille* se professionnalise en deux groupes plus distincts de professionnels, l'un plus dans la gestion de la ferme – l'éleveur – et un second plus technique près du troupeau – le berger salarié. Mais, pour l'instant, j'y perçois tout de même un groupe professionnel partageant encore des pratiques en commun.

Cependant, ce groupe s'est *distendu*, et a élargi davantage ses frontières qui deviennent plus floues. Il correspond mieux aux constats présents dans les recherches de Clair Ruault et Christophe Soulard (2015), Roger Le Guen (2011) ou Bertrand Hervieu et François Pursegile (2014) présentés au chapitre 3. Le fait d'avoir vécu, comme les autres filières, les effets de la modernisation des métiers agricoles a peut-être modifié ses frontières, en réduisant les sentiments de similitude entre les membres du groupe et en élargissant leurs réseaux de socialisation. Or, je ne conçois pas que ce groupe professionnel de bergers soit devenu - pour l'instant - un réseau professionnel dépourvu de sentiment d'appartenance.

Ainsi, pour répondre aux inquiétudes de Laurent Garde et ses collègues (Garde et Coll., 2014) mentionnées au chapitre 1, malgré le fait qu'à plusieurs reprises dans l'histoire, on ait pu croire à la « disparition du métier » ou à de grandes crises, les bergers se sont pourtant *ajustés* aux changements. Toutes les caractéristiques qu'identifient ces chercheurs dans l'évolution du métier pour parler de « mutation majeure » sont réunies à la période contemporaine : ouverture des marchés, modification du financement de l'activité, changement du paradigme de gestion du territoire ou de l'agriculture. Cependant, si les bergers ont encore su *s'ajuster* à certaines contraintes normatives en adoptant différentes stratégies, perdront-ils, à terme, leurs pratiques pastorales, leurs savoir-faire, leur passion et l'ancienne symbolique du métier? Et s'ils perdent ces éléments, ne formeront-ils plus un groupe de bergers, mais un groupe d'éleveurs et d'ouvriers agricoles inclus dans un vaste groupe d'agriculteurs? Reste à voir comment cheminera ce groupe dans les prochaines années.

Le changement observé dans cette recherche n'est pas un point de non-retour. D'autres réformes de la PAC pourraient à nouveau créer du stress, un sentiment de perte de contrôle et faire réapparaître cette représentation de « système » administratif difficile à gérer. Cette situation pourrait entraîner le renforcement de sentiments d'appartenance plus importants, et des frontières identitaires intérieures/extérieures plus franches. Ceci pourrait rendre plus complexe l'acceptation des *normes publiques* ou des mesures de développement. Qui plus est, des changements climatiques pourraient renforcer le besoin de pratiquer un pastoralisme extensif nécessitant la pratique de la garde et une maîtrise accentuée des ressources : les bergers toujours en exercice pourraient être plus valorisés par rapport aux « éleveurs », comme Louis ou Félix, moins techniques sur ces savoir-faire pastoraux et ne sachant pas garder. Ce faisant, les rapports d'influence et de reconnaissance pourraient aussi changer. Et si les individus recommencent à garder, il n'est pas impossible qu'ils se trouvent à nouveau plus en marge de la société. Le rapport renforcé de l'individu sur le groupe d'appartenance pourrait aussi s'inverser, reprendre des traits plus communautaires et diminuer l'autonomie des personnes. Ainsi, le processus d'ajustement individuel à des mesures imposées comme des *normes publiques* pourrait redevenir plus complexe et problématique dans le futur. L'analyse de l'impact de la prochaine réforme de la PAC 2020 sur l'ethos en recomposition des bergers est donc une thématique à explorer.

c.5 La bureaucratisation et le « bien faire »

Le cas des bergers provençaux donne ainsi un éclairage original sur les processus de « bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale » (Hibou, 2012). Comme l'ont montré Béatrice Hibou et d'autres, cette bureaucratisation de la société impacte sur tous types de citoyens : de l'utilisateur des services téléphoniques au personnage de retraité de *Daniel Blake*. L'inflation depuis une vingtaine d'années des *normes publiques* régissant tous les secteurs de la société induit des formes de gouvernance par les normes (Thévenot 1997) à de multiples

niveaux d'interventions. Elle est parallèle à la mise en place de mesures visant à « l'individuation des politiques publiques » (Dubois 2012) dans cette idée de gouverner par contrat et en rendant toujours plus responsable l'individu (Ehrenberg 1998) de sa réussite sociale dans ce système « paradoxant » « qui rend fou » (De Gaulejac et Hanique 2015).

L'ouverture des marchés, la mise en place de procédures managériales et la normification des procédures dans le travail concernent de nombreux métiers, comme les postiers (Hanique 2004), les infirmières (Acker 1991), les professeurs (Sembel 2013), ou les agents de la SNCF (Collard 2018). La bureaucratisation a été d'abord étudiée au sein des grandes entreprises, où elle participe des transformations du management et des rapports au travail. Mais la bureaucratisation concerne aussi, plus indirectement, les artisans et les professions libérales, et singulièrement celles où l'autonomie des acteurs semble a priori la plus forte, comme l'agriculture et l'élevage. La bureaucratisation y a même démarré plus tôt : comme l'observait Pierre Muller, le processus « d'abstraction » dans le travail a débuté lorsque l'agriculture est devenue un secteur économique dépendant de l'action d'un agent extérieur, l'État, qui devait servir d'intermédiaire entre ce secteur et le milieu économique (Muller, 1984:12), donc dès les années 1960. Le tournant néo-libéral, les réformes successives de la PAC ont ensuite accru cette « mise en bureau » et la soumission croissante de la profession à des normes bureaucratiques.

Représentant l'image d'un métier libre, dans la nature, les bergers transhumants ont été, plus tard que d'autres professions, soumis à leur tour au choc des normes et à la « mise en bureau » de leur métier. Ils ont plus brutalement été soumis au régime des primes et à l'inflation des dossiers informatisés à remplir. Ils ont, peut-être aussi plus violemment que d'autres métiers, vécu cette confrontation entre le respect des notions de « bien faire » dans le travail (Clot 2010) et le respect de *normes publiques* en croissance qui déstabilise l'*ethos* de leur métier et induit des injonctions paradoxales (De Gaulejac et Hanique 2015).

Cette bureaucratisation accroît le décalage entre le « métier idéalisé » et le « métier pratiqué » (Hughes 1996) et met en cause les valeurs comme la *pédagogie* du professeur, le *prendre soin* de l'infirmière, *la justice* de l'avocat, le devoir d'*informer* du journaliste. Plusieurs de ces professions ont vu ces éléments idéalisés remplacés par une rationalisation et une valorisation du travail concret. Chez les bergers, les éléments qui justifiaient ce don de soi sacrificiel ont été remis en cause par ces transformations du milieu du travail contemporain qui valorisent davantage le productivisme à l'inaction contemplative de la garde à réaliser avec patience, « par passion », avec un bâton de bois pour voir ses animaux « heureux ». Et paradoxalement, si ce sont ces transformations qui ont en partie amélioré certaines des conditions du travail du berger, ce sont aussi elles qui ont créé une distanciation des individus vis-à-vis de leur travail, lui faisant perdre, pour beaucoup, de son sens et son côté sensible.

GLOSSAIRE

Sources principales¹⁶⁴ : les usages du terrain, en plus de certains textes dont Lebaudy (2017), Les Alpes de Lumière (1995-96), Dictionnaire *Trésor Dou Félibrige* (1878), Pétrequin (1995) et d'autres sources citées dans le lexique ou en notes de bas de page.

Agnelage ou agnelée : Période de la mise bas des brebis, des naissances des agneaux. Brebis qui a fait l'agneau.

Assali ou assalé : Se dit d'un endroit ou de pierres plates qui reçoivent le sel destiné au troupeau. L'endroit correspond à l'emplacement où se trouvent ces pierres à sel.

Asticoté : Des asticots, des larves de mouche se mettent souvent sur les blessures des bêtes, mangeant progressivement le pus et ensuite la chair de la bête. Le berger doit donc être vigilant et surveiller s'il n'a pas au troupeau une bête asticotée.

Baile, baïle ou bayle : Le même terme écrit différemment est utilisé pour décrire un berger gestionnaire des autres bergers. Cette position hiérarchique élevée dans le travail des bergers a maintenant presque disparue. Le baïle avait comme responsabilité de s'assurer que la gestion du troupeau soit synchronisée avec tous les bergers embauchés. C'était l'individu gestionnaire de toutes les tâches de travail à effectuer en lien avec la gestion du troupeau, la gestion des bergers et la gestion des quartiers de pâturage en plaine et surtout en montagne. Comme l'explique Marc Mallen concernant ce rôle : « Le bayle, chef des bergers, était accompagné de plusieurs bergers. Le bayle était ancré à ses alpages : il "gardait" ses montagnes et en assurait la gestion, quelle que soit la provenance des bêtes. Il scindait le troupeau en plusieurs lots (les mâles, les tardonnières, le vaçieu...) et attribuait à chacun un alpage, ou une partie d'alpage » (Mallen site Internet ADAM)¹⁶⁵.

Bandir ou lâcher : Le terme de « lâcher » ou « bandir » les brebis signifie de les laisser libres, sans gardien (sans berger) et sans parc.

Banne, Bannes ou Bannette : Il s'agit d'une corne ou des cornes ou d'une bête qui possède ce panache.

Bessonière : Brebis qui donne naissance à des bessons, des jumeaux.

Biais ou biaï : Le *biaï* ou *biais* dans le métier de berger prend deux acceptions. La première désigne l'action de direction que prend un troupeau sur un pâturage. Le berger peut

¹⁶⁴Différentes orthographes sont souvent utilisées dans la littérature spécialisée pour les mots présentés dans ce lexique. J'ai ici tenté de mettre les termes observés dans la littérature et choisi ceux qui dans la consonance orale ressemblaient le plus à cette appellation. Ce lexique recense des termes propres au monde pastoral (souvent issus de la graphie provençale ou mistralienne, ou de l'occitan), mais il inclut aussi d'autres termes qui nécessitent des définitions ou plus de détails à fournir au lecteur.

¹⁶⁵MALLEN Marc, «En quête d'identité. Les bergers salariés dans les Alpes du Sud», Association d'anthropologie Méditerranéenne (ADAM): site Internet: [<http://adam.mmsh.univ-aix.fr/activites/rencontres/pastoralisme/Pages/bergers-salaries.aspx>] consulté le 22-12-2009.

donc « donner le *biais* » au troupeau en montagne, la direction souhaitée, suivant l'heure de la journée, la météo et le type d'herbe disponible. Le biais correspond aussi à la trajectoire marquée sur un territoire emprunté par les brebis depuis des années. On peut donc parler du biais de la montagne comme étant une trajectoire marquée par des *drailles*. On peut aussi parler du biais comme d'une compétence en disant d'un berger qu'il a le *biaï*, qu'il a compris le *biaï*, qu'il a de l'aisance au travail. Suivant cette acception, le *biaï* signifie « respecter la direction exigée par l'objet du travail pour réussir son travail. C'est l'art de travailler avec la nature et trouver le style pour réussir son travail. C'est l'intelligence de la ruse, l'intelligence du travail avec ce qui résiste, l'intelligence courbe. C'est l'art de s'adapter, d'accepter les contingences de l'objet, du réel et de "faire avec". La notion de *biaï* renvoie à une conception du travail avec la nature où le travailleur ne domine pas la situation, il est le partenaire d'un jeu subtil où l'objet, l'animal, le bois, la plante, les hommes lui demandent imagination et patience » (Salmona, 1994:346).

Biasse : La biasse est le terme utilisé pour désigner la nourriture apportée avec soi (le pique-nique). Il désigne aussi le sac ou la besace (*biasseto* en Provençale) en cuir dans lequel se trouve la nourriture pour manger dehors ou sur le terrain.

Boril ou bori : Crayon gras de grosse taille qui permet de faire une marque temporaire de couleur sur les brebis.

Brégon : Il s'agit d'une herbe très appréciée des moutons et qui a une grande valeur nutritive. Le vrai nom de cette plante est l'Aphyllanthe de Montpellier.

Capitaliste : Propriétaire du capital. Expression utilisée depuis le XIV^e siècle pour décrire une personne qui a beaucoup de têtes (*caput* en latin), donc un gros troupeau (Duclos 2018)¹⁶⁶. Se disait d'une personne propriétaire d'un gros troupeau et/ou de terres surtout avant les années 1960 (Tolley, 2004).

Chaume ou chaume : On dit que les bêtes « chaument ». Elles font une pause, la sieste pour ruminer. La chaume est aussi un lieu où les bêtes marquent cette pause. La durée de cette chaume varie en fonction de la météo et de l'alimentation des brebis. Plus il fait chaud et plus les brebis s'immobilisent, chaument en attendant les temps plus frais pour recommencer à brouter. Plus la température est fraîche et moins les bêtes vont synchroniser ce moment d'arrêt, chacune se couchant quelque temps pour ruminer, laissant le troupeau continuer à brouter.

Claffi : Expression pour décrire un élément en grand nombre ou en grande quantité. « C'est claffi d'herbe » voulant dire qu'il y a beaucoup d'herbe.

Clède ou claie : Qui découle du mot *cledo* en provençal. Une clède correspond à une barrière en bois utilisée en bergerie ou dans les prés afin de cadrer ou diriger le troupeau. Avec ces clèdes, il est possible de faire des passages, des parcs de contention permettant plus aisément de manipuler le troupeau.

¹⁶⁶ DUCLOS, Jean-Claude, 2018, *Transhumance, Actualité d'une pratique millénaire*, Le Dauphiné, Les patrimoines, 51p.

Campas : Terres à l'abandon ou en friche.

Cornadis : Les cornadis sont des types de mangeoires qui permettent de bloquer le cou des animaux lors de l'alimentation. Ce type d'équipement facilite la manipulation des bêtes, permettant par exemple plus aisément de les attraper, de les soigner, de les compter.

Couchade : La couchade est le lieu de sommeil des brebis durant la nuit. Il s'agit souvent en montagne d'un lieu en altitude protégé des intempéries. La couchade peut aussi être donnée, ou choisie par le berger, par exemple près de la cabane. Habituellement, cette couchade est prise par le troupeau naturellement, ne changeant pas ou très peu d'emplacement d'année en année sur le même territoire.

Coussoul : Terres dans la plaine de La Crau qui abrite un écosystème et une biodiversité particuliers sous forme de pâturages semi-arides.

Découplage ou découplé / couplage et couplé : Le principe de découplage des aides correspond à la mise en place de primes qui ne prend pas en compte la production de l'agriculteur, n'est pas proportionnelle à cette production. Elle est reconnue comme n'interférant pas ou moins sur les marchés et répond aux exigences proposées lors des négociations à l'Organisation Mondiale du Commerce. Une aide « couplée » est attribuée en prenant en compte les valeurs des produits sur le marché ou la production d'un agriculteur et est communément plus interprétée comme interférant moins dans le commerce. Une aide « découplée » ne devrait pas, en théorie, être basée sur ces éléments ou les influencer. Mais, en pratique, les aides découplées influencent de manière différente le marché en soutenant une agriculture selon d'autres critères comme la multifonctionnalité (biodiversité, développement rural...). L'aide découplée est versée comme un paiement unique par agriculteur se basant sur la valeur de parcelle agricole déclarée ou éligible.

Draille : Qui découle du mot *dralhe* ou *draio* en Provençale. Chemin emprunté et marqué par le passage d'animaux, le plus souvent des ruminants.

Emmontagnage : L'emmontagnage est l'action de prendre possession de la montagne, de monter en montagne avec le troupeau lors de l'estive.

Empoussé : Apoussado en Provençale. Les empoussées sont des brebis qui « font pousser », ce qui signifie que les pis sont d'une taille importante et gorgés de lait du fait d'une mise bas éminente. Le berger procède donc à un tri en regardant ou touchant les pis des brebis pour tenter de déterminer celles qui feront l'agneau rapidement pour ensuite les trier et les redescendre vers la propriété de l'éleveur concerné par ces naissances.

Engourmander : Ce verbe engourmander, signifie de rendre gourmandes les brebis. Pour ce faire, le berger alterne souvent le type d'herbe à manger en donnant toujours plus d'herbe appétante. Ce faisant, les brebis mangent plus que si elles étaient restées dans une même parcelle pendant longtemps.

Ensonnaillé : En mettant des sonnailles au troupeau, celui-ci devient ensonnaillé. La sonnaille est une cloche mise au cou des bêtes. Plusieurs variétés de sonnailles existent et ont une fonction différente sur le troupeau. Par exemple la *pico* d'un son aigu à tendance à être mise à des brebis meneuses (souvent à l'avant du troupeau) qui « tire » le troupeau, l'amènent à bouger rapidement d'un endroit à un autre. Ces cloches sont un outil technique pour le berger et le troupeau en plus d'ajouter une valeur esthétique à celui-ci.

Ensuque, ensuqué ou ensuquer : Venant du terme ensucar en occitan. Terme utilisé pour décrire le comportement du troupeau ou d'un Homme. Être ensuqué signifie être fatigué, endormi, sans réaction ou assommé par la chaleur. Les bergers utilisent souvent cette expression pour décrire un troupeau immobile durant la chaume ou qui n'arrive plus à avancer sur la route en transhumance lorsque la chaleur est trop importante.

Escoussure : L'escoussure est une marque réalisée sur les oreilles des moutons à l'aide d'un couteau ou un poinçon, comme une signature, pour identifier le propriétaire du troupeau. Cette marque permet aussi, selon l'endroit posé sur l'oreille, de connaître l'âge de l'animal ou d'autres informations nécessaires à l'éleveur.

Estive-Estivant : Estiva en provençal signifie passer l'été à la montagne. L'estive consiste à la période en été où les troupeaux se trouvent en montagne. Faire une estive correspond au fait d'être engagé comme berger durant cette saison en montagne. On dira de cette personne que c'est un estivant.

Gaùbi : Le *gaùbi* est un terme provençal qui décrit le savoir-faire, mais qui inclut aussi la notion de ruse, la stratégie, le fait d'être futé. Comme le souligne Michèle Salmona, le terme de *gaùbi* peut être synonyme d'« aptitude, l'aisance naturelle, la facilité pour réaliser un acte. Nous sommes dans la part innée, naturelle, qui échappe aux apprentissages et à l'éducation : la grâce » (Salmona, 1994:345). Il peut aussi se résumer par le terme de « don », « avoir un don pour les bêtes ».

Gros/Petit : L'usage du terme de « gros » pour désigner un éleveur signifie que celui-ci possède un troupeau d'une taille considérable et/ou beaucoup de terres à pâturer. Celui-ci a une grosse exploitation. Inversement pour le terme de « petit ».

La Marque : La « marque » signifie à la fois le marquage sur le troupeau, sa *peg*, le symbole placé sur la laine qui identifie que les brebis appartiennent à tel éleveur ; et la « marque » en termes de reconnaissance ou de renommée du troupeau. La marque est comme une signature. Souvent, les troupeaux de marques sont installés dans La Crau, étant pris en charge par des familles de bergers depuis plusieurs générations.

Le Nette ou Net : L'herbe nette signifie de l'herbe encore vierge de tout passage des brebis. Elle est nette du fait de ne jamais avoir été mangée et de ne pas avoir d'odeur du troupeau. Elle est souvent très appréciée des brebis, qui en mangent frénétiquement et donc est très nourrissante.

Le raide : L'expression qui dit qu'un agneau a « le raide » signifie que celui-ci semble avoir des raideurs dans ses articulations. Il est raide. Ce symptôme peut être lié à différents problèmes comme des manques de minéraux ou des infections.

L'œil : « L'œil » du berger se résume à une attention et un sens aigu de la réalité. Il s'agit de repérer ce qui n'est pas repérable pour le néophyte. Avoir « l'œil » permet de percevoir la santé du troupeau, des blessures, des maladies, d'anticiper le comportement des bêtes sur un territoire, des problèmes de digestion ou la qualité de l'herbe par expérience et intuition. Il s'agit d'une habileté acquise qui permet à un individu de voir et percevoir des détails sur la matière de travailler. Comme le souligne Cédric Tolley, l'œil du berger pourrait se comparer à l'œil du forgeron décrit par Cornu dans Blasquez,

où celui-ci perçoit à chaque changement de couleur du métal, sa malléabilité (Blasquez, 1976 : 45; Cornu 1991) (Tolley, 2004: 126).

Mas : Grande ferme.

Mescla : Cela signifie mélanger. Expression la plus souvent utilisée pour décrire le fait que deux troupeaux se sont mélangés.

Mesure T : Dans le milieu pastoral, les « mesures T » correspondent aux mesures incluses dans les plans loup pour protéger le troupeau et pour pouvoir obtenir les aides qui subventionnent notamment l'achat de filets mobiles électrifiés.

Moti : Bêtes sans cornes.

Néoruraux : Le terme de néorural est souvent utilisé pour décrire un renversement des mouvements migratoires ou un ralentissement de l'exode rural perceptible à la fin des années 1960 avec l'installation de jeunes urbains à la campagne qui font un « retour à la terre » (Leger et Hervieu 1980). J'utilise le terme de néoruraux pour décrire des gens non issus du monde agricole ou rural, mais qui l'ont intégré. J'utilise aussi ce terme de « néoruraux » pour les générations plus jeunes (X ou Y), et ce même si les raisons de ce retour à la nature ne sont peut-être pas motivées par les mêmes raisons. Mais des similitudes semblent exister entre ces jeunes issus de la ville ou de milieux non agricoles qui font le choix de s'installer en agriculture, que ce soit dans les années 70 ou plus récemment. Leger et Hervieu (1980) identifiaient ces motivations dans la génération soixante-huitarde comme étant liées à une difficulté d'ascension sociale en ville, un certain refus du modèle du travail urbain, et le sentiment de trouver dans la nature et l'agriculture une activité plus sensée.

Parer : Le verbe parer signifie dans le monde pastoral le fait de protéger une parcelle du passage du troupeau. On peut parer une parcelle à l'aide d'un filet que l'on pose en bordure. On peut aussi parer un pré en gardant et en envoyant le chien de direction qui fera en sorte de retourner le troupeau.

Passer : Les bergers utilisent le verbe « passer » pour décrire le fait que les femelles « se font prendre » par les béliers, qu'elles acceptent « la lutte » et se font fertiliser.

Pastre : Berger.

Peg : La «peg» est la marque d'un berger apposée sur les bêtes de son troupeau souvent avec un fer forgé trempé dans la peinture. La peg correspond donc à ce signe (lettrine, cœur, trèfle...) que le berger a choisi pour identifier ses bêtes. Le verbe de «pegger» signifie l'action de poser la peg avec de la peinture sur la laine des brebis à l'aide de ce fer forgé. Ce symbole constitue la marque du propriétaire ou sa signature.

Piétin : Le piétin est une maladie des onglons.

Pleine : Se dit d'une brebis gestante.

Quatre : L'expression du chiffre « quatre », très présente dans le sud de la France, pourrait être remplacée par l'expression « quelques ».

Remue : Une remue est une transhumance de plus petite distance, durée et taille. Elle « s'effectue généralement en une journée, sur une courte distance, avec la participation de la famille et dans le cadre d'une aire restreinte (du village à l'alpe) » (Duclos et Mallen, 1998:90).

Repasse : Une repasse est le fait de faire repasser le troupeau aux béliers. Il s'agit de fertiliser des brebis qui n'avaient pas été fertilisées la première fois à l'agnelage principal de l'éleveur.

Ribe ou rib : Provient du provençal *ribo* qui signifie petit talus. Une ribe est un « talus de gazon » ou « le bord d'un champ que la charrue ne peut pas labourer »¹⁶⁷ .

Soigner : Le verbe « *soigner* » en agriculture revêt des significations beaucoup plus larges que simplement prodiguer des soins aux bêtes. Il s'agirait plutôt de « prendre soin » des bêtes, acte important dans le lien de domestication des bêtes par l'homme. Le terme de « soigner » dans le monde pastoral signifie à la fois prodiguer des soins aux bêtes en termes de soins vétérinaires que de leur donner à manger. Les éleveurs vont ainsi mentionner dans les tâches à faire par exemple que « demain matin, on soigne en bergerie vers les 6h ».

Sonnailles : Cloches posées au cou des ruminants, vaches, brebis, chèvres...

Soupade : La soupade est une zone d'herbe souvent d'herbe nette (pas encore pâturée par les brebis) ou d'une herbe riche qui est réservée pour certaines parties du repas. Souvent, cette soupade est gardée à la fin du repas pour ainsi stimuler les brebis à manger davantage.

Taï : Vient de taio en provençal qui signifie un bout de bois taillé. « Taï » est un mot utilisé pour compter les brebis. La personne qui compte dit le mot « taï » à chaque 50 bêtes comptabilisées. Une autre personne fait alors une entaille sur un bout de bois, ou fait un nœud à une corde, ou laisse tomber un caillou, pour ensuite compter ces « taï » pour connaître le nombre global de bêtes dans le troupeau. Taï peut aussi être une expression dite au troupeau pour que les brebis se retournent « Oh taï ye là ! » peut-on entendre d'un berger.

Ubac : Versant d'un territoire ou d'une montagne à l'ombre, ayant peu d'exposition au soleil ou en direction nord. C'est l'inverse de l'adret qui est orienté du côté sud et bien ensoleillé.

Vaçieu : Le « *vaçieu* » correspond à une partie du troupeau composée de brebis « vides », non gestantes, qui ne sont pas « passées au bélier ». Souvent, les troupeaux sont séparés entre appellations. Il y a « les pleines » d'un côté, ces brebis auront souvent accès à de la meilleure herbe comme elles vont bientôt faire l'agneau. De l'autre, le « *vaçieu* », des brebis qui ne sont pas gestantes, pâturent sur des terres plus pauvres en qualité de pâturage comme elles n'ont pas besoin du même apport énergétique que les brebis « pleines ».

¹⁶⁷HONNORAT Simon Jude, 1817, Dictionnaire provençal-français ou dictionnaire de la langue d'Oc ancienne et moderne, Volume 3, Digne, p.1071.

Annexes

Annexe 1

Description des informateurs principaux et des intervenants officiels rencontrés

Monde pastoral

Alphonse, Lili et Marceau

Alphonse et Lili sont deux éleveurs-berger-bergère néoruraux *baby-boomers* s'étant installés dans les années soixante-dix. Lui a été attiré par le métier dû à la notion de liberté qu'il portait. Il a appris le métier en étant stagiaire et en faisant l'école du merle. Il s'est installé avec un associé, puis avec Lili qui était déjà bergère quand il l'a rencontrée. Ils ont eu jusqu'à 800 brebis. Ils ont un fils Marceau et une fille qui reprennent l'exploitation. Ils ont été longtemps herbassiers à louer leurs terres, puis ils ont acheté progressivement. Ils font de la vente directe.

Alice

Éleveuse-bergère néorurale *baby-boomer* à la retraite, Alice était propriétaire d'un troupeau de brebis de moyenne taille pendant plus de 30 ans (un peu plus de 200 brebis). Après avoir fait une scolarité universitaire, elle a fait une formation pour devenir bergère. Elle ne voulait pas être salariée. Elle s'installe dès les premières années en prenant un petit lot de brebis qu'elle va grossir tranquillement avec les années. Elle a été herbassière pendant de nombreuses années pour ensuite acquérir une bergerie et quelques terres, mais tout en louant la grande majorité des terres pâturées. Elle dit avoir gardé le troupeau tous les jours pendant plus de 25 ans, sans avoir pris de congés. Elle gérait seule son troupeau sans conjoint ou salarié pour l'aider. Elle n'utilisait pratiquement pas les filets souples et préférait garder. Elle était aussi responsable d'une montagne. Elle pratiquait la vente directe. Elle s'impliquait selon les périodes à la Confédération paysanne ou dans d'autres collectifs proposant des méthodes alternatives dans l'agriculture. Elle a dû faire abattre une bonne partie de son troupeau dû à la brucellose.

André

Est un éleveur de la génération X installé en région de montagne. Il a un troupeau d'environ 250 brebis. Il gère une entreprise de production de foins et gestions de terres agricoles en parallèle de son activité d'élevage.

Anna

Jeune bergère début vingtaine de la génération Y participant à la transhumance d'une semaine avec les Bourget et ayant travaillé pour la famille pendant 2 mois. Elle vient du milieu agricole. Elle a été élevée par sa mère qui a fait le métier de bergère transhumante en montagne. Anna partage les valeurs assez présentes chez la nouvelle génération de bergers qui dénigre et déplore le progrès, les technologies, le mode de vie actuel en occident. Elle mentionne par rapport au système actuel qu'il est déphasé avec le monde des bergers. Elle dit qu'elle a pleuré quand elle a eu son premier téléphone portable. Elle considère qu'il est très difficile de vivre à la fois comme berger et dans la société actuelle qui va trop vite. Anna raconte qu'elle a finalement choisi d'avoir un portable, car pendant trois ans elle n'avait plus du tout de socialisation. La relation d'Anna avec d'autres éleveurs semble être tendue. Elle mentionne

en « avoir marre » des éleveurs de la « vieille école ». Elle considère que ceux-ci « cassent du bois » sur le dos de tous leurs anciens bergers, qu'ils sont méfiants, qu'ils surveillent... Pour Anna, ce comportement illustre une « vieille » mentalité. Elle parle beaucoup des pratiques anciennes, comment les « anciens » faisaient ceci ou cela. Elle semble valoriser ces pratiques et ces gens « anciens ».

Annouk

Éleveure-bergère début quarantaine, Annouk a commencé le métier il y a une bonne quinzaine d'années. Elle était d'abord bergère salariée, puis s'est installée au milieu des années 2010 en prenant une centaine de brebis. Depuis, elle a grossi son troupeau. Elle est issue du milieu urbain et a fait de longues études avant de s'installer en élevage.

Antonin

Il est berger salarié depuis plus de 20 ans de la génération X.

Bourget Léon

Il est issu d'une famille de paysans de montagne dans les basses Alpes. Il est le grand frère de Émilien, le père de Stéphane et marié à Janine. Léon est maintenant à la retraite dans une région d'installation qui n'était pas celle de sa famille. Il dit être encore considéré comme un étranger après tout ce temps installé en ayant acheté des terres, des bâtiments, une maison... Il a gardé beaucoup en début de carrière pour ensuite utiliser plus fréquemment les filets ou en embauchant des stagiaires ou des salariées. Il a fait la transhumance à pied pendant plus de 30 ans pour aller dans ses quartiers de montagne près du village familial. Il possédait un troupeau d'un peu plus de 1000 mères.

Bourget Stéphane

Il est le fils de la génération X de bergers père et mère (Léon et Janine). Il est en processus de reprise de l'exploitation comme le père est à la retraite maintenant. Stéphane a d'abord fait une formation dans un métier dans la construction, puis a suivi une formation agricole pour reprendre l'exploitation. Il a été militant auprès des syndicats des jeunes agriculteurs. Il essaie d'être toujours au courant des nouvelles dispositions, lois, primes qui touchent à l'agriculture. Il est très politisé et renseigné. Sur l'exploitation, Stéphane s'occupe de la garde, mais surtout des prairies, du foin qu'ils produisent, transférant certaines tâches près du troupeau à un salarié. Il a abandonné la transhumance du mois de juin pour se consacrer davantage au foin. Il n'aime pas particulièrement garder et trouve le travail avec le tracteur parfois pénible. Mais il se réalise plus dans les tâches de gestion de la ferme et la production de foin.

Bourget Janine

Elle est la femme de Léon et la mère de Stéphane. Elle est issue d'une famille de bergers vivants dans les basses Alpes pas très loin de la famille de Léon. Elle connaît très bien les brebis, ayant appris le métier de sa famille pour y avoir travaillé depuis toute jeune. Janine travaille beaucoup. En bergerie, à l'agnelage, elle donne le foin, fait les soins, fait les parcs. Elle s'occupe aussi de toute la maisonnée, les courses, le ménage, le lavage, les papiers, etc.

Bourget Émilien

Il est un éleveur d'une soixantaine d'années à la retraite. Il avait un troupeau d'une taille importante (plus de 1500 brebis). Il est le frère de Léon, et l'oncle de Stéphane. Il est issu d'une famille d'agriculteurs de montagne qui avait quelques moutons, quelques poules et un jardin. Émilien a repris, comme ses frères et sœurs, une partie du troupeau familial pour s'installer à son compte. Au début, il a fait le berger salarié et une formation agricole. Ensuite, il a loué des terres dans La Crau. Malheureusement, il n'y avait plus rien à acheter dans La Crau à l'époque. Il a donc trouvé des terres beaucoup moins chères ailleurs. Il dit

qu'il a mis un petit moment avant d'adapter son modèle au territoire de sa ferme. Car selon lui, ce n'est pas le territoire qui s'adapte à toi, mais l'inverse. Pour lui, l'élevage il avait « ça dans les veines ». Il est en théorie à la retraite, mais il s'implique encore beaucoup sur l'exploitation. Il était un maquignon important il y a quelques années. Il fait encore du commerce, mais discrètement. Émilien est très informé et très politisé sur tout ce qui touche à l'élevage et les politiques agricoles.

Bourget Félix

Il est le fils de Émilien. Il ne voulait pas au départ reprendre la ferme familiale et avait plutôt fait de longues études. Or, dans sa trentaine, après avoir vécu les concours et le milieu du travail, reprendre la ferme semblait être une bonne idée. En plus, en s'installant, il a eu la possibilité de reprendre cette grosse ferme qui sinon était sans succession et d'avoir un permis de construire relativement facilement sur les terres familiales. En calculant tous les avantages et les désavantages, Félix a décidé que c'est finalement plus judicieux et payant de reprendre la ferme que d'avoir un autre travail. Félix ne sait pas garder et n'a pas vraiment envie d'apprendre. Il embauche quelques salariés sur la ferme et à la montagne, des bergers et des personnes s'occupant des foin. Il connaît bien les brebis même si ce n'était pas a priori ce qui le motivait dans la vie ou le travail à la base. Il préfère la gestion économique de la ferme et les foin. Il se dit être éleveur. Il connaissait mal le milieu professionnel lors de la reprise de la ferme, ayant été plus dans les livres et en milieu universitaire urbain que dans le monde pastoral.

Christelle

Est une bergère de la génération X. Elle s'est installée après avoir fait une formation à l'école du Merle et à l'école de Carmejane. Elle s'est installée comme herbassière avec un troupeau d'environ 200 à 300 brebis. Elle gardait en montagne l'été son troupeau plus celui d'autres éleveurs.

Christian

Il vient d'une famille d'agriculteurs d'une autre région de France. Plusieurs de ses frères et sœurs ont des exploitations agricoles. Il a suivi une formation pour être chevrier, mais après quelques années, il a laissé tomber pour faire berger salarié et finalement herbassier. Il n'a pas aimé le milieu des chevriers qui était selon lui en décalage avec sa vision de l'agriculture. Les membres de son GAEC en chèvre percevaient le travail suivant une plage horaire. Pour lui, le métier ça ne peut pas se réduire à un horaire et des tâches fixes. Le métier « c'est tout le temps ». Christian dit avoir commencé à « monter son troupeau » en 2000. En rachetant un troupeau très rustique. Maintenant à plus de 50 ans, ça fait plus de 15 ans qu'il fait le métier de berger. Il vient de s'acheter une bergerie en serre sur une surface de 3 hectares de terre. Il se sédentarise un peu avec l'âge Il transhume son troupeau à l'année dans le département du Var à la recherche d'herbe pour les brebis. L'été, il est responsable d'un groupement pastoral en montagne et s'occupe du ravitaillement du berger salarié qui s'occupe du troupeau.

Collectif contre le puçage

Il s'agit d'un collectif d'éleveurs-bergers contre la mesure visant à identifier électroniquement les troupeaux. Des membres de ce collectif sont présents dans le film *Moutons 2,0 La puce à l'oreille*. J'ai suivi la RésisTranshumance en 2013, une marche militante d'une durée d'une semaine organisée par ce collectif contre le puçage. J'ai pu assister aussi à quelques rencontres du collectif entre 2015-2016.

Constant

De la génération des *anciens*, il est l'un des plus *gros** éleveurs ovins de France. Il a plus de 8000 brebis en Crau et en Camargue. Il vient d'une famille d'éleveurs. Il s'implique dans différentes instances

(syndical, coop...). Il expérimente plusieurs modèles d'élevage (insémination, race prolifique...). Il a plusieurs bergers salariés à l'année sur son exploitation.

Daniel et Valérie

Éleveur-berger néorural, il est âgé d'une cinquantaine d'années et s'est installé après avoir fait une formation en sciences naturelles et en étant conseiller agricole. Valérie s'est jointe à Daniel suite à une rupture du Gaec de base. Valérie, début cinquantaine, avait toujours rêvé d'être bergère, « un rêve de petite fille ». Après avoir échoué son BAC, elle est allée faire la formation pour pouvoir s'installer en élevage. Elle s'est d'abord installée avec une centaine de brebis en 1995 sans aides à l'installation, puis a augmenté son troupeau jusqu'à plus de 300 brebis. Mais dû à de multiples complications, elle a dû faire faillite, mais s'est réinstallée quelques années plus tard avec Daniel. Ils font 50%-50% vente directe et avec un négociant de l'association LAPAM agneaux des estivants. Une bergère salariée travaille avec eux durant l'année.

Denis

Il est un éleveur début soixantaine issu d'une famille agricole. Il a commencé à garder à 7 ans. Son père était éleveur et son frère et sa sœur sont aussi dans l'élevage. Il dit avoir toujours travaillé dans les moutons. Il a été très impliqué dans une chambre d'Agriculture de son département et président syndical, mais actuellement il ne s'implique plus. Il a environ 1000 brebis. Au moins deux bergers salariés travaillent chez lui à l'année.

Fabrice

Il est un éleveur-berger de la génération Y, récemment installé. Il a été berger salarié pendant plusieurs années avant de s'installer. Sa femme s'est aussi installée, mais en brebis lait.

Fred

Il est un éleveur-berger génération X qui s'est installé en prenant des bêtes à son nom dans les dernières années. Il a fait une formation en gestion du territoire avant de faire berger salarié, puis de prendre quelques brebis à son nom pour progressivement se constituer un troupeau. Lors de son installation, il n'a pas demandé d'aides ni de primes.

Frédéric et Maria

Couple d'éleveurs-berger-bergère mi-cinquantaine, ils viennent tous deux de familles agricoles et paysannes dans le centre de la France près de Paris. Frédéric s'est lancé dans l'agriculture en rupture avec cette façon de faire de son père céréalier. Maria vient, elle, d'une famille de vacher qui possédait environ 120 brebis. Ses frères ont repris l'exploitation modèle avec lequel elle était aussi en rupture. Maria pense à se trouver un autre emploi, ayant besoin de changer de métier et d'avoir des congés le week-end. Frédéric et Maria s'impliquent dans différentes associations comme la Confédération paysanne et Solidarité paysans.

Jacques et Jiji

Jacques est un éleveur-berger *baby-boomer*, fils d'un berger piémontais. Son père et sa mère étaient bergers. Il dit avoir toujours été « dans les brebis ». Que toutes les conversations à la maison étaient toujours autour des brebis, de la météo, de l'herbe. Son père lui avait dit gamin que tant qu'il ne passait pas sa scolarité, il ne pourrait s'occuper des moutons. Durant son enfance, Jacques a été élevé par ses grands-parents pour suivre la scolarité pendant que son père et sa mère étaient bergers. À 14 ans, après avoir « bossé » dur toute une année afin de passer sa scolarité, il put partir aux moutons. Son père est mort selon lui dû à la dureté du métier. Pour Jacques, son père était dans les meilleurs bergers de

l'époque. Il était fort dans tout. Jacques se dit très vertueux, il veut que tout soit fait et parfaitement. Jacques vit avec Jiji sa femme qui est aussi bergère, sur un grand domaine. Il a au début des années 80 vendu son troupeau de 2500 brebis à un multimillionnaire qui venait d'acheter ce domaine. Ce propriétaire souhaitait y mettre des brebis pour entretenir et pour faire un peu de commerce. Jacques et Jiji vont donc travailler comme Baïlle et berger salarié (mais en ayant des tâches d'éleveurs, gérant toutes les tâches de gestion du troupeau), en étant logés sur le domaine.

Jérémy

Il est un berger salarié de la génération X. Il est berger depuis plus de dix ans durant les observations de terrain. Il a fait une formation pour pouvoir s'installer en élevage ovin et recherche activement un plan d'installation.

Joseph et son père

Il s'est suicidé en juin 2014 à l'âge de 55 ans. Joseph était le fils d'un berger connu dans le groupe pastoral qui est lui décédé quelques années avant le suicide. Joseph s'occupait à la fois d'une entreprise et du troupeau. Mais la responsabilité du troupeau était confiée à un berger salarié. Quelques bergers salariés donnaient aussi la main durant l'année.

Jule

Il est un herbassier de plus cinquante ans, dans le 13 et le Vaucluse. Il s'est installé avec un autre herbassier avant de tranquillement constituer son troupeau pour ensuite partir sur d'autres territoires pour être herbassier seul. Il possède environ 500 brebis.

Laurent

Il est un jeune éleveur de la génération Y, dans la trentaine, issu d'une famille de bergers. Son père fait partie des *gros** éleveurs de La Crau. La famille possède environ 4000 brebis. Plusieurs bergers salariés travaillent sur la ferme à l'année ou selon les saisons. Laurent s'implique dans un syndicat de la région. Sa mère et lui s'occupent des papiers, le père ne voulant pas le faire puisqu'il ne « cherche pas à comprendre » les primes et les éléments administratifs.

Louis

De la génération X, il est issu d'une famille de bergers sur plusieurs générations installée en Crau. Le grand-père, lorsqu'il était un jeune adulte, aurait quitté sa région natale des montagnes pour s'embaucher comme berger en Crau et par la suite s'installer sur cette ferme familiale de grande taille. Louis a repris la ferme avec ses cousins en GAEC après avoir travaillé comme technicien dans une chambre d'Agriculture. Il a fait une formation spécialisée en agriculture. Il possède un nombre important de brebis. Il fait de la sélection des bêtes de la race du mérinos d'Arles. Il a deux bergers salariés sur l'exploitation durant l'année.

Lucas

Il est un jeune éleveur de la génération Y. Il s'est installé il y a quelques années en reprenant la ferme familiale en montagne. Le grand-père de Lucas était aussi un moutonnier transhumant qui descendait lui dans le sud l'hiver. Lucas ne sait pas garder et ne garde pas. Il fait les foins l'été et envoie ses brebis en montagne dans un groupement pastoral.

Martine

Elle est une éleveuse d'une cinquantaine d'années. Elle est la fille d'une famille d'éleveurs, son père et ses oncles étant aussi éleveurs.

Martin et Anaïs

Ancien herbassier de la génération X, maintenant installé, Martin pratique le métier de berger maintenant depuis plus de 20 ans. En rupture avec sa vie urbaine, Martin est parti en montagne pour faire de petits boulots et a rencontré un berger qui lui a appris le métier. Martin a une location stable en hiver et est berger en montagne l'été, s'occupant des troupeaux d'autres éleveurs. J'ai réalisé deux entretiens souvent cités dans cette recherche avec Martin, un en 2007 et un en 2015, le premier lorsqu'il était célibataire et le second il était installé en GAEC en couple avec Anaïs.

Roland

Il est un éleveur-berger d'une soixantaine d'années issu d'une famille d'agriculteurs savoyards éleveurs de vaches. Son père et son oncle descendaient dans le sud de la France en faisant une transhumance inversée, jusqu'en 1964. Cette année-là, une maladie, la prophylaxie bovine, vient perturber leur modèle d'élevage. Tout le troupeau de vaches a été abattu, et son père en a profité pour se reconvertir dans l'élevage de moutons. Il a environ 3000 bêtes. Roland travaille avec des membres de la famille et quelques salariés selon les saisons. Il part en montagne en Savoie. Ses filles reprennent la ferme et s'occupent des papiers.

Titou

Il est le berger salarié de Christian, de la génération X dans la quarantaine. Il était dans la rue et dans les squattes quand il a rencontré par hasard Christian au bar du village, lui disant que le lendemain il allait faire une transhumance sur la route. Depuis ce jour, Christian et Titou travaillent ensemble. Titou a reçu avec les années des dons de brebis venant du troupeau de Christian. Il possède maintenant un nombre assez important pour pouvoir s'installer s'il le voulait. Cependant, Titou, malgré ses grandes compétences comme berger, comprend mal tout ce qui est administratif. Pour l'instant, les bêtes sont identifiées à l'aide d'un *escoussure** à l'oreille, mais sont toutes déclarées au nom de Christian qui lui reverse les dividendes des primes et des ventes d'agneaux. Titou sait garder, garde à l'année et vit en caravane en suivant le troupeau. Il part l'été à la montagne pour garder le troupeau de Christian et de quelques locaux présents dans le groupement pastoral.

Les techniciens cités

Julien

Un jeune technicien d'une chambre d'Agriculture de la région d'une trentaine d'années.

Simon

Ancien technicien de la chambre d'Agriculture, il a commencé à travailler pour la chambre en 1990. Il travaille dans le milieu pastoral depuis plusieurs années. Actuellement, il est subventionné par diverses instances, dont le Conseil Général, par différents portefeuilles français et européens pour faire une mise en valeur du métier dans l'organisation de divers projets. Il a laissé son poste de travail à la chambre d'Agriculture, il y a quelques années, car il trouvait difficile de continuer à être « Monsieur papier » et de devoir expliquer aux éleveurs les aides découplées.

Paul

Près de la soixantaine, il est technicien à la chambre d'Agriculture. Ce technicien fut contacté vu son ancienneté, ayant commencé à travailler à la chambre d'Agriculture en 1981. Ce technicien, dans le cadre d'un entretien, a décrit de manière chronologique les différentes mesures passées et leurs

impacts dans le milieu pastoral. J'ai accompagné Paul dans plusieurs rencontres chez des éleveurs depuis l'automne 2013. J'ai aussi pu observer des rencontres en individuel avec des éleveurs pour remplir le dossier PAC.

Benjamin

Dans la quarantaine, il est technicien de la Chambre d'une chambre de la région. Il a fait une formation en agriculture depuis le lycée agricole jusqu'au BTS pour finalement devenir technicien. Je l'ai suivi dans ses rencontres chez des éleveurs à partir de l'hiver 2013 et j'ai observé les formations PAC au printemps 2015 juste avant la sortie de la PAC.

Serge

Technicien d'une chambre d'Agriculture de la région.

Autres observations faites ou entretien réalisé avec des employés, anciens employés ou des bénévoles dans diverses instances officielles (association, organisation, institut)

- Solidarité Paysans
- CERPAM
- DDT
- MRE
- L'Institut de l'élevage
- Maison du berger
- Maison de la transhumance
- L'ASP
- Autres techniciens des chambres d'Agriculture de la région
- Abattoir de Sisteron
- Représentants syndicaux (FDO, FNSEA, Confédération Paysanne)

Annexe 2

Sigles les plus utilisés

ABBAS-Association des Bergères et Bergers des Alpes du Sud

AFP-Association Foncière Pastorale

AGETAC- GATT-Accord Général sur les Tarifs Douaniers et le Commerce-General Agreement on Tariffs and Trade

AMAP-Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne

A.O.-Aides aux Ovins ou Aide Ovine

AOC-Appellation d'Origine Contrôlée

ASP-Agence de Service et de Paiement

ASPIR-Association de Soutien aux Projets d'Interprétations et de Recherches sur les activités pastorales

ATR-Avance de Trésorerie Remboursable

BA- Baccalauréat Agricole

BPREA-Brevet Professionnel de Responsable d'Exploitation Agricole

BCEA-Bonnes Conditions Agricoles et Environnementales

CAD-Contrats d'Agriculture Durable

CEE-Communauté Economique Européenne

CERPAM-Centre d'Études et de Réalisations Pastorales Alpes-Méditerranée

CPP-Convention Pâturage Pluriannuelle

CTE-Contrats Territoriaux d'Exploitation

CTNAE-Comité Technique National Agriculture-Environnement

DARE-Déclaration Annuelle du Respect des Engagements

DDA-Direction Départementale d'Agriculture

DDT-Direction Départementale des Territoires

DDTM-Direction Départementale des Territoires et de la Mer

DFCI-Défense des Forêt Contre l'Incendie

DJA-Dotation Jeune Agriculteur

DPB-Droit à Paiement de Base

DPU-Droits à Paiement Unique

DRAFF-Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

DREAL-Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement

DSV-Direction des Services Vétérinaires

EDE-Établissement Départemental d'Élevage

FEDER- Fonds Européen de Développement Régional

FEADER-Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural

FEAGA-Fonds Européen Agricole de Garantie

FCO-Fièvre Catarrhale Ovine

FDO-Fédération Départementale Ovine

FNO-Fédération Nationale Ovine

FNSEA-Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

FDSEA-Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

FOEGA-Fonds Européen d'Orientation et de Garantie Agricole

FRASAVPA-Fédération Régionale des Associations de Salariés Agricoles de Provence-Alpes-Côte d'Azur

FROSE-Fédération Régionale Ovine du Sud-Est

GAEC-Groupement Agricole d'Exploitation en Commun

GERDAL-Groupe d'Expérimentation et de Recherche : Développement et Actions Localisées

GP-Groupement Pastoral

GPL-Groupe Professionnel Localisé

ICHN-Les Indemnités Compensatoires de Handicaps Naturels

INRA-Institut National de la Recherche Agronomique

ISM-Indemnité Spéciale Montagne

OCDE-Organisation de Coopération et de Développement Économique

OCM-L'Organisation Commune de Marché de la viande ovine et caprine

OMC-Organisation Mondial du Commerce

MAE-Mesures Agro-Environnementales

MAE-I-Natura -Les Mesures Agro-Environnementales Territorialisées Natura 2000

MAE-I-DCE Directive Cadre sur l'Eau

MSA-Mutuelle Sociale Agricole

PAC-Politique Agricole Commune

PACA-Région Provence-Alpes-Côte d'Azur

PB-Prime à la Brebis
PBC-Prime à la Brebis, prime à la Chèvre
PCO-Prime Compensatrice Ovine
PDO- Période de Détention Obligatoire
PDRN-Plan de Développement Rural National
PHAE- Prime Herbagère Agro-Environnementale
PHAE2-Prime Herbagère Agro-Environnementale 2
PMR-Primes Monde rural
PMSEE-Prime au Maintien des Systèmes d'Élevage Extensif
RFID-Radio Frequency Identification
SCE-Surface avec Couvert Environnemental
UGB-Unité de Gros Bétail

Annexe 3

Tableau récapitulatif de certaines mesures importantes mises en place touchant à l'agriculture et à l'élevage ovin

Mesure	Années	Principaux effets et événements
Élaboration du code rural	1808	Ce code sera effectif beaucoup plus tard, à la fin du siècle. Il codifie le monde rural et les pratiques agricoles.
Code forestier	1827	Code pour légiférer la gestion de la forêt.
Ouverture du marché de la laine avec l'Angleterre	1860	Crise de la laine, changement de la fonction de l'élevage pour la laine et le fumier à une production de viande.
Loi sur le reboisement en montagne Loi sur le réengazonnement des terrains de montagne	1860 1864	Reboisement des espaces pastoraux pour limiter les crues et les effets négatifs du pastoralisme.
Création du ministère de l'agriculture Codification du code rural Loi de restauration et de conservation des terrains de montagne	1881-1882	Maintenir à la terre les populations rurales pour contenir le mouvement ouvrier ¹⁶⁸ . « La loi sur la Restauration des Terrains de Montagne régleme ou interdit de nombreux pâturages » ¹⁶⁹ .
Création du GATT (Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce, Agéac)	1947-1948	Accord multilatéral de libre-échange. Volonté de libéraliser le commerce international. Se transforme pour devenir l'OMC en 1994.
Première cotisation sociale agricole Traité de Rome Conférence de Stresa Premières demandes de "groupements pastoraux".	1954 1957 1958 1959	Création de la Société interprofessionnelle du bétail et des viandes (SIBEV). Le traité de Rome et la Conférence de Stresa permettent la création des infrastructures de la Communauté économique européenne (la CEE) et l'Organisation commune de Marché (OCM).
Loi d'orientation agricole française Définition des « zones montagne » ¹⁷⁰ .	1960 1961	Modernisation de l'agriculture. Volonté d'augmenter les exportations des produits agricoles.
Loi d'orientation agricole française complémentaire Mise en place de la PAC Création concrète de l'Organisation Communes de Marché (OCM)	1962 1963	Création des SAFER. Création d'un marché commun des produits agricoles européens. Création l'année suivante en (1963) de l'Institut National d'Études Rurales Montagnardes (INERM) qui étudie les problèmes ruraux en montagnes pour orienter les politiques publiques. Création de la DATAR (1963).
Transfert des compétences de l'État vers la profession « cogestion ».	1966	Prise en charge de la vulgarisation des politiques par les chambres d'Agriculture. Création des SUAD qui gèrent les fonds de développement agricole.

¹⁶⁸(Léger et Hervieu, 1980:17)

¹⁶⁹(Coste, 1995-96:9)

¹⁷⁰(Lazaro, 2015:49)

Loi sur l'élevage		Transfert aux Établissements départementaux de l'élevage la gestion technique d'aides aux éleveurs. Aide la profession à s'organiser.
Politiques de rénovation rurale	1967	Nomination d'un commissaire à la rénovation rurale en montagne.
Plan Mansholt	1968	Remise en question du modèle agricole existant. On souhaite diminuer le nombre d'agriculteurs. Trois directives sont mises en place en 1972 découlant de ce plan.
La loi de 1972 « Loi pastorale » « Prime montagne »	1972	Mise en valeur pastorale de la montagne. Création d'association foncière pastorale (AFP). Création des Groupements pastoraux (GP). Création de conventions de pâturage pluriannuelles (CPP). Création d'outils juridiques. Création de l'Indemnité spéciale montagne (ISM) prenant en compte les zones de montagne défavorisées ¹⁷¹ . Diminue le morcellement des terres pour créer des terrains pâturables, et permet une meilleure organisation des éleveurs. Première prime reçue à la brebis ISM.
Création du CIAT Création de la Dotation Jeunes Agriculteurs (DJA)	1973	« Un Comité Interministériel d'Aménagement du Territoire (CIAT) est consacré à la "politique de la montagne" » ¹⁷² . Aide à l'installation pour les jeunes agriculteurs.
Politique européenne d'aides aux zones défavorisées et de compensation des handicaps de l'agriculture de montagne (PAC)	1975	Aides supplémentaires versées aux pays membres. Création du FEDER.
Début de la politique montagne	1977	La directive Montagne.
Crédit FIDAR pour le développement rural	1979	Nouveau Fonds de développement.
Intégration à OCM de la viande ovine Loi d'orientation de l'agriculture française Création de la PCO	1980	Nouvelle prime cette fois à la brebis PCO.
Loi de décentralisation et transfert de compétences vers les collectivités locales	1982-1983	Transfert des pouvoirs.
Loi Montagne Livre vert commission européenne (ajout de l'article 19)	1985	Loi d'aménagement du territoire. Création du fonds d'investissement pour l'auto-développement en Montagne (FIAM). Ajout de l'article 19. Mesure de « redéploiement pastoral » dans les forêts. Cofinancement par la FEOGA.
Début des négociations du GATT de l'Uruguay Round Acte Unique Européen	1986	Négociations internationales de l'Uruguay de 1986 à 1994 visant la libéralisation des marchés agricoles. Création d'un grand marché intérieur européen.
Rapport Brundtland Naissance de la Confédération Paysanne	1987	La notion de développement durable à l'ONU est utilisée. Le « budget communautaire consacré au paiement des garanties agricoles [procède à un] transfert d'une partie de ces ressources vers des fonds structurels » ¹⁷³ .

¹⁷¹Pour plus d'informations, sur les dispositifs de CPP, AFP et GP voir (Meuret et Coll., 2010:51).

¹⁷²Source Sénat : [<http://www.senat.fr/rap/r02-015-1/r02-015-137.html>] Consulté le 18-09-2020

¹⁷³(Hervieu et Coll., 2010:424)

Réforme des Fonds structurels européens	1988	Fonds axés vers des objectifs plus sociaux.
Traité de Maastricht Réforme de la PAC Réforme Mac Sharry MAE	1992	« Première réglementation européenne dite "agro-environnementale" » ¹⁷⁴ (MAE). Réforme des Fonds structurels de la PAC amenant de nouveaux dispositifs: « la promotion des produits de qualité élevée, la prévention de catastrophes naturelles dans les zones ultrapériphériques, la rénovation et le développement des villages et la promotion et conservation du patrimoine rural » ¹⁷⁵ . Mise en place d'aides directement versées aux agriculteurs plutôt qu'une politique des prix garantis.
Retour du Loup	1992	Traces de loups dans le Parc du Mercantour.
Accord de « Blair House » ¹⁷⁶ Prime la PMSEE	1993	Remise des délais de la libéralisation européenne à 2003. Mise en place de la Prime au maintien des systèmes d'élevage extensif (PMSEE) « la prime à l'herbe » qui devient par la suite la PHAE et la PHAE2.
Accord de Marrakech	1994	Fermeture des cycles de négociations de l'Uruguay.
Création de l'OMC Ouverture des marchés Loi de modernisation agricole française	1995	Ouverture des marchés sous un « contingent tarifaire à droit nul » à la Nouvelle-Zélande et à l'Australie en matière de viande ovine. Le sous-plafond sur la quantité importée de viande est levé, ainsi que la possibilité d'importer de la viande fraîche plutôt que congelée.
Début de la « vache folle »	1996	Normes sanitaires en croissance.
Conférence de Cork	1996	Encourager les activités rurales complémentaires à la production agricole.
Échec des négociations de l'OMC à Seattle Loi d'orientation agricole française CTE Sommet de Berlin et adoption de l'« Agenda 2000 »	1999	« Affirmation de la multifonctionnalité avec la mise en place des contrats territoriaux d'exploitation » (CTE) ¹⁷⁷ .
Plan Ovin	2000	Objectif de « redynamiser l'élevage ovin en France, dans un contexte de diminution constante du nombre des éleveurs » ¹⁷⁸ .
OMC rencontre et négociation de Doha Poursuite de la crise de la « vache folle » et de la fièvre aphteuse	2001	Embargo sur les produits de Grande-Bretagne. Diminution des importations de viande ovine.
Accord du Luxembourg DPU PAC 2003-2013	2003	Nouvelle réforme de la PAC. On instaure un « paiement unique » par exploitation, découplé de la production, c'est-à-dire non lié à l'acte de production » (Ministère, 2006:8). Les aides doivent devenir progressivement découplées sous les droits à paiement unique (DPU en 2006). Création des deux piliers de la PAC.
Ouverture des marchés à l'Est	2003-2004	Les pays d'Europe de l'Est ont maintenant un accès au marché d'Europe de l'Ouest.

¹⁷⁴Source (Hervieu et Coll., 2010:428)

¹⁷⁵Source tirée du site Internet du Parlement européen fournissant un document sur le « Second Pilier de la PAC ».

¹⁷⁶Source Collectif Stratégies Alimentaires [<http://www.csa-be.org/spip.php?article309>] consulté en 01-02-2017

¹⁷⁷Source (Hervieu et Coll., 2010:435)

¹⁷⁸(Ministère, 2006:6)

OMC Accord de Hong-Kong La conditionnalité	2005	Ententes des pays membres de l'OMC « pour un démantèlement des subventions à l'exportation en 2013 » ¹⁷⁹ .
Premières aides découplées en France Loi d'orientation française Fièvre catarrhale ovine (2006-2008)	2006	« La notion d'entreprise agricole se substitue à celle d'exploitation familiale » ¹⁸⁰ .
Grenelle de l'environnement	2007-2009	Tournant agro-environnemental.
PAC 2007-2013	2007-2013	Début du bilan de santé de la PAC en 2008, et révision et modernisation de la PAC de 2003 qui devait perdurer jusqu'en 2013. Période d'application des mesures de 2003 et légère transformation post bilan pour augmenter les aides au développement rural.
Crise ovine	2008	Manifestation sur le Champ de Mars suite à la crise sanitaire et une chute des prix des agneaux. Les éleveurs demandent une revalorisation des aides en pleine crise économique.
Fin du bilan de santé de la PAC et début d'une réforme de la PAC	2010	Communication de la Commission européenne sur la PAC post 2013. Objectif : Accentuation du découplage des aides.
Loi de modernisation de l'agriculture	2010	Se positionne davantage vers des objectifs multifonctionnels en incluant entre autres les thèmes de l'alimentation à ses priorités. Questionne le poids des normes.
OMC conférence interministérielle à Bali	2013	Vise à relancer le développement.
Loi « avenir » agricole française	2014	Maintenir la compétitivité de la France est au cœur de cette politique ainsi que l'importance de l'agro-écologie. Critique des normes en croissance venant de la profession.
PAC 2014-2020	2015	Reconduction du budget de la PAC. Mise en place de mesures d'aides directes plus équitables (DPB) par un système de « convergence » qui vise une uniformisation des aides à l'hectare. Proratisation des surfaces. Verdissement des aides. Une plus grande subsidiarité de gestion. « Conversion des aides découplées en un système de soutien multifonctionnel » ¹⁸¹ .
OMC Conférence ministérielle de Nairobi	2015	Objectif : « éliminer les subventions à l'exportation de produits agricoles » ¹⁸² .
Rapports et comités français pour simplifier les normes agricoles	De 2015 à aujourd'hui	Simplifier et réduire les normes agricoles. Faire un constat des problèmes actuels. Voir le tableau sur ces procédures en annexe.
Obligation d'utiliser TéléPAC pour les déclarations	2016	Déclaration par Internet obligatoire, fin des dossiers papiers, dépendance accrue de l'aide technicienne.
La loi de transformation de la fonction publique a été promulguée le 7 août 2018	2018	Rendre la fonction publique plus efficace et près du citoyen (projet Action Publique 2022).
Loi Egalim promulguée le 1 ^{er} novembre 2018	2018	Loi agriculture et Alimentation vise l'équilibre des relations commerciales agricoles et agroalimentaires.

¹⁷⁹Source (Hervieu et Coll., 2010:444)

¹⁸⁰Source (Hervieu et Coll., 2010:444)

¹⁸¹Voir site Internet du Parlement européen : [<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/107/les-instruments-de-la-pac-et-leurs-reformes>] Consulté le 16-05-2020

¹⁸²Voir site internet de l'OMC [https://www.wto.org/french/tratop_f/agric_f/negoti_f.htm] Consulté le 18-09-2020

Annexe 4

Tableau des principales aides pastorales et leurs évolutions

Évolution de l'aide	Types d'aides	Années de mise en place	Changements
Prime aux handicaps naturels	ISM	1972	Aide versée en UGB à la brebis
	ICHM	« Agenda 2000 »	Aide versée à l'hectare
Prime à la brebis	PCO	1980-2002	Aide versée à la brebis (suit le cours du marché)
	PBC PMR	2002	Une prime à la brebis et à la chèvre suivant la moyenne des déclarations des années passées avec la PCO ; ce n'est plus lié au cours du marché, mais à une référence historique.
	PB et PS	2009	Prime à la brebis et prime supplémentaire
	AO	2014	Aide Ovine, Aide à la Brebis
MAE (1992)	PMSEE	1992-1999	Prime à l'herbe
	PHAE	2000-2006	Prime à l'herbe
	PHAE2	2007-2013	Prime à l'herbe
	PHAE devient ajoutée à l'ICHN	2015	ICHN
	CTE	1999	Contrat territorial environnemental
	CAD	2005-2012	Contrat d'agriculture durable (proposé en 2002, mais mis en place plus tard vers 2005-2006)
	MAE DFCI	1993	Défense de la Forêt contre les incendies
	MAEC	2014	Mesure Agro-environnementale et climatique
Aides aux surfaces	DPU	2003	Portefeuille des Droits à Paiement Unique (année de référence 2000-2003), mise en place en 2006.
	DPB	2014	Portefeuille des Droits à Paiement de Base, ancienne DPU, qui se divise en trois aides (années de référence 2014).
	Paiement Vert (DPB)	2014	Aides additionnelles récompensant un certain nombre d'actions identifiées comme bénéfiques pour l'environnement. Respect de trois conditions.
	Paiement redistributif (DPB)	2014	Prime pour aider les secteurs en difficultés. Aides à l'embauche.
Autres aides	DJA	1973	Dotation jeune agriculteur. Aides à l'installation des jeunes agriculteurs.
	Aides à la construction, la rénovation et à l'aménagement des bâtiments d'élevage (PMBE-PCAE)	2000	Sous l'enveloppe du FEADER
	Mesure « T »	2004	Aides pour la gestion du loup et des dédommagements en cas d'attaque. Plusieurs plan Loup ont été mis en place.

Annexe 5

Tableau des aides disponibles aux éleveurs ovins 2014-2020

Pilier de la PAC	Aides	Source de Subventions possibles	Nom
1 ^{er}	Couplées à la production	PAC	<p>Aides végétales :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aide à la production de légumineuses -Aide à la production de protéagineux -Aide à la production de légumineuses fourragères destinées à la déshydratation <p>Aides animales :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aide Ovine de base et ses déclinaisons
1 ^{er}	Découplées de la production	PAC	<ul style="list-style-type: none"> -Aide de base DPB -Paiement vert -Paiement redistributif -Aide JA
2 ^e	Découplées de la production	PAC FEADER (développement rural) FEDER FSE Fonds de cohésion FEAMP (politique régionale) Programmes INTERREG	MAEC (Mesures agro-environnementales et climatiques) MAEC Territorialisées (eau et biodiversité) MAEC Systèmes MAE DFCI ICHN PRM (Protection Races Menacées) Agriculture Biologique (AB) Gestion des risques : assurance-récolte Aides à l'installation : DJA et prêts bonifiés PCAE-Aides aux investissements : Plan de compétitivité et d'adaptation des exploitations agricoles, Aides construction de bâtiment ou d'infrastructure
	Autres aides	France	-Mesure « t », compensation loup (financée par le Ministère de l'Écologie et du Développement durable et de l'Agriculture en France)
	Ce que l'on appelle des aides à la surface dans les aides précédemment citées	PAC	Ça comprend : <ul style="list-style-type: none"> -MAEC -Paiements directs découplés (DPB et ses déclinaisons) -Les paiements directs couplés aux productions végétales

Annexe 6

Jean-Pierre Darré et la notion de GPL

Encadré sur les recherches de Jean-Pierre Darré concernant la notion de GPL

Selon Darré, les agriculteurs d'un territoire donné forment souvent un groupe professionnel localisé (GPL). Mais pour l'identifier, il ne faut pas nécessairement considérer une existence formelle, structurée ou officielle. Ce groupe ne doit pas être non plus une construction du chercheur. Pour Darré : « Le GPL est du « déjà là », c'est une donnée du milieu social, qui a son histoire » (Darré, 2006 : 45). Il s'agit d'un groupe dont les individus partagent des liens d'interconnaissance (Darré, 2006 :44-45). Selon Darré, la pensée individuelle d'un agriculteur est aussi une activité sociale. Cette pensée est influencée par un système de normes sociales en changement et en négociations, dans le cadre d'un processus de dialogue régulier entre les membres d'un GPL (Darré, 1996 : 61). Ainsi, « tout groupe social est producteur des normes qui encadrent les façons d'agir et de voir les choses de ses membres » (Darré, 1996 : 61). En fait, ce chercheur considère que les membres d'un GPL fixent la « limite » de « ce qu'il est possible de faire » selon des normes qui indiquent ce qui est « permis de faire ». « La norme dit ce qu'il est permis de faire, et non pas ce que tout le monde doit faire » (Darré, 2006 :48). « Dans tel village, la norme dit : « Ici on ne traite pas les céréales », et dans tel village voisin, elle accepte les deux, traiter ou ne pas traiter ». Par exemple, lorsqu'un agriculteur dit : « Nous, ici, on fait comme ceci, on ne fait pas comme cela » ou « Chez nous, c'est pas encore venu, comme chez ceux de (tel village voisin). Le « nous » indique le groupe d'individus qui constitue pour cet agriculteur la référence de ce qui se fait ou ne se fait pas » (Darré, 2006 :44). Cette norme n'est pas forcément suivie par tous, il ne s'agit pas d'un consensus, mais elle dicte ce qui est valorisé ou sanctionné, une limite qui évolue au gré des négociations au sein du groupe. Ce chercheur n'attribue pas de caractère homogène au groupe professionnel localisé et perçoit une forme de dialogue et de réflexivité chez les agriculteurs, qui négocient constamment l'évolution des normes et des techniques (Darré, 2006 :45). Dans un contexte de développement ou de changement important, alors que d'autres normes sont imposées, ce chercheur considère que le groupe procède alors à une transformation de ses normes imposées (Darré, 1996:51). Selon ce chercheur « l'acceptation ou le refus d'autoriser l'introduction d'une nouvelle variante au système de normes est le produit des interactions au sein du groupe. Le groupe est, à la fois, producteur des changements dans son système de normes, et gardien de sa pérennité » (Darré, 2006 :47).

Annexe 7 (Article des Échos)

Cette avalanche de normes qui étouffe les agriculteurs

En dépit des demandes répétées de la profession, l'agriculture française continue de voir s'accumuler les normes en tout genre, souvent plus contraignantes que ce qu'impose la réglementation européenne, et dont les coûts mettent certaines exploitations en péril.



Par Marie-Josée Cougard

Publié le 14 oct. 2016 à 1:01 Mis à jour le 6 août 2019 à 0:00

« *Stop. On n'arrive plus à digérer !* » Les agriculteurs sont bien au-delà du ras-le-bol à l'égard des normes. Elles ne tombent pas en pluie régulière, mais en trombe ininterrompue. « *On n'en a même pas fini avec la première qu'une autre suit* », dit Jérôme Volle, viticulteur dans l'Ardèche, responsable du dossier à la FNSEA (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles). L'avalanche est telle que certains agriculteurs, dégoûtés, préfèrent jeter l'éponge et quitter le métier. « *Il en tombe de partout. Pas seulement du ministère de l'Agriculture. On en a de l'Environnement, de la Santé, de l'Intérieur, du Travail, de la Biodiversité... Le pire c'est qu'on n'a pas de préavis* », poursuit Jérôme Volle.

A multiplier les normes, les administrations ont provoqué l'écœurement. Le nombre des obligations nouvelles est un problème. Les incohérences, confinant à l'absurde, en sont un autre. Bien venu au royaume d'Ubu, où l'on croise la norme de trente centimètres pour les escabeaux utilisés par les salariés des exploitations agricoles, l'interdiction à l'apprenti agriculteur de conduire un tracteur ou tout autre engin, les normes incendie sur les toitures photovoltaïques... Pour le ministère de l'Environnement, pas question d'installer une toiture

photovoltaïque dans une ferme si elle ne s'équipe pas d'une réserve d'eau en cas de feu. Pour le ministère de l'Intérieur, pas question que les pompiers lancent de l'eau sur les toitures photovoltaïques... Trop tard, les dépenses ont été effectuées.

Autre cas d'école : les normes sur les fossés et cours d'eau. Les agriculteurs ont l'obligation de curer les fossés. Un texte le stipule expressément. Le problème est qu'un autre texte a suivi, sanctionnant lourdement ceux qui s'aventureraient à curer un cours d'eau. Question : le fossé au fond duquel court un ruisseau est-il dans la catégorie « fossé à curer » ou tombe-t-il dans la catégorie « cours d'eau incurable ? » Nulle part il n'est écrit ce que l'administration entend par cours d'eau. De-ci de-là, les amendes sont tombées sur des agriculteurs pris en faute. Résultat, cette année, les exploitants ont laissé déborder les fossés, qui n'ont plus joué leur rôle de zone tampon alors que les pluies se déversaient sur le pays. Tous les Français se rappellent des inondations catastrophiques du printemps dernier. Mais tous n'ont pas entendu les appels à la raison lancés par Xavier Beulin, le président de la FNSEA, qui répétait à l'envi « *laissez les agriculteurs entretenir les ruisseaux !* »

Passé les rires occasionnés par certaines normes, reste l'usine à gaz. Celle qu'on ne sait pas par quel côté attaquer. D'abord, il y a la masse de documents. Rarement distrayants. Souvent compliqués. Parfois incompréhensibles. Selon un rapport des sénateurs sur le sujet, les agriculteurs passent en moyenne quinze heures par semaine dans leur bureau « *le nez dans la paperasse* ». Puis viennent les démarches. La banque, pour obtenir un nouveau prêt car la note est souvent salée. « *Jamais l'administration ne fait de simulation économique pour estimer l'impact des normes qu'elle rédige* », regrette Gérard Bailly, le sénateur qui a présidé le groupe de travail sur les normes agricoles. Et pourtant, les conséquences sont là. Dans les élevages elles ont été immenses. Les comptes ont été faits en 2015 quand la crise était à son comble dans toutes les productions animales. Pour Guillaume Roué, président de l'interprofession porcine, les normes portaient une responsabilité considérable dans les trésoreries exsangues des élevages. « *Les éleveurs de porcs vivent l'incroyable paradoxe d'un secteur qui souffre d'un retard d'investissement productif de 3 milliards, alors qu'il a dépensé des sommes colossales dans la mise aux normes environnementales* ». Au-delà des dépenses induites, les agriculteurs s'exaspèrent de la lenteur de l'administration française, qui, à force d'exigences, démultiplie les délais d'exécution. Et décourage l'esprit d'entreprise.

Pourquoi un tel acharnement ? Pourquoi plus en France qu'ailleurs ? Pourquoi l'Etat français éprouve-t-il le besoin de renforcer les normes européennes ? « *On surtranscrit systématiquement* », dit-on au Sénat. Après un an d'enquête et de nombreuses auditions, Daniel Dubois, rapporteur sur le thème des normes agricoles, avoue ne pas comprendre. Une déformation génétique ? La question fait sourire. Pourtant, c'est un fait : l'administration nationale est pointilleuse et méfiante au point de toujours imposer plus que ne l'exige l'Europe. Maintes fois interpellé, le gouvernement a entendu il y a quelques mois les plaintes réitérées des agriculteurs. En pleine crise de l'élevage, après des mois de manifestations, Manuel Valls, le Premier ministre, s'est engagé à faire une pause dans les normes, à ne plus « *surtranscrire* » et à expérimenter les nouvelles dispositions avant d'en faire des obligations.

Phil Hogan, le commissaire européen à l'Agriculture lui-même, a fait « *une priorité de la simplification des textes* ». Les sénateurs, qui se sont rendus à Bruxelles, ont constaté avec

regret que la simplification s'était traduite par un moins grand nombre de textes... contenant tout autant de mesures normatives qu'auparavant...

La multitude, l'opacité, la complexité, le « toujours plus » et les coûts induits ont rendu les normes insupportables aux agriculteurs. Et si l'on faisait un peu de place au bon sens paysan pour alléger leur fardeau ?

<https://www.lesechos.fr/2016/10/cette-avalanche-de-normes-qui-etouffe-les-agriculteurs-1112963>

Annexe 8

Photos sur l'organisation des papiers

Le rangement des papiers dans le milieu pastoral varie énormément d'un éleveur à l'autre. Certains rangent leurs affaires avec le soin d'un comptable ou d'un banquier, consacrant une pièce pour le bureau, tout étant classé proprement suivant des standards que l'on trouve souvent en entreprise. D'autres sont attachés à un matériel créatif, créant eux-mêmes le support (calepin, chemise...). D'autres prennent les supports fournis et créés par des instances étatiques ou agronomiques comme le registre d'agnelage. Pour certains, le bureau devient aussi une partie de la grande table de la cuisine, tandis que d'autres plus en mouvement, notamment les herbassiers, place les papiers où il y a un peu de place (près du lit en caravane, dans une malle dans un petit studio...).



Rangement des papiers d'une bergère nouvellement installée dans une caravane à côté de la maison
(cl. Émilie Richard-Frève, 2014)



Bureau suspendu par des ficelles de bottes de paille d'un herbassier aménagé dans un studio dans une bergerie
(cl. Émilie Richard-Frève, 2015)



Cartable de classement standardisé des papiers d'un éleveur dans le cadre de rencontre technicien/éleveur
(cl. Émilie Richard-Frève, 2014)



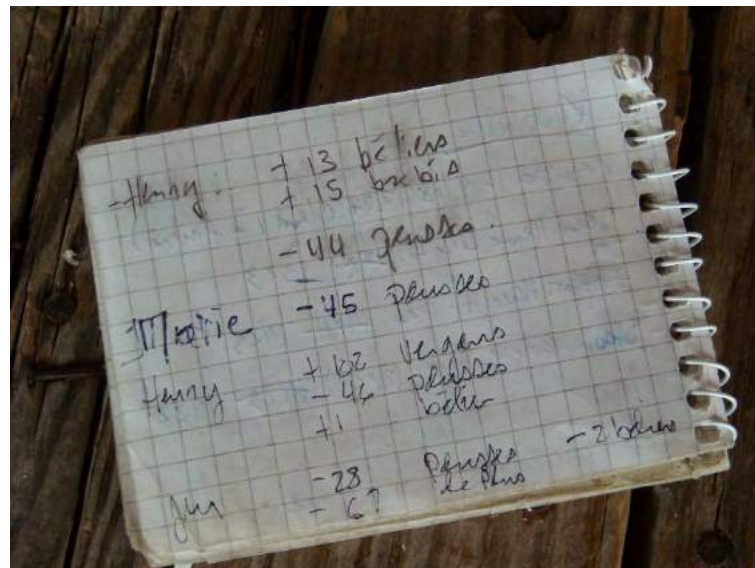
**Autres formes plus personnelles de classement des papiers dans des cahiers et des chemises,
dans le cadre d'une rencontre technicien/éleveur**
(cl. Émilie Richard-Frève, 2013)



**Rangement des papiers dans la salle à vivre (cuisine) chez un éleveur
dans le cadre d'une rencontre technicien/éleveur**
(cl. Émilie Richard-Frève, 2013)



Rangement des papiers d'un herbassier à côté du lit dans la caravane
(cl. Émilie Richard-Frève, 2014)



Calepin d'un berger salarié en alpage pour tenir les départs des bêtes, les mortes, les naissances, les soins
(cl. Émilie Richard-Frève, 2010)



Bureau d'un couple d'élèves ayant une pièce destinée aux tâches administratives et au rangement
(cl. Émilie Richard-Frève)



Rangement des papiers couvrant deux années de classement dans un cartable utilisant les séparateurs du cartable Registre d'élevage conçu à cet effet
(cl. Émilie Richard-Frève)

Annexe 9

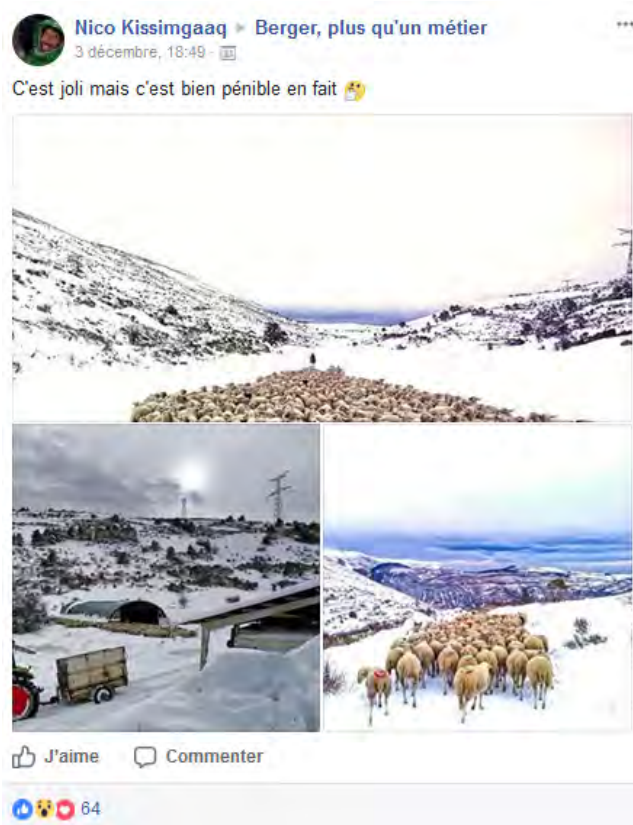
Autres saisies d'écrans communicantes sur ce sujet de recherche



Saisie d'écran d'un échange dans le groupe *Berger, plus qu'un métier* soulignant le besoin de suivre un permis, depuis le décret du 5 décembre 2017, pour pouvoir tronçonner dans certains métiers (23-05-2017)



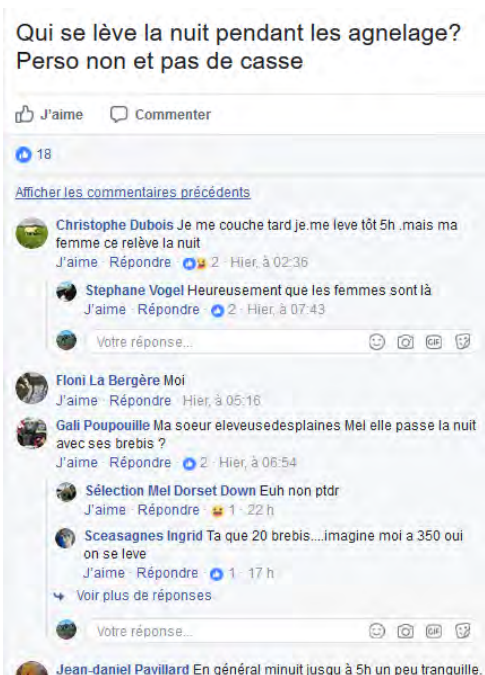
Saisie d'écran sur le groupe *J'aime l'élevage ovin et j'en suis fière* soulignant le fait qu'il s'agit d'un métier et d'une passion (20-12-2015)



Saisie d'écran dans le groupe *Berger, plus qu'un métier* soulignant la beauté de la neige fraîchement tombée et la pénibilité du travail (07-12-2017)



Saisie d'écran sur le groupe *Au nid des brebis* soulignant l'élément de passion (08-12-2017)



Saisie d'écran sur le lever la nuit durant la période des mises bas sur le Groupe *J'aime l'élevage ovin et j'en suis fière* (18-12-2017)

La ferme de la Touche affirme qu'il est « Hors de question de se lever la nuit, éleveur ce n'est pas être esclave ». Ce type de discours s'observe davantage, mais reste marginal. L'individu ne se fait pas insulter à la suite, preuve d'un changement des mentalités car les vieux bergers se vantaient plutôt de dormir début accoté sur leur bâton de bois durant tout l'agnelage.



Saisies d'écran sur une discussion concernant l'engraissement des agneaux en bergerie dans le groupe *J'aime l'élevage ovin et j'en suis fière* (02-01-2018)

Quentin se dit déçu de voir que d'autres éleveurs portent des jugements sur les modes d'engraissement des autres. Stéphane considère que ceux qui critiquent sont des jeunes de la nouvelle génération qui est plus individualiste. Audrey, elle perçoit deux métiers, le berger qui engraisse ses agneaux à l'herbe dehors en système pastoral et l'éleveur qui engraisse en bergerie avec différents aliments.

Annexe 10

Parce que parfois une image vaut mille mots

Voici quelques caricatures touchant des sujets abordés dans cette recherche ou des images communicantes utilisées par des instances syndicales.



« Et demain qu'est-ce qu'on mange ? », caricature Philippe Tastet¹⁸³

¹⁸³ Philippe Tastet a beaucoup travaillé sur ce sujet pour la FNSEA en publiant notamment sur leur site Internet. Source des caricatures : [<http://www.philippetastet.com/>]

CONFÉRENCE ENVIRONNEMENTALE



« Conférence environnementale », caricature Philippe Taster 24 septembre 2012



Parti d'en rire 25 juin 2015



Siné Mensuel sur la nouvelle PAC, Carali, avril 2015



« Société et agriculture », caricature Philippe Tastet



« Les normes écrasent les agriculteurs », caricature Tommy, Reporter.net 17-07-2018



Communication du syndicat de la Coordination Rurale



Caricature de Gab dans *La France Agricole*¹⁸⁴

¹⁸⁴ Voir les caricatures de Gab sur ce site de La France Agricole : [<https://www.lafranceagricole.fr/photos/dessin-de-presse-lagriculture-vue-par-gab-1,0,16221772.html>]



Caricature de Gab dans La France Agricole



Caricatures de Gab dans La France Agricole



Caricature de Gab dans La France Agricole

Les subventions ne prennent pas en compte le travail bien fait et elles inciteraient à moins bien travailler, d'où cette réplique du contrôleur

Annexe 11

Du bâton à la souris



Photo d'un berger anonyme (Pa Po) sur le groupe Facebook *Les passionnés du pastoralisme* le 23-08-2020, et deux bergers-salaries durant la garde s'aidant différemment du bâton (cl. Émilie Richard-Frève été 2020).



Souris d'ordinateur et main d'éleveur
(cl. Émilie Richard-Frève, 2020)

BIBLIOGRAPHIE GÉNÉRALE

Ouvrages et périodiques

- ABBOTT Andrew, 1988, *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago: University of Chicago Press, 452p.
- ABEL-MEYER Audrey, 2015, Les pratiques des managers de première ligne dans la fabrique des mobilités internes : entre bricolage et transgression des normes, Université Paris I - Panthéon Sorbonne, Institut d'Administration des Entreprises de Paris, École doctorale de Management Panthéon-Sorbonne - ED 559, Thèse en science de gestion, 305p.
- ACKER Françoise, 1991, « La fonction de l'infirmière. L'imaginaire nécessaire », Professionnels en acte, (dir.) DODIER Nicolas, *Sciences sociales et santé*, Vol. 9, N°2, pp.123-143.
- ALDO Leopold, 1939, "The farmer as conservationist", *American Forests*, N° 45, pp.296-297.
- ALPHANDÉRY Pierre et Jean BOURLIAUD, 1996, « L'agri-environnement, une production d'avenir ? », *Études Rurales*, N° 141-142, Cultiver la nature, pp.20-43.
- ALPHANDÉRY Pierre et Jean-Paul BILLAUD, 1996, « L'agriculture à l'article de l'environnement : Introduction », *Études Rurales*, N° 141-142, Cultiver la nature, pp.9-19.
- ARENDT Hannah, 1991 (1963), *Eichmann à Jérusalem : Rapport sur la banalité du mal*, Paris : Folio, Gallimard, 512p.
- ARENDT Hannah, 2002 (1961), *Condition de l'homme moderne*, Paris : Pocket, Agora, 415p.
- ARISTOTE, 1973 (-330 av. J-C), *Rhétorique*, trad. M. Dufour, Paris : Les Belles Lettres, 407p.
- ASPIR, 2017, *Manuel des bergers d'alpage*, 249p.
- ATTIAS-DONFUT Claudine, 1988, « La notion de génération : Usages sociaux et concept sociologique », *L'Homme et la société*, N° 90, Le temps et la mémoire aujourd'hui, pp.36-50.
- AUBRON Claire, BOUTONNET Jean-Pierre et Charles-Henri MOULIN, 2015, « La dynamique ovine dans les Alpes-de-Haute-Provence. Entre rémunération des qualités de viande et des services environnementaux, l'équilibre incertain », *Histoire & Sociétés Rurales*, 2015/2, Vol. 44, pp.57-80.
- BACHELART Dominique, 2002, *Berger transhumant en formation : pour une tradition d'avenir*, Paris : Éditions L'Harmattan, 273p.

- BAERTSCHI Bernard, 1995, « Introduction », dans *La Valeur de la vie humaine et l'intégrité de la personne*, (dir.) BERNARD Bærtschi, Paris cedex 14, Presses Universitaires de France, « Éthique et philosophie morale », pp.1-4.
- BARÉ Jean-François, 2006, *Paroles d'experts. Études sur la pensée institutionnelle du développement*, Paris : Karthala, 446p.
- BARÉ Jean-François, 2007, « De l'anthropologie au développement et retour », *Revue Tiers Monde*, 2007/3, N° 191, p.591-610
- BARRUÉ-PASTOR Monique et Claude LUCBERT, 1992, « Les processus de transformation et les perspectives de valorisation des élevages ovins de montagne entre PAC et spécificités locales. L'exemple des Pyrénées Centrales », *Revue de géographie alpine*, Tome 80, N° 4, pp.147-166.
- BARTH Fredrik, 1998 (1969), *Ethnic Groups and Boundaries: The social organization of culture difference*, Edited by Fredrik Barth, Illinois : Waveland Press, 155p.
- BARTH Fredrik, 1995 (1969b), « Les groupes ethniques et leurs frontières », dans *Théories de l'ethnicité suivi de Les groupes ethniques et leurs frontières*, (dir.) POUTIGNAT Philippe et Jocelyne STREIFF-FENART, Paris : Presses universitaires de France, pp.203-249.
- BARTHEZ Alice, 1986, « Du labeur paysan au métier d'agriculteur : l'élaboration statistique en agriculture », *Cahiers d'économie et sociologie rurales*, N° 3, décembre, pp.46-72.
- BATE Tarra, 2013, La bergère : berger au féminin ? Master 1, Département d'Études Féminines et du Genre Université Paris VIII Vincennes-Saint-Denis, 81p.
- BATE Tara, 2015, « L'avenir du métier de berger a-t-il un visage féminin ? Les nouvelles recrues du monde pastoral, sentinelles de sa survie...et de son regain ? », dans *Alpages au pluriel*, Cardère éditeur, (dir.) LEBAUDY Guillaume, MSIKA Bruno et Bruno CARAGUEL, Avignon : Cardère éditeur, pp.191-207.
- BATESON Gregory, JACKSON Don D., HALEY Jay & WEAKLAND John, 1956, "Towards a Theory of Schizophrenia", *Behavioral Science*, Vol. 1, N° 4, pp.251-264.
- BAUMONT Isabelle, 2005, Berger, Un authentique métier moderne, Mémoire de DEA, Université de René Descartes-Paris 5 -Sorbonne, 149p.
- BAUMONT Isabelle, 2009, « Qui est berger ? Hiérarchies et relations professionnelles », Dans *Sciences sociales et pastoralisme : regard sur le pastoralisme contemporain en France*, (dir.) BRISEBARRE Anne-Marie, FABRE Patrick, Guillaume LEBAUDY, Avignon : Cardère Éditeur, pp.59-67.
- BAUMONT Isabelle, 2015, « Berger : du salariat au compagnonnage des brebis », *Alpages aux pluriels*, (dir.) LEBAUDY Guillaume, MSIKA Bruno et Bruno CARAGUEL, Avignon : Cardère éditeur, pp.93-102.
- BAZIN Gilles, 1992, « Quel bilan de la PAC dans les zones de montagne et défavorisées ? », *Revue de géographie alpine*, Tome 80, N° 4, pp.41-63.
- BAZIN Gilles et Coll., 1999, *La politique de la montagne rapport d'évaluation*, Documentation Française, Vol. 2, 815p.

- BAZIN Gilles, 2003, « La PAC contre la Multifonctionnalité ? », *Économie Rurale : La multifonctionnalité de l'activité agricole*, janvier-avril, 273-274, pp.236-242.
- BEAUD Stéphane et Florence WEBER, 1997, *Guide de l'enquête de terrain*, Paris : La Découverte, Grands repères, 334p.
- BECKER S. Howard, 1985, *Outsider études de sociologie de la déviance*, Paris : A.-M. Métailié, 248p.
- BECKER S. Howard, 1999, *Propos sur l'art*, Paris : Éditions L'Harmattan, 222p.
- BECKER S. Howard, 2002 (1998), *Les ficelles du métier, Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris : La Découverte, Collection Guides Grands Repères, 352p.
- BERGERON Robert et Bernard KAYSER, 1990, « La renaissance rurale. Sociologie des campagnes du monde occidental », *Revue de géographie de Lyon*, Vol. 65, N° 3, pp.221-222.
- BERNOT Lucien et René BLANCARD, 1953, *Nouvelle, un village français*, Paris : Institut d'ethnologie, 447p.
- BERNOUX Philippe, 2010 (2004), *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, Paris : Éditions du Seuil, Points, Essais, 384 p.
- BITOUN Pierre et Yves DUPONT, 2016, *Le sacrifice des paysans : Une catastrophe sociale et anthropologique*, Paris : Éditions l'Echappée, collection Pour en finir avec, 331p.
- BOINON Jean-Pierre, KROLL Jean-Christophe, LEPICIER Denis, LESEIGNEUR André et Jean-Batiste VIALON, 2006, *La mise en œuvre des DPU et de l'article 69 dans les États membres de l'Union Européenne*, Convention d'étude MAP -ENESAD, (dir.) KROLL Jean-Christophe, 24p.
- BOLTANSKI Luc et Eve CHIAPELLO, 2000 (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard, 843p.
- BONNIEUX François et Dominique VERMERSCH, 1999, « La dimension environnementale dans la réforme de la PAC », *Économie rurale*, N° 249, Les mesures agri-environnementales, pp.88-90.
- BOSSY Simone, 1985, « Associations foncières pastorales et groupements pastoraux : bilan d'une décennie », *Revue de géographie alpine*, Tome 73, N° 4, pp.439-463.
- BOUDON Raymond, « Adaptation - Adaptation sociale », Encyclopædia Universalis [en ligne], consulté le 13 août 2020.
- BOUDON Raymond, 1968, « Anomie », Encyclopædia Universalis [en ligne], consulté le 23 septembre 2019.
- BOUYARDEN Salima, 2013, *Intériorisation - Internalisation : les mécanismes de l'émergence d'une identité musulmane européenne*, Thèse de Sociologie, Université de Strasbourg, 326p.

- BREHM Jack W. & MANN Millard, 1975, "Effect of importance of freedom and attraction to group members on influence produced by group pressure", *Journal of Personality and Social Psychology*, 31(5), pp.816-824.
- BREL Jacques & Gérard Jouannest, 1967, Les moutons. Inédit. Barclay. 2 minutes 16 secondes.
- BREL Jacques, Les bergers, 1964, Orchestre sous la direction de François Rauber. Ce titre provient de l'album : Le Plat Pays. 2 minutes 47 secondes.
- BRETON Philippe, 2000, *Le culte de l'Internet, une menace pour le lien social ?* Paris : La Découverte, 128p.
- BRETON-LE GOFF Gaëlle, 2013, « Aux confins du droit positif : socio-anthropologie de la production normative non gouvernementale en République démocratique du Congo », *Anthropologie et Sociétés*, Vol. 37, N° 1, pp.75-95.
- BROSSIER Jacques, 2008, « Introduction. Le paysage et l'agriculture », dans Jacques Brossier *Quels paysages avec quels paysans ?* Versailles : Éditions Quæ, « Hors collection », pp.1-15.
- BRUBAKER Rogers, 2001, « Au-delà de L'« identité » », Dans *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 139, septembre, L'exception américaine (2), Traduction Frédéric Junqua, pp.66-85.
- BRUCHON-SCHWEITZER Marilou, 2001, « Concepts, stress, coping », *Recherche en soins infirmier*, N° 67, Décembre, pp.68-83.
- BRUCHON-SCHWEITZER Marilou, 2002, *Psychologie de la santé : Modèles, concepts, méthodes*, Paris : Dunod, 543p.
- BRUGIER Arnaud, 2015, Les petits gars de la campagne (film), Les productions de la main verte, 48 minutes.
- BUREAU Jean-Claude et Sophie THOYER, 2014, *La politique agricole commune*, Paris : La Découverte, 124p.
- BURTON Rob J. F., 2004, "Seeing Through the 'Good Farmer's' Eyes: Towards Developing an Understanding of the Social Symbolic Value of 'Productivist' Behaviour", *Sociologia Ruralis*, Vol. 44, N° 2, pp.195-215.
- CANDAU Jacqueline et Jacques REMY, 2009, « Sociabilités rurales. Les agriculteurs et les autres », *Etudes rurales*, 2009/1, N° 183, pp.83-100.
- CANGUILHEM Georges, 2009 (1966), *Le normal et le pathologique*, Paris : Presses Universitaires de France, coll. Quadrige, 330p.
- CARAGUEL Bruno, CASTANIERIS Juliette, CHENAL Alice, FOUR Laurent et Guillaume LEBAUDY, 2011, *Un berger, des bergères- Nouveaux enjeux d'un métier en mutation*, Maison du berger, Fédération des alpages de l'Isère, Avignon : Cardère éditeur, 48p.
- CARTERON, Stéphanie, 2009, « "Tant qu'il y aura des bergers..." », La création de la Maison du Berger, quelles implications, quels engagements, quelles opportunités ? », Dans *Sciences sociales et pastoralisme: regard sur le pastoralisme contemporain en France*, (dir.)

- BRISEBARRE Anne-Marie, FABRE Patrick, Guillaume LEBAUDY, Avignon : Cardère Éditeur, pp.101-109.
- CASTORIADIS Cornelius, 1986 (1976), *Domaines de l'Homme*, Paris : Éditions du Seuil, 576p.
- CHAMPAGNE Patrick, 2002, *L'héritage refusé, La crise de la reproduction sociale de la paysannerie française, 1950-2000*, Paris : Le Seuil, Point Essai, 336p.
- CHARBONNIER Quentin, 2012, *1972 : la loi pastorale française*, Avignon : Cardère éditeur et Association française de pastoralisme, 141p.
- CHATELLIER Vincent, VOLLET Dominique, DOBREMEZ Laurent et Etienne JOSIEN, 2008, *Évolutions possibles des politiques de soutien aux systèmes herbagers*, dans *Prairies, herbivores, territoires : quels enjeux ?* Paris : Éditions QUAE, pp.129-155.
- CHAUVEL Louis, 2006, « Génération », dans *Dictionnaire des sciences humaines*, (dir.) MESURE Sylvie et Patrick SAVIDAN, Paris : Presses Universitaires de France, Quadrige/Puf, DicosPoche, pp.489-491.
- CHEVALIER Denis, 1991, « Des savoirs efficaces », *Terrain*, N° 16, pp.5-11.
- CLOT Yves, 2010, *Le Travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris : La Découverte, 190p.
- CLOT Yves, 2013, « L'aspiration au travail bien fait », *Le journal de l'école de Paris du management*, 2013/1, N° 99, pp.23-28.
- COLLARD Damien, 2018, « Emprise des normes et déni du travail : le cas des agents de la SNCF au contact du public », dans *Le travail, au-delà de l'évaluation. Normes et résistances*, (dir.) COLLARD Damien, Toulouse : ERES, « Clinique du travail », pp.17-72.
- COLLINS Mark, 2017-2018, « Faire le berger » : Brève ethnographie du pastoralisme dans les alpes du sud, Licence 3, Université Aix-Marseille, 20p.
- COMPAGNONE Claude, HUBERT Bernard, LASSEUR Jacques, LE GUEN Roger et Anne MATHIEU, 2015, *Connaissances et systèmes de pensée des agriculteurs, L'actualité de l'approche de Jean-Pierre Darré*, Colloque « sens des pratiques et dynamiques des collectifs en agriculture, MSH de Dijon, le 9 septembre, 9p.
- COSTA Antoine et Florian POURCHI, 2012, *Moutons 2,0 : la puce à l'oreille (le film)*, SYNAPS Collectif Audiovisuel, 77 minutes.
- COSTE Pierre, 1972, « La vie pastorale en Provence au milieu du XIVe siècle », *Études rurales*, N° 46, pp.61-75.
- COSTE Pierre, 1995-1996, « La transhumance n'est plus éternelle », dans *Histoire et actualité de la transhumance en Provence*, Alpes de Lumière 95-96, pp.5-12.
- COULET Noël, 1995-1996, « Les débuts d'un système (XIIIe-XVe siècle) », dans *Histoire et actualité de la transhumance en Provence*, Alpes de lumières 95-96, pp.50-56.
- CROZIER Michel, 1963, *Le phénomène bureaucratique*, Paris : Éditions du Seuil, 382p.

- CROZIER Michel et Erhard FRIEDBERG, 1977, *L'acteur et le système*, Paris : Éditions du Seuil, 436p.
- CUSSET Pierre-Yves, 2007, *Le lien social*, Paris : Armand Colin, coll. « 128 », 125p.
- D'HONT Oliver, 2005, *Techniques et savoirs des communautés rurales. Approche ethnographique du développement*, Paris : Karthala, 378p.
- DARRÉ Jean-Pierre, 1984, « La production des normes au sein d'un réseau professionnel : l'exemple d'un groupe d'éleveurs », *Sociologie du travail*, Vol. 26, N° 2, pp.141-156.
- DARRÉ Jean-Pierre, 1985a, *La parole et la technique. L'univers de pensée des éleveurs du Ternois*, Paris : Éditions l'Harmattan, 196p.
- DARRÉ Jean-Pierre, 1985b, « Les dialogues entre agriculteurs (Étude comparative dans deux villages français, Bretagne et Lauragais) », *Langage et société*, N° 33, pp.43-64.
- DARRÉ Jean-Pierre, 1996, *L'invention des pratiques dans l'agriculture. Vulgarisation et production locale de connaissance*, Paris : Karthala, Collection "Hommes et Sociétés", 194p.
- DARRÉ Jean-Pierre, 2006, *La production de connaissance pour l'action, Arguments contre le racisme de l'intelligence*, Paris : Éditions de la Maison des sciences de l'homme, INRA, MSH, Collection : Natures sociales, 244p.
- DARRÉ Jean-Pierre, 2006, *La recherche coactive de solutions entre agents de développement et agriculteurs*, Montpellier : Éditions du GRET, Etudes et travaux, CNEARC, 112p.
- DE CERTEAU Michel, 1990 (1980), *L'invention du quotidien, I: Arts de faire*, Paris : Gallimard, Collection Folio, essais, N° 146, 416p.
- DE GAULEJAC Vincent et Fabienne HANIQUE, 2015, *La société paradoxante : Un système qui rend fou*, Économie humaine, Paris : Le Seuil, 280p.
- DEFFONTAINES Nicolas, 2014, « La souffrance sociale chez les agriculteurs. Quelques jalons pour une compréhension du suicide », *Études rurales*, 193 (1), pp.13-24.
- DEFFONTAINES Nicolas, 2017, Les suicides des agriculteurs. Pluralité des approches pour une analyse configurationnelle du suicide. Thèse de sociologie, Dijon, INRA/CESAER.
- DEFFONTAINES Nicolas, 2019a, « Suicides d'agriculteurs : sortir du réductionnisme économique », *Revue Sesame*, Voir en ligne [<http://revue-sesame-inra.fr/suicides-dagriculteurs-sortir-du-reductionnisme-economique/>] consulté le 28-03-2020.
- DEFFONTAINES Nicolas, 2019b, « Comment enquêter qualitativement sur le suicide ? La construction de trajectoires de suicidés auprès de « proches éloignés » », *Genèses*, 2019/4, N° 117, pp.94-108.
- DEGOIS Emile, 1979 (1970), *Le Livre du bon moutonnier : guide des bergers et des propriétaires de moutons*, Paris : La Maison rustique, 255p.
- DEGRANGE Béatrice, 2001, La mise à l'épreuve d'une profession, Le travail de redéfinition du métier d'éleveur charolais, Thèse de Anthropologie et de Sociologie. Université Lyon II- Lumière, 348p.

- DEJOURS Christophe, 2006, « Aliénation et clinique du travail », *Actuel Marx*, Vol. 1, N° 39, pp.123-144.
- DEJOURS Christophe, 2013 (2012), *Travail vivant ; Tome 2 travail et émancipation*, Lausanne : Payot, Petite Bibliothèque, 256p.
- DEMEULENAERE Pierre, 2003, *Les normes sociales. Entre accords et désaccords*, Coll. Sociologies, Paris : Presses Universitaires de France, 304p.
- DEVERRE Christian et Christine de SAINTE-MARIE, 2008, « L'écologisation de la politique agricole européenne. Verdissement ou refondation des systèmes agro-alimentaires ? », *Revue d'Études en Agriculture et Environnement*, N° 89, 2008/4, pp.83-104.
- DEVRIESE Marc, 1989, « Approche sociologique de la génération », Vingtième Siècle, *Revue d'histoire*, N° 22, Numéro spécial : Les générations, Avril - Juin, Sciences Po University Press, pp.11-16.
- DICLEMENTE Carlo C. & James O. PROCHASKA, 1998 (1986), « Toward a comprehensive, transtheoretical model of change: Stages of change and addictive behaviors ». In W. R. Miller & N. Heather (Eds.), *Applied clinical psychology. Treating addictive behaviors*, New York : US: Plenum Press. pp.3-24.
- DROZ Yvan, 2001, « Le paysan jurassien : un fonctionnaire qui s'ignore ? », *Journal des anthropologues* [En ligne], 84, consulté le 30 septembre 2016.
- DROZ Yvan et Jean-Claude LAVIGNE (dir.), 2006, *Éthique et développement durable*, Paris : Karthala, Économie et développement, 177p.
- DROZ Yvan, MIEVILLE-OTT Valérie, JACQUES-JOUVENOT Dominique et Ginette LAFLEUR, 2014, *Malaise en agriculture. Une approche interdisciplinaire des politiques agricoles France-Québec-Suisse*, Paris : Karthala, 190p.
- DUBAR Claude, 1992, « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, Organisations, firmes et réseaux, N° 33-4, pp.505-529.
- DUBAR Claude, 2015a (2000a), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, Paris : Presses Universitaires de France, 239p.
- DUBAR Claude, 2015b (2000b), *La socialisation : constructions des idées sociales et professionnelles*, Paris : Armand Colin, Collection U, 256p.
- DUBAR Claude, TRIPIER Pierre et Valérie BOUSSARD, 2015 (1998), *Sociologie des professions*, Paris : Armand Colin, « U », 384 p.
- DUBOIS Jérôme, 2015 (2009a), *Les politiques publiques territoriales : La gouvernance multi-niveaux face aux défis de l'aménagement*, Rennes : Presses universitaires de Rennes, 216p.
- DUBOIS Vincent, 1999, *La vie au guichet, Relation administrative et traitement de la misère*, Paris : Éditions Économica, coll. « études politiques », 202p.
- DUBOIS Vincent, 2009, « L'action publique », dans *Nouveau manuel de Science politique*, (dir.) COHEN Antonin, BERNARD Lacroix et Riutort PHILIPPE, Paris : La Découverte, pp.311-325.

- DUBOIS Vincent, 2012, « Le rôle des street-level bureaucrates dans la conduite de l'action publique en France ». Dans HAL : halshs-00660673f à paraître dans *La France et ses administrations. Un état des savoirs*, (dir.) EYMERI-DOUZANS Jean-Michel et BOUCKAERT Geert, Bruxelles, Bruylant-De Bœck.
- DUCLOS Jean-Claude, 1998, « La transhumance, modèle de complémentarité entre la montagne et la plaine », *Histoire des Alpes*, pp.179-187.
- DUCLOS Jean-Claude et Marc MALLEEN, 1998, « Transhumance et biodiversité : du passé au présent », *Revue de géographie alpine*, Tome 86, N° 4, pp.89-101.
- DUCLOS Jean-Claude (dir.), 2018, *La Transhumance : Actualité d'une pratique millénaire*, Le Dauphiné, Collection les Patrimoines, 51p.
- DUFOUR Annie et Benoît DEDIEU, 2011, « Le travail en élevage comme rapport social et comme activité de travail », dans *Le travail en agriculture : son organisation et ses valeurs face à l'innovation*, (dir.) BÉGUIN Pascal, Benoît DEDIEU et Éric SABOURIN, Paris : Éditions L'Harmattan, pp.225-241.
- DUPRÉ Lucie, Jacques LASSEUR et Julia SICARD, 2018, « berger, point barre » Jalon pour une redéfinition pastorale de l'élevage bas-alpin, *Études rurales*, Janvier-juin, pp.218-239.
- DURKHEIM Émile, 1967 (1893), *De la division du travail social, Livre 1*, Paris : Presses Universitaires de France, Collection : Bibliothèque de philosophie contemporaine, 416 pp.
- DURKHEIM Émile, 1969 (1950), *Leçons de sociologie*, Paris, Presses Universitaires de France.
- EHRENBERG Alain, 2000 (1998), *La Fatigue d'être soi. Dépression et société*, Paris : Odile Jacob. 351p.
- ELIADE Mircea, 1987 (1957), *Le Sacré et le Profane*, Paris : Gallimard, Poche, Folio Essais, 185p.
- ELIAS Norbert, 1985 (1969), *La société de cours*, Paris : Flammarion, 330p.
- ELIAS Norbert, 1991 (1938), *La société et les individus*, Paris : Fayard, 301p.
- ENDLER Norman S. & James D.A. PARKER, 1990a, « Multidimensional assessment of coping : a critical evaluation », *Journal of Personality and Social Psychology*, N° 58, pp.844-854.
- ENDLER Norman S. & James D. A. PARKER, 1990b, Coping inventory for stressful situation (CISS), Manual. Toronto, Multi-Health system inc, 4p.
- EYCHENNE Corinne, 2006, *Hommes et troupeaux en montagne. La question pastorale en Ariège*, Paris : Éditions L'Harmattan, 320p.
- FABRE Éric, 2009, « Espaces pastoraux : mutation d'usage et re-naturalisation du territoire », Dans *Sciences sociales et pastoralisme : regard sur le pastoralisme contemporain en France*, (dir.) BRISEBARRE Anne-Marie, FABRE Patrick et Guillaume LEBAUDY, Avignon : Cardère Éditeur, pp.43-51.

- FABRE Patrick, 1997, *Hommes de la Crau, des coussouls aux alpages*, Thorenc : Cheminements en Provence, 310p.
- FABRE Patrick et Guillaume LEBAUDY, 2004, « La mémoire longue d'un métissage : la « métisse » ou la race ovine mérinos d'Arles », *Anthropozoologica*, 39 (1), pp.107-122.
- FABRE Patrick et Guillaume LEBAUDY, 2010, *Le mérinos d'Arles : passion de bergers, La mémoire longue d'un métissage*, Marseille : Image en manœuvres, 352p.
- FAURE Marie-France, 2011, « Littératie : statut et fonctions de l'écrit », dans *Le français aujourd'hui*, Paris : Armand Colin, 2011/3, N° 174, pp.19-26.
- FINNEGAN Ruth, 1977, *Oral Poetry, its nature, significance and social context*, Cambridge: Cambridge University Press, 299p.
- FOUCAULT Michel, 1975, *Surveiller et punir*, Paris : Gallimard, 318p.
- FOUILLEUX Eve, 2000, « Entre production et institutionnalisation des idées : la réforme de la politique agricole commune », *Revue française de science politique*, Vol. 50, N° 2, avril, pp.277-305.
- FOUILLEUX Ève, 2003, *La politique agricole commune et ses réformes : une politique à l'épreuve de la globalisation*, Logique politique, Paris : Éditions L'Harmattan, 403p.
- FREIDSON Eliot, 1986, « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », *Revue française de sociologie*, Trad. Jean-Claude Chamboredon et Pierre-Michel Menger, 27(3), pp.431-443.
- FREIDSON Eliot, 2001, *Professionalism: The Third Logic*. Chicago: University of Chicago Press.
- FUSULIER Bernard, 2011 Le concept d'éthos, De ses usages classiques à un usage renouvelé, recherches sociologies et anthropologiques, La forge conceptuelle, 42-1/2011 varia, pp.97-109.
- GARDE Laurent, DIMANCHE Marc et Jacques LASSEUR, 2014, « Permanence et mutations de l'élevage pastoral dans les Alpes du Sud », *Journal of Alpine Research | Revue de géographie alpine* [En ligne], 102-2.
- GAUDIN Jean-Pierre, 2007, *Gouverner par contrat*, 2e édition revue et augmentée, Paris : Les presses de Sciences Po, Références, 275p.
- GEERTZ Clifford, 1973, *The Interpretation of Cultures*, New York : Basic Books, 470p.
- GIRARD Lucile et Florent SCHEPENS, 2012, « Savoir et être ou comment devient-on un professionnel », dans *Socio-Anthropologie de la transmission*, (dir.) JACQUES-JOUVENOT Dominique et Gilles Vieille MARCHISET, Paris : Éditions l'Harmattan, Logiques Sociales, pp.113-127.
- GODELIER Maurice, 2010 (2006), « Imaginaire et symbolique », dans *Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie*, (dir.) BONTE Pierre et Michel IZNARD, Paris : Presses Universitaires de France, Quadrige/Puf, DicosPoche, 755p.
- GOFFMAN Ervin, 1959, *The presentation of self in everyday life*, New York: Doubleday.

- GOFFMAN Erving, 1973, *La mise en scène de la vie quotidienne : 1. La présentation de soi*, Trad. de l'anglais par Alain Kihm, Paris : Éditions de minuit, 255p.
- GOFFMAN Erving, 1974 (1967), *Les rites d'interaction*, Trad. l'anglais par Alain Kihm, Paris : Éditions de Minuit, coll. Le Sens Commun, 240p.
- GOODY Jack, 1973, «Evolution and Communication: The Domestication of the Savage Mind», *The British Journal of Sociology*, Vol. 24, N° 1 (Mars), pp.1-12.
- GOODY Jack, 1977, *The Domestication of the Savage Mind*, Cambridge-London-New York : Cambridge University Press, x -f, 180p.
- GOODY Jack, 1979 (1977), *La raison graphique. La domestication de la pensée sauvage*, trad. Jean Bazin et Alban Bensa, Paris : Les Éditions de Minuit, coll. Le sens commun, 272p.
- GOODY Jack, 1987, *The Interface Between the Written and the Oral (Studies in Literacy, the Family, Culture & the State)*, Cambridge : Cambridge University Press, 328p.
- GOODY Jack, 2000, *The Power of the written traditions*, Washington : Smithsonian Books, 200p.
- GRAEBER David, 2015, *Bureaucratie*, Paris : Éditions Les liens qui libèrent, 296p.
- GUÉRIN Jean-Paul, 1984, « Finalité et genèse de la politique de la montagne en France », *Revue de géographie alpine*, Tome 72, N° 2- 4. pp.323-327.
- GUETAT-BERNARD Hélène, 2015, « Travail des femmes et rapport de genre dans les agricultures familiales : analyse des similitudes entre la France et le Cameroun », *Revue Tiers Monde*, 2015/1, N° 221, pp.89-106.
- GUPTA Akhil, 2012, "Red Tape: Bureaucracy, Structural Violence, and Poverty in India", Durham, NC, Duke University Press, 384p.
- HAFFNER Sebastian, 2004 (2003), *Histoire d'un Allemand : Souvenirs (1914-1933)*, Arles : Babel, Acte Sud, 448p.
- HALBWACHS Maurice, 1930, *Les causes du suicide*, Paris : Alcan, 432p.
- HALBWACHS Maurice, 1938, *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, Paris : Librairie Marcel Rivière et Cie., 239 p.
- HALBWACHS Maurice, 2008 (1937), *Les classes sociales*, Paris : Presses Universitaires de France, Collection Lien social, 306p.
- HALL Peter A., 1993, "Policy Paradigms, Social Learning, and the State: The Case of Economic Policymaking in Britain", *Comparative Politics*, Vol. 25, N° 3, April, pp.275-296.
- HAMON-CHOLET Sylvie et Catherine ROUGERIE, 2000, « La charge mentale au travail : des enjeux complexes pour les salariés », *Économie et statistique*, N° 339-340, 9/10, pp.243-255.
- HANIQUE Fabienne, 2004, *Le sens du travail : chronique de la modernisation au guichet*, Toulouse : Éditions ÉRÈS, Poche, 432p.

- HERVIEU Bertrand et Danièle LEGER, 1983, *Des communautés pour les temps difficiles : néoruraux ou nouveaux moines*, Paris : Le Centurion, 213p.
- HERVIEU Bertrand (dir.), 2010, *Les mondes agricoles en politique*, avec Nona MAYER, Pierre MULLER, François PURSEIGLE et Jacques REMY, Paris : Sciencepo Les presses, 450p.
- HERVIEU Bertrand et PURSEIGLE François, 2014, *Sociologie des mondes agricoles*, Paris: Armand Colin, 317p.
- HERZFELD Michæl, 1992, "The Social Production of Indifference, Exploring the Symbolic Roots of Western Bureaucracy", Chicago: University of Chicago Press, 207p.
- HIBOU Beatrice et Mohamed TOZY, 2000, « Une lecture d'anthropologie politique de la corruption au Maroc : fondement historique d'une prise de liberté avec le droit », *Tiers-Monde*, Tome 41, N° 161, pp.23-47.
- HIBOU Béatrice, 2012, *La bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale*, Paris : La découverte, 219p.
- HIBOU Béatrice, 2017, « On Bureaucratic Formalization: The Reality-Like Fiction of Neoliberal Abstractions » dans *Foucault and the Modern International. Silences and Legacies for the Study of World Politics*, Basingstoke : Palgrave Macmillan, pp.203-218.
- HOGGART Richard, 1970 (1957), *La culture du pauvre*, Paris : Éditions de Minuit, Collection le sens commun, 424p.
- HOLMES Ellen Rhoads & Lowell D. HOLMES, 1995 (1983), *Other Cultures, Elder Years, an introduction to cultural gerontology*, SAGE production, 324p.
- HONNETH Axel, 2009 (2007), *La réification, Petit traité de Théorie critique*, Paris : Gallimard, 141p.
- HONNORAT Simon Jude, 1817, « Restouble », *Dictionnaire provençal-français ou dictionnaire de la langue d'Oc ancienne et moderne*, Vol. 3, Digne, p.1071.
- HUGHES Everett C., 1958, *Men and Their Work*, Glencœ : The Free Press, 184p.
- HUGHES Everett C., 1962, « Good People and Dirty Work », *Social Problems*, Vol. 10, N° 1, pp.3-11.
- HUGHES Everett C., 1996, *Le regard sociologique, Essais choisis*, Paris : Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, 344p.
- JACQUES-JOUVENOT Dominique et Gilles VIEILLE MARCHISET (dir.), 2012, *Socio-Anthropologie de la transmission*, Paris : Éditions L'Harmattan, Logiques Sociales, 226p.
- JACQUES-JOUVENOT Dominique et Marie GILLET, 2004, « La dépendance dans l'indépendance », dans *Loin des mégalo-poles. Couples et travail indépendant*, Dominique Jacques-Jouvenot et Pierre Tripier eds., Paris : Éditions L'Harmattan, « Cahiers du Genre N° 37 », pp.171-190.
- JACQUES-JOUVENOT Dominique, 2014, « Une hypothèse inattendue à propos du suicide des éleveurs : leur rapport aux savoirs professionnels », *Études rurales*, 193(1), pp.45-60.

- JOLLIVET Marcel, 1997, « La « vocation actuelle » de la sociologie rurale », *Ruralia* [En ligne], 01/1997, mis en ligne le 01 janvier 2003, URL : [<http://journals.openedition.org/ruralia/6>] consulté le 25 septembre 2020.
- JOLY Nathalie et Jean-Marc GAUTHIER, 2006, Pratiques de la traçabilité en élevage : des compétences à ajuster, Actes des 13e Rencontres de Recherche sur les Ruminants, [en ligne], Décembre, Paris, France. [hal-02751348]
- JOLY Nathalie et Jean-Marc WELLER, 2009, « En chair et en chiffres. La vache, l'agriculteur et le contrôleur », *Terrain*, N° 53, pp.140-153
- JOLY Nathalie, 2004, « Écrire l'événement : le travail agricole mis en mémoire », *Sociologie du travail*, N° 4, Vol. 46, pp.511-527.
- JOLY Nathalie, 2011, « L'écriture comme travail. Des éleveurs face aux exigences de traçabilité », dans *Le travail en agriculture : son organisation et ses valeurs face à l'innovation*, (dir.) BEGUIN Pascal, DEDIEU Benoît et Éric SABOURIN, Paris : Éditions L'Harmattan, pp.71-84.
- JORRO Anne, 2011, « Éthos professionnel et transactions de reconnaissance », Dans *La professionnalité émergente : quelle reconnaissance ?* (Dir.) JORRO Anne, Bruxelles : De Bœck, Supérieur « Perspectives en éducation et formation », pp.51-63.
- JORRO Anne, 2013, « Éthos professionnel », dans : Anne Jorro éd., *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*, Louvain-la-Neuve :De Bœck Supérieur, « Hors collection », pp.109-112.
- JOURDAIN-ANNEQUIN Collette, 2004, *Atlas culturel des Alpes occidentales*, Paris : Éditions A. et J. Picard, 439p.
- KARASEK Robert & Töres THEORELL, 1990, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of the Working Life*, New York : Basic Books, 398p.
- KAUFMAN Herbert, 2015 (1977), *Red Tape: Its Origins, Uses, and Abuses*. Washington : Brookings Institution, 100p.
- KAUFMANN Jean-Claude, 1996, *L'entretien compréhensif*, Paris : Nathan, 128p.
- KAYSER Bernard, 1990, *La renaissance rurale, Sociologie des campagnes du monde occidental*, Paris : Armand Colin, 316p.
- KEARNEY Miceal, 1996, *Reconceptualizing The Peasantry: Anthropology In Global Perspective*, Critical Essays in Anthropology Series, Boulder: Westview Press, 210p.
- KESSLER Denis et André MASSON (dir.), 1985, « Petit guide pour décomposer l'évolution d'un phénomène en termes d'effets d'âge, de cohorte et de moment », dans *Cycles de vie et générations*, Denis KESSLER et André MASSON (éditeurs), Paris : Économica, pp.283-321.
- KUHN Thomas, 2008 (1962), *La Structure des révolutions scientifiques*, , Paris : Flammarion, Champs Sciences, Trad. de Laure Meyer, 284p.
- LAHIRE Bernard, 1995, « Écritures domestiques : la domestication du domestique », *Informations sur les sciences sociales*, Vol. 34, N° 4 : pp.567-592.

- LAHIRE Bernard, 1997, « Masculin-féminin. L'écriture domestique », dans *Par écrit. Ethnologie des écritures quotidiennes*, (dir.) FABRE Daniel, Paris : Éditions de la MSH, pp.145-161.
- LALLIER Joël, 2011, « La dynamique de la vocation : les évolutions de la rationalisation de l'engagement au travail des danseurs de ballet », *Sociologie du travail*, N° 53, pp.493-514.
- LARMORE Charles E., 1987, *Patterns of Moral Complexity*, Cambridge: Cambridge University Press, 212 p.
- LASCOUMES Pierre et Patrick LE GALÈS, 2005, « Introduction : l'action publique saisie par ses instruments », dans *Gouverner par les instruments*, (dir.) LASCOUMES Pierre, Presses de Sciences Po, « académique », pp.11-44.
- LASCOUMES Pierre, 2012/2013, L'action publique et ses transformations, Année universitaire 2012/2013, Science PO, Master Science politique, Majeure Sociologie politique comparée, Plan de cour semestre de printemps, 8p.
- LAZARO Lucie, 2015, Estives en partage : une approche relationnelle des externalités du pastoralisme collectif pyrénéen, Thèse de Doctorat de l'Université de Toulouse en Géographie, 330p.
- LAZARUS Richard S. et FOLKMAN Susan, 1984, *Stress, appraisal, and coping*, New York : Springer, 445p.
- LE BOURHIS Jean-Pierre et Pierre LASCOUMES, 2014, « En guise de conclusion / Les résistances aux instruments de gouvernement. Essai d'inventaire et de typologie des pratiques », dans *L'instrumentation de l'action publique. Controverses, résistance, effets*, Charlotte Halpern éd., Paris, Presses de Sciences Po, « Académique », pp.493-520.
- LE GUEN Roger, 2011, Pour une sociologie compréhensive de la profession agricole, Mémoire d'habilitation à diriger des recherches, Université de Nantes - UFR de Sociologie École doctorale « Droit, Économie-gestion, Sociétés et territoires », Rapport principal, Tome 1, 265p.
- Le Robert, 2015, Dictionnaire, Poche, 1074p.
- LEBAUDY, Guillaume, 2006. « Gravures et graffiti dans l'expression des pasteurs alpins et provençaux », Dans *Aux origines de la transhumance (Les Alpes et la vie pastorale d'hier à aujourd'hui)*, (dir.) JOURDAIN-ANNEQUIN Colette et Jean-Claude DUCLOS, Paris : Éditions Picard, pp.25-37.
- LEBAUDY Guillaume, 2009, « "Nous, ici, la métisse, c'est la brebis la plus rustique". Retour sur une expérience d'approche ethnologique et pastoraliste de l'élevage de la race mérinos d'Arles », Dans *Sciences sociales et pastoralisme : regard sur le pastoralisme contemporain en France*, (dir.) BRISEBARRE Anne-Marie, FABRE Patrick et Guillaume LEBAUDY, Avignon : Cardère Éditeur, pp.26-34.
- LEBAUDY Guillaume, 2014, Le bon berger et les gens de moutons : Une culture pastorale en mutation, Alpes-Provence (XIX- XXI siècle), Sous la direction d'Anne-Marie Brisebarre,

- 22 novembre 2014, Collège de France, Thèse de doctorat en anthropologie sociale et ethnologie, EHESS, 476p.
- LEBAUDY Guillaume, 2016, *Les métamorphoses du bon berger mobilités, mutations et fabrique de la culture pastorale du sud de la France*, Avignon : Cardère éditeur, Série Hors les drailles, 334p.
- LEFEBURE Mathyas, 2006, *D'où viens-tu, berger ?* Montréal : Éditeur Leméac, 253p.
- LEFORT Claude, 1977, *Éléments d'une critique de la bureaucratie*, Paris : Gallimard, 392p.
- LEGEARD Jean-Pierre, MEURET Michel, FABRE Patrick et Jean-Michel GASCOIN, 2010, « Où en sont les bergers aujourd'hui ? », dans *Un savoir-faire de berger*, (dir.) Michel MEURET, Dijon : Éditions Educagri et Quæ, pp.43-66.
- LÉGER Danièle et Bertrand HERVIEU, 1980, « Recours à la ruralité et crise », *Économie rurale*, Vol. 140, N° 1, pp.16 -20.
- LÉMERY Bruno, 2011, « Les agriculteurs : une profession en travail », dans *Le travail en agriculture : son organisation et ses valeurs face à l'innovation*, (dir.) BÉGUIN Pierre, Benoît DEDIEU et Éric SABOURIN, Paris : Éditions l'Harmattan, pp.250-254.
- LENCLUD Gérard, 1987, « La tradition n'est plus ce qu'elle était... », *Terrain*, N° 9, pp.110-123.
- LEVEAU Philippe, 2004, « Entre le delta du Rhône, la Crau et les Alpes, les séquentiations du temps pastoral et les mouvements des troupeaux à l'époque romaine », dans *Transhumance et estivage en occident des origines aux enjeux actuels*, (dir.) LAFFONT Pierre-Yves, Toulouse : Éditions Pierre-Yves Laffont, Flaran, Presses Universitaires du Mirail, pp.83-96.
- LEVI-STRAUSS Claude, 1962, *La pensée sauvage*, Paris : Plon, 347p.
- LEWIS David, 2005, *Anthropology and development: the uneasy relationship*, London : LSE Online, 16p.
- LHUILIER Dominique, 2006, « Cliniques du travail », *Nouvelle revue de psychosociologie*, Vol. 1, N° 1, pp.179-193.
- LINHART Robert, 1978, *L'établi*, Paris : Éditions de minuit, 180 p.
- LINHART Danièle, 2009, « Les conditions paradoxales de la résistance au travail », *Nouvelle revue de psychosociologie*, N° 7, pp.71-83.
- LIPSKY Michæl, 2010 (1980), *Street-Level Bureaucracy : Dilemmas of the Individual in Public Services*, New York: Russel Sage Foundation, 275p.
- LOACH Ken, Moi, Daniel Blake (I, Daniel Blake), Film fiction, 2016, Sixteen Films, 100 minutes.
- LONG Normand et Ann LONG (eds.), 1992, *Battlefields of Knowledge. The Interlocking of Theory and Practice in Social Research and Development*, London : Routledge, 320p.

- LORIOU Marc, 2011, « Sens et reconnaissance dans le travail », (traduit du grec), dans *Traité de sociologie du travail*, (dir.) KARAKIOULAFIS Christina, Athènes : AIONIKOS, pp.43-67. [halshs-00650279]
- LUKACS Georg, 1960 (1923), *Histoire et conscience de classe, Essai de dialectique marxiste*, Trad. de Kostas Axelos et Jacqueline Bois, Paris : Éditions de Minuit, Collection Arguments 1, 384p.
- MAGET Marcel, 1955, « Remarques sur le village comme cadre de recherches anthropologiques », *Bulletin de psychologie*, VIII,7-8, avril, pp.373-382.
- MALLEN Marc, « En quête d'identité. Les bergers salariés dans les Alpes du Sud », Association d'anthropologie Méditerranéenne (ADAM): Voir en ligne : [<http://adam.mmsch.univ-aix.fr/activites/rencontres/pastoralisme/Pages/bergers-salaries.aspx>] Consulté le 22-12-2009.
- MALLEN Marc, 2004, « L'évolution de l'estivage des moutons d'élevage, faune sauvage et végétation : conciliables ou non ? », « Formation et rôle des bergers ». Compte-rendu des journées d'information le 12 novembre.
- MANNHEIM Karl, 1990 (1928), *Le Problème des générations*, Trad. de l'Allemand par Gérard Mauger et Urania Périvolaropoulou, Introduction et Postface par Gérard Mauger, Paris : Éditions Nathan, 123p.
- MARCUSE Herbert, 1964, *One-Dimensional Man Studies in the ideology of advanced industrial society*, London New York : Routledge classics, 325p.
- MARX Karl, 1993 (1867), *Le capital, Critique de l'économie politique, Livre 1^{er}, Le procès de production du capital*, Ouvrage publié sous la responsabilité de Jean-Pierre Lefebvre, Paris : Presses Universitaires de France, 940p.
- MASPETIOL Rolland, 1946, *L'ordre éternel des champs. Essai sur l'histoire, l'économie et les valeurs de la paysannerie*, Paris : Librairie Médicis, 587p.
- MAUGER Gérard, 2009, « Générations et rapports de générations », dans *L'intergénérationnel. Regards pluridisciplinaires*, Anne Quéniart éd., Rennes : Presses de l'EHESP, « Lien social et politiques », pp.15-36.
- MAUSS Marcel, 2012 (1923-1924), *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, Paris : Presses Universitaires de France, 241p.
- MAZE Armelle, CERF Marianne, LE BAIL Marianne *et coll.*, 2004, « Entre mémoire et preuve : le rôle de l'écrit dans les exploitations agricoles », *Natures Sciences Sociétés*, 2004/1, Vol. 12, pp.18-29.
- MÉLET Pierre, 1947, *Le galvaudeux : récit de la vie d'un berger*, Gap : Au clair matin, 304p.
- MENDRAS Henri, 1958, *Les paysans et la modernisation de l'agriculture*, Paris : CNRS.
- MENDRAS Henri, 1984, *La fin des paysans ; suivi d'une réflexion sur la fin des paysans vingt ans après*, Babel, 437p.
- MENDRAS Henri, 1995 (1976), *Les sociétés paysannes*, Paris : Gallimard, Folio, Histoire, 368p.

- MENDRAS Henri. 1967, *La fin des paysans, innovations et changement dans l'agriculture française*. Paris, S.E.D.E.I.S., Thèse principale ès lettres, 364p.
- MENTRE François, 1920, *Les générations sociales*, Paris : Éditions Bossard.
- MERTON Robert, 1940, "Bureaucratic : Structure and Personality", *Social Forces*, Vol. 18, Issue 4, May, pp.560-568
- MESNEL Blandine, 2017, « Les agriculteurs face à la paperasse. Policy feedbacks et bureaucratisation de la politique agricole commune », *Gouvernement et action publique*, 2017/1, N° 1, pp.33-60.
- MESNEL Blandine, Thèse en cours, « Quand les papiers s'invitent à la table de l'agroécologie. Étude comparée du rapport des agriculteurs aux normes environnementales et aux contraintes administratives, en France et en Espagne ». Science Po Paris, IEP.
- METZGER Jean-Luc, 2000, *Entre utopie et résignation, la réforme permanente d'un service public. Concept d'utopie et compréhension des pratiques modernisatrices*, Paris : Éditions l'Harmattan, Logiques Sociales, 239p.
- METZGER Jean-Luc, 2007, *La volonté de changer. L'institution du travail au risque du changement technicoorganisationnel permanent*, HDR, Sociologie. Université d'Évry Val d'Essonne.
- METZGER Jean-Luc, 2011, *Le changement perpétuel comme source de pénibilité au travail ?* [hal 00786746]. Version intermédiaire et en français de l'article en portugais "Mudança permanente: fonte de penosidade no trabalho?", publié dans *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, Sao Paulo (Brasil), N° 122, Vol. 35, pp.12-24.
- MEURET Michel (coord.), 2010, *Un savoir-faire de bergers*, Versailles : Coédité par Quæ et Educagri, 340 p.
- MICHAUD Marie-Christine, 2017, « Frontières ethniques et mutation identitaire. Le cas des Italiens aux États-Unis », *Migrations Société*, 2017/1, N° 167, pp.133-144.
- MILGRAM Stanley, 1974, *Obedience to Authority: An Experimental View*, London : Tavistock Publications, 240p.
- MILGRAM Stanley, 2013, *Expérience sur l'obéissance et la désobéissance à l'autorité*, Préface de Michel Terestchenko, Traduction Claire Richard, Paris : La Découverte, Hors Collection ZONES, 172p.
- MISTRAL Frédéric, 1878, *Lou trésor dou félibrige ou dictionnaire Provençal - Français embrassant les divers dialectes de la langue d'Oc moderne*, Aix-en-Provence : Veuve Remondet-Aubin Librairie-Éditeur, 1196p.
- MULLER Pierre, 1980, *La genèse et l'élaboration d'une politique agricole en France (1945-1965)*, Thèse, Université de Grenoble, 552p.
- MULLER, Pierre, 1984, *Le technocrate et le paysan - Essai sur la politique française, de la modernisation de l'agriculture, de 1945 à nos jours*, Paris : Les éditions ouvrières, Collection Développement et Civilisation, 173p.

- MUSSET René, 1954, « Le mouton et la laine en France », *Annales de Géographie*, Vol. 63, N° 337, pp. 238-240.
- NICOURT Christian, 2013, *Être agriculteur aujourd'hui. L'individualisation du travail des agriculteurs*, Paris : Éditions Quæ, 288p.
- NOULHIANNE Xavier, 2016, *Le ménage des champs. Chronique d'un éleveur au XXIe siècle*, Le Mas-d'Azil : Éditions du bout de la ville, 246p.
- OGOR Yannick, 2017, *Le paysan impossible : récit de luttes*, Le Mas-d'Azil : Les éditions du bout de la ville, 250p.
- OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, 1995, *Anthropologie et développement. Essai en socio-anthropologie du changement social*, Paris-Marseille : APAD, Karthala, 221p.
- OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, 2001, « Les trois approches en anthropologie du développement », *Tiers-Monde*, tome 42, N° 168, Anthropologie du développement, fiscalité, géographie industrielle, éducation... pp.729-754.
- OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, 2008, *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*, Louvain-La-Neuve : Academia-Bruylant, 368 p.
- OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, 2010 (1991), « Anthropologie du développement », dans *Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie*, (dir.) Pierre Bonté et Michel Izard, Paris : Quadrige, pp.758-759.
- OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, 2011, Du « problème des écarts » aux « normes pratiques », Les régulations informelles au sein des bureaucraties publiques (en Afrique et au-delà), Inverse.
- OUATTARA Fatoumata, 2004, « Une étrange familiarité », *Cahiers d'études africaines* [En ligne], 175 | 2004, mis en ligne le 30 septembre 2007. [URL : <http://etudesafriaines.revues.org/4765>] consulté en 02-02-2011.
- PÉTREQUIN Paul, 1995, « Petit lexique du pastoralisme en Provence, Le Monde alpin et rhodanien ». *Revue régionale d'ethnologie*, N° 1, pp. 67-83.
- PIERRE Philippe, 2002, « La réforme comme utopie », *EspacesTemps.net*, Livres, 01.05.2002. Voir en ligne : [<https://www.espacestems.net/articles/la-reforme-comme-utopie/>] consulté en 03-03-2018.
- POLANYI Karl, 1983 (1944), *La grande transformation*, Paris : Gallimard, 467p.
- PORCHER Jocelyne, 2002, *Éleveurs et animaux, réinventer le lien*, Paris : Le Monde, Presses Universitaires de France, 300p.
- POUSSIN Nadine, 2010, « Répliquer collectivement à la tâche pour « faire du bon boulot » d'un « boulot sale » », *Travailler*, 2010/2, N° 24, pp.93-110.
- PRÉVEL Maxime, 2007, *L'usine à la campagne : socio-anthropologie du productivisme agricole*, Paris : Éditions l'Harmattan, Sociologie et environnement, 299p.

- PRÉVOST François, 1995-1996, « La transhumance dans les exploitations ovines d'aujourd'hui en Provence », dans *Histoire et actualité de la transhumance en Provence*, Les Alpes de Lumière 95/96, 91p.
- PROCHASKA James O., & DICLEMENTE Carlo C., 1992, "Stages of change in the modification of problem behaviors". In *Progress in behavior modification*, M. Hersen, R. Eisler, & P. M. Miller (Eds.), Vol. 28. New York : Academic Press, pp.184-218.
- PROUDHON Joseph, (2002) 1846, *Système des contradictions économiques ou Philosophie de la misère*, Système, Vol. 2, Paris : Elibron classics, Adamant Media Corporation, 406p.
- RABELAIS François, 1997 (1534), *Gargantua*, Paris : Le points, Poche, 408p.
- RAVIS-GIORDANI Georges, 1988, « Organisation sociale et représentations fantasmatisques du travail et des conflits dans le cadre de la transhumance corse », dans *Mélanges de l'École française de Rome. Moyen-Âge, Temps modernes*, T. 100, N° 2. pp.803-820.
- RÉMY Jacques, 1987, « La crise de professionnalisation en agriculture : les enjeux de la lutte pour le contrôle du titre d'agriculteur », *Sociologie du Travail*, Vol. 29, N° 4, Les agriculteurs français face à une nouvelle crise, pp.415-441.
- RÉMY Jacques, 2008, « Compte rendu d'ouvrage - L'usine à la campagne. Une ethnographie du productivisme agricole », *Revue d'Études en Agriculture et Environnement - Review of agricultural and environmental studies*, Montpellier : INRA Editions, N° 87, pp.131-133.
- RENDU Christine, 2006, « « Transhumance » : prélude à l'histoire d'un mot voyageur », dans *Transhumance et estivage en Occident des origines aux enjeux actuels*, (Dir.) LAFFONT Pierre-Yves, Actes des 26e journées internationales d'histoire de l'Abbaye de Flaran, Toulouse : Presses universitaires du Mirail, pp.7-29.
- RICHARD-FRÈVE Émilie, 2010. « Le rôle des idées dans la formulation des politiques publiques », dans *L'analyse des politiques publiques*, (dir.) PAQUIN Stéphane, BERNIER Luc et Guy LACHAPPELLE, Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal, pp.107-143.
- RICHARD-FRÈVE Émilie, 2011, « Les primes ça fausse tout ! » : Une ethnologie du métier de berger en Provence, Master 2 d'Anthropologie, Université Aix-Marseille, sous la direction de Ghyslaine Gallenga, 285p.
- RICHARD-FRÈVE Émilie, 2012, « L'élevage ovin français : entre finalité domestique et mission de service public, la transformation du métier de berger en Provence », dans *De la porosité des secteurs public et privé, Une anthropologie du service public en Méditerranée*, (dir.) GALLENGA Ghislaine, Aix-Marseille : Presses universitaires de Provence, pp.33-50.
- RICHARD-FRÈVE Émilie, 2015, « Transformation du métier de berger salarié en Provence : Rationalisation du travail, institutionnalisation et « passion » d'un métier-mode-de-vie », dans *L'Alpage au pluriel, des éleveuses et éleveurs au présent des territoires alpins*, (dir.) CARAGUEL Bruno (Fédération des Alpages de l'Isère 38), LEBAUDY Guillaume (Maison du berger de Champoléon 05) et Bruno MSIKA (Cadère Éditeur), Avignon : Cadère éditeur, pp.103-122.

- RICHARD-FRÈVE Émilie, 2017, « Quand une bergère se fait anthropologue dans le milieu pastoral en Provence : comment conserver une double identité sur son terrain d'étude et son terrain d'appartenance ? », Pour la *Revue SociologieS* en ligne (<https://sociologies.revues.org/>), La recherche en actes, Penser les ratés de terrain.
- RICCEUR Paul, 1996 (1990), *Soi-même comme un autre*, Paris : Le Seuil, « Points », 432p.
- RIDDE Valéry, 2011, « Politiques publiques de santé, logiques d'acteurs et ordre négocié au Burkina Faso », *Cahiers d'études*, URL : [<http://journals.openedition.org/etudesafricaines/16603>] ; DOI : 10.4000/etudesafricaines.16603 africaines [En ligne], 201 | 2011, mis en ligne le 05 mai 2013, consulté le 30 avril 2019.
- RIEUTORT Laurent, 1995, *L'élevage ovin en France, espaces fragiles et dynamique des systèmes agricoles*, Clermont-Ferrand : Presses Universitaires Blaise Pascal, 511p.
- ROSA Hartmut, 2010, *Accélération : Une critique sociale du temps*, Paris : La découverte, 480p.
- ROSENBERG Bruce A., 1987, "The Complexity of Oral Tradition", *Oral Tradition*, 2/1, pp.73-90.
- ROSINI Philippe, 2013, *Temporaires en permanence, Une ethnologie du travail intérimaire « non-qualifié »*, Thèse, Université Aix-Marseille 1, 613p.
- ROY Frédérique, 2009, « Une légitimité professionnelle mise à mal : le cas des herbassiers du département du Var », dans *Sciences sociales et pastoralisme : regards sur le pastoralisme contemporain en France*, (dir.) BRISEBARRE Anne-Marie, FABRE Patrick et Guillaume LEBAUDY, Avignon : Cardère Éditeur, pp.67-75.
- ROY Frédérique, 2016, *D'où vient ton chien ? Échanges des chiens de conduite et filiations professionnelles des bergers transhumants du Sud-Est de la France*, Communication au 14^e congrès, L'animal et l'homme, nouveaux statuts, nouveaux paradigmes, nouvelles contraintes, Sous-thème : Élevage, pastoralisme, migrations humaines et animales, Rouen, Voir ce site Internet : [<http://cths.fr/co/communication.php?id=7378>] consulté le 15-04-2019.
- RUAULT Claire et Christophe SOULARD, 2015, *Permanence et renouveau des collectifs en agriculture et dans le développement. L'actualité de la pensée de Jean Pierre Darré*. Communication présentée à la journée « Sens des pratiques et dynamique des collectifs en agriculture. L'actualité des travaux de Jean-Pierre Darré », Dijon, 9 septembre 2015.
- SAINSAULIEU Renaud, 2014 (1977), *L'identité au travail : Les effets culturels de l'organisation*, préface de Norbert Alter, Paris : Les Presses de SciencesPo, Références, Sociétés en mouvement, 604p.
- SALMONA Michèle, 1994, *Les paysans français : le travail, les métiers, la transmission des savoirs*, Paris : Éditions L'Harmattan, collection alternatives rurales, 371p.
- SALMONA Michèle, 1994, *Souffrances et résistances des paysans français*, Paris : Éditions L'Harmattan, 254p.

- SALMONA Michèle, 2002, « Les champs de la détresse », Les Entretiens de la Mission Agrobiosciences, 45, Almanach, pp.44-47. Texte publié dans la revue *Travail et Santé*, n° 38 mars 2002.
- SAPORTA Isabelle, 2016, *Foutez-nous la paix !* Paris : Albin Michel, 336p.
- SCHUMPETER Joseph A., 1942, *Capitalisme, socialisme et démocratie*, Paris : Payot, 431p.
- SCHWART Olivier, 1990, *Le monde privé des ouvriers, Hommes et femmes du Nord*, Paris : Presses Universitaires de France, 552p.
- SCOTT John Finley, 1971, *Internalization of Norms, a Sociological Theory of Moral Commitment*, New Jersey: Prentice-Hall, 237p.
- SEMBEL Nicolas, 2013, « La définition du "bon" fonctionnaire comme enjeu de luttes : un exemple de tentative de bureaucratisation du travail enseignant par la norme, la compétence et la morale ». Dans *Éthique et déontologie dans l'Éducation nationale*, (dir.) DUPEYRON Jean-François et Christophe MIQUEU, Paris : Armand Colin, pp.43-55.
- SIBLOT Yasmine, 2006, « « Je suis la secrétaire de la famille ! » La prise en charge féminine des tâches administratives entre subordination et ressource », *Genèses*, N° 64, 3, Dossier, pp.46-66.
- SIGAUT François, 1990, « Folie, réel et technologie », *Techniques et cultures*, N° 15, pp.167-179.
- SIGAUT François, 1991, « L'apprentissage vu par les ethnologues », dans *Savoir faire et pouvoir transmettre*, (dir.) CHEVALLIER Denis, Paris : Éditions de la Maison des sciences de l'homme, pp.33-42.
- SIMOULIN Vincent, 2003 « La gouvernance et l'action publique : le succès d'une forme simmélienne », *Droit et société*, 2003/2, N° 54, pp.307-326.
- STREET Brian V., 1984, *Literacy in Theory and Practice*, Cambridge: Cambridge University Press, 243p.
- SWINBANK Alain, 2001, "Multifunctionality: A European Euphemism for Protection?", FWAG conference, University of Reading, National Agricultural Centre, Stoneleigh, 29 November, 18p.
- TAUNAY Julien, 2006, La sociabilité des agriculteurs dans une commune sous influence urbaine : réseaux, normes et trajectoires socioprofessionnelles - Le cas de Marul-sur-Sarthe (72), Master 2 de sociologie appliquée au développement territorial, Université catholique de l'ouest, 78p.
- THÉVENOT Laurent, 1997, « Un gouvernement par les normes, Pratiques et politiques des formats d'information », dans *Cognition et information en société*, (dir.) CONEIN Bernard et Laurent THEVENOT, Paris, Édition de l'École des hautes études en sciences sociales (« raison pratique » 8), p.205-241.
- TOLLEY Cédric, 2001, Travail et rapports sociaux chez les bergers transhumants, Mémoire de Maîtrise (Master 2) de sociologie, Université Libre de Bruxelles, 129p.
- TOLLEY Cédric, 2002, Bergers de Provence, DEA de Sociologie, Université de Provence, Aix-Marseille 2, sous la direction de Jean Peneff, 168p.

- TOLLEY Cédric, 2004, « Formation scolaire ou formation sur le tas chez les bergers de Provence différenciation des pratiques et conflit de légitimité ? », *Sociétés Contemporaines*, n° 55, pp. 115-138.
- TOLLEY Cédric, 2012, « De la passion à la compassion, un rapport salarial peut en cacher un autre. Réflexions à propos du métier de berger en Provence (France) ». Actes des XIIIes journées internationales de Sociologie du travail « Mesures et démesures du travail ».
- URBANO Ghislaine et Dominique VOLLET, 2005, « L'évaluation du contrat territorial d'exploitation (CTE) », DAF/SDEPE/BEPE Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et de la Ruralité, Cemagref / unité Dynamiques et Fonctions des Espaces Ruraux, pp.69-110.
- VAN DER PLËG Jan Douwe, 2014, *Les paysans du XXIe siècle: Mouvements de repaysanisation dans l'Europe d'aujourd'hui*, Paris : Éditions Charles Léopold Mayer, 212p.
- VIDAL Aude (dir.), 2017, *On achève bien les éleveurs : Résistances à l'industrialisation de l'élevage*, Le Kremlin Bicêtre : L'échappée, 144p.
- VINCENT Marc, 2007, *Éleveurs de moutons et bergers entre Crau et Queyras : Évolution du pastoralisme méditerranéen sous l'effet des politiques de l'agrienvironnement et du loup*, Mémoire de maîtrise de l'EHESS, 330p.
- VINCENT Marc, 2010, « Les pratiques des bergers dans les Alpes bouleversées par le retour de loups protégés », dans *Un Savoir-faire de berger*, (coord.) MEURET Michel, Versailles : Coédité QUAE édition, Eduagri, pp.221-243.
- VINCENT Marc, 2011, *Les alpages à l'épreuve du loup*, *Maison des sciences de l'homme*, Versailles : Éditions Quæ, 350p.
- VIONNET Candice, 2020, *Elevages herbassiers en Provence-Alpes-Côte d'Azur : état des lieux et préconisations*, Mémoire d'Ingénieur Agronome, option Systèmes d'élevage, Institut Agro | Montpellier SupAgro, 59p.
- WARNIER Jean-Pierre, 1999, *Construire la culture matérielle. L'Homme qui pensait avec ses doigts*, Paris : Presses Universitaires de France, 176p.
- WATZLAWICK Paul, WEAKLAND John et Richard FISCH, 1975/1974, *Changements – Paradoxes et psychothérapie*, Paris : Seuil, Coll. « Point », 192p.
- WEBER Max, 1959 (1919), *Le savant et le politique*, Paris : Plon, Recherches en sciences humaines, 10/18, 221p.
- WEBER Max, 1964 (1904-1905), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris : Plon, 341p.
- WEBER Max, 1971 (1921), *Économie et société, Tome 1*, Paris : Plon, 410p.
- WEBER Max, 1991 (1923), *Histoire économique. Esquisse d'une histoire universelle de l'économie et de la société*, Paris : Gallimard, 456p.
- WEBER Max, 2004, *Œuvres politiques (1895-1919)*, Paris : Albin Michel, 560p.

- WELLER Jean-Marc, 2012a, "An Ethnographer among Street-Level Bureaucrats and New Public Management", Solvay Brussels School of Economics and Management, DULBEA and Centre Émile Bernheim, Université Libre de Bruxelles, Novembre 8, WP-CEB : N° 12-33, Voir en ligne : [<https://ideas.repec.org/p/sol/wpaper/2013-132998.html>]
- WELLER Jean-Marc, 2012b, « Comment ranger son bureau ? Le fonctionnaire, l'agriculteur et le droit », *Réseaux*, N° 171, pp.67-101.
- WELLER Jean-Marc, 2015 (2009), « L'administration et le quotidien », dans *Manuel de science politique*, (coord.) COHEN Antonin, LACROIX Bernard et Philippe RIUTORT, Paris : La Découverte, coll. « Grands repères », 786p.
- WITORSKI Richard, 2008, « La professionnalisation », *Savoirs : Revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes*, Paris : Éditions L'Harmattan, N° 17, pp.11-38. [halshs-00339073f]
- ZARCA Bernard, 1988, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue française de sociologie*, Vol. 29, N° 2, pp.247-273.
- ZARCA Bernard, 2009, « L'ethos professionnel des mathématiciens », *Revue française de sociologie*, 2009/2, Vol. 50, pp.351-384.

Bibliographie de sites et de textes gouvernementaux

France

- ASSEMBLÉE NATIONALE, Rapport no 258, 2017, « Rapport fait au nom de la commission des affaires économiques sur la proposition de loi visant à restaurer la compétitivité de l'agriculture française et sa place centrale dans l'aménagement du territoire par l'allègement des charges administratives et fiscales indues et l'équité des conditions de la concurrence », par M. Arnaud VIALA, 125p. Voir en ligne : [<http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/rapports/r0258.pdf>] consulté le 05-03-2018.
- GOUVERNEMENT FRANÇAIS : Compte rendu du Conseil des ministres du 12 janvier 2018 : « Agir pour la simplification des normes et un pouvoir réglementaire efficace ». Voir en ligne : [<https://www.gouvernement.fr/conseil-des-ministres/2018-01-12/agir-pour-la-simplification-des-normes-et-un-pouvoir-regleme>] consulté le 20-02-2019.
- JOURNAL OFFICIEL, 28-12-1966, « Loi n° 66-1008 du 28 décembre 1966 relative aux relations financières avec l'étranger ». Voir en ligne : [<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000880207>] consulté le 24-09-2020.

- JOURNAL OFFICIEL, 29-12-1966, « Loi n°66-1005 du 28 décembre 1966 sur l'élevage ». Voir en ligne : [https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000000691978] consulté 01-09-2010.
- JOURNAL OFFICIEL, 06-01-2006, « LOI n° 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole », Voir en ligne : [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000264992&dateTexte=&categorieLien=id>] consulté 01-09-2010.
- LÉGIFRANCE, « Code rural : Section 2 : Dispositions relatives aux animaux de compagnie (Articles L214-6 à L214-8-1) ». Voir en ligne : [<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000031283334&cidTexte=LEGITEXT000006071367&dateTexte=20160101>] consulté le 10-05-2020.
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DIRECTION ESPACE RURAL ET DE LA FORET, 1994, Éléments pour un bilan de la politique montagne, La documentation française, convention d'études DERF-APCA du 12 décembre 1994, 128p.
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE, 2006, « La viande ovine et caprine », Direction des affaires financières et de la logistique SDAB/BECPA 14p. Voir en ligne : [http://agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/ovins_2004.pdf] consulté le 23 mars 2011.
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE, 2006, « La viande ovine et caprine », 14p. Voir en ligne : [http://agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/ovins_2004.pdf] consulté le 23 mars 2011.
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE, RAPPORT Yves SIMON, 2007, « La production d'ovins allaitants en France, une vraie chance pour les territoires », 68p.
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORET, 2015, « Comment déterminer l'admissibilité des surfaces de prairies et pâturages ? », Guide national d'aide à la déclaration de la catégorie d'admissibilité des surfaces, pour les prairies et pâturages permanents, Agence de Services et de Paiement, Avril, 13p. Voir en ligne : [http://www.lafranceagricole.fr/r/Publie/FA/p1/Infographies/Web/2015-04-22/103428_1.pdf] consulté le 14-12-2019.
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION- AGENCE DE SERVICES ET DE PAIEMENT, 2018, « Guide national d'aide à la déclaration du taux d'admissibilité des prairies et pâturage permanent », 20p.
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION, 26-01-2017, « Simplification et rénovation des normes en agriculture : Lettre du CGAAER ». Voir en ligne : [<https://agriculture.gouv.fr/simplification-et-renovation-des-normes-en-agriculture>] consulté le 15-08-2020.
- MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION, 31-01-2020, « Ce qu'il faut savoir avant d'acquérir un animal de compagnie ». Voir en ligne : [<https://agriculture.gouv.fr/ce-quil-faut-savoir-avant-dacquierir-un-animal-de-compagnie>] consulté le 10-05-2020.

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE, 15-04-2019, « Animal de compagnie ». Voir en ligne : [<https://www.economie.gouv.fr/dgccrf/Publications/Vie-pratique/Fiches-pratiques/Animal-de-compagnie>] consulté le 10-05-2020.

RAPPORT DE LA MISSION PARLEMENTAIRE conduite par la sénatrice Odette HERVIAUX, 2016, « La simplification des normes en agriculture », Novembre, 66p.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, Mission d'audit de modernisation, 2006, « Rapport sur la généralisation de la téléprocédure pour les déclarations de surfaces déposées par les agriculteurs », 65p.

SANTÉ PUBLIQUE FRANCE, 2016, « Surveillance de la mortalité par suicide des agriculteurs exploitants : Situation 2010-2011 et évolution 2007-2011 », Santé travail, rapport de Imane KHIREDDINE-MEDOUNI, Éléonore BREUILLARD, Claire BOSSARD. Voir en ligne : [[http://www.lafranceagricole.fr/r/Publie/FA/p1/Infographies/Web/2016-10-05/rapport_surveillance_mortalite_suicide_agriculteurs_exploitants%20\(6\).pdf](http://www.lafranceagricole.fr/r/Publie/FA/p1/Infographies/Web/2016-10-05/rapport_surveillance_mortalite_suicide_agriculteurs_exploitants%20(6).pdf)] consulté le 28-03-2020.

SÉNAT FRANÇAIS, no 129, 1998, Session ordinaire DE 1998-1999, Annexe au procès-verbal, « Rapport fait au nom de la commission des Affaires économiques et du Plan (1) sur le projet de loi d'orientation agricole », Par M. Michel SOUPLET. Voir en ligne : [<http://www.senat.fr/rap/198-129/198-1291.html>] consulté en août 2010.

SÉNAT FRANÇAIS, no 50, 2006, « Loi d'orientation 2005-2006 », par M. Joël Bourdin. Voir en ligne : [<https://www.senat.fr/rap/a05-050/a05-0502.html>] consulté le 05-02-2017.

SÉNAT FRANÇAIS, no 168, 2007-2008, « Revenons à nos moutons : un impératif pour nos territoires et notre pays », de MM. Gérard BAILLY et François FORTASSIN, fait au nom de la commission des affaires économiques, déposé le 16 janvier 2008. Voir en ligne : [<https://www.senat.fr/rap/r07-168/r07-16816.html>] consulté le 29-07-2020.

SÉNAT FRANÇAIS, no 733, 2016, « Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires économiques par le groupe de travail « Normes agricoles », sur les normes en matière agricole », par M. Daniel DUBOIS, 29 juin 2016, 92 p.

SÉNAT FRANÇAIS, no 723, 2018, « Proposition de résolution, Présentée en application de l'article 34-1 de la constitution, en application de l'article 34-1 de la Constitution, sur le pastoralisme », Session 2017-2018, 8p.

SÉNAT FRANÇAIS, Questions du 28-12-2000, lors des discussions au Sénat pour l'Avenir de l'élevage ovin, 11^e législature, Journal Officiel page 4448. Voir en ligne : [<https://www.senat.fr/questions/base/2000/qSEQ001028492.html>] consulté le 01-10-2016.

VIE PUBLIQUE, Fiche technique sur la loi Montagne, Fédération nationale des associations de sauvegarde des sites et ensembles monumentaux. Voir en ligne : [<http://www.vie-publique.fr/documents-vp/loimontagne.pdf>] consulté le 11-10-2018.

Union Européenne

MASSOT-MARTI Albert, 2010, « Le deuxième pilier de la PAC : la politique de développement rural », (DV/830522FR), Parlement européen, septembre, 6 p. Voir en ligne : [<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/110/second-pilier-de-la-pac-la-politique-de-developpement-rural>] consulté le 4 avril 2011.

Bibliographie de journaux et autres sites Internet

Actu. fr, 24-02-2016, « Contre « la paperasse », les agriculteurs manifestent dans le calme à Toulouse » : [https://actu.fr/occitanie/toulouse_31555/contre-la-paperasse-les-agriculteurs-manifestent-dans-le-calme-a-toulouse_3641828.html] consulté le 02-11-2017.

AgraPresse, 20-07-2018, « Simplification de la Pac: Phil Hogan tente de lever les doutes » : [<http://www.agra.fr/simplification-de-la-pac-phil-hogan-tente-de-lever-les-doutes-art447369-2484.html>] consulté le 13-05-2019.

Agri de Terre-Net, 22-01-2018, « Les services de remplacement cherchent à pourvoir 300 cdi en 2018 », Arnaud Carpon : [<http://www.web-agri.fr/actualite-agricole/economie-social/article/les-services-de-remplacement-cherchent-a-pourvoir-300-cdi-en-2018-1142-134217.html>] consulté le 03-03-2019.

Agrobioscience, 04-03-2013 « Retour sur les puces électroniques aux oreilles des moutons » : [http://www.agrobiosciences.org/article.php3?id_article=3536] consulté le 01-03-2020.

Association éleveur et montagne, le procès de Didier Trigance : [<http://www.eleveursetmontagnes.org/actualite/13-actualite/738-proces-de-didier-trigance>] et [<http://www.eleveursetmontagnes.org/actualite/13-actualite/930-didier-trigance-condame->] consulté le 13-10-2019.

BastaMag, 09-04-2010, « Ce vaccin qui désespère les éleveurs », Agnès Rousseaux : [<https://www.bastamag.net/Ce-vaccin-qui-desespere-les>] consulté le 24-06-2019.

chambre d'Agriculture de l'Ariège, « Gérer son exploitation, votre déclaration » : [<https://ariege.chambre-agriculture.fr/gerer-son-exploitation/votre-declaration-pac/>] consulté le 08-07-2019.

chambre d'Agriculture de l'Aude, 2018, « Prorata » : [http://www.aude.chambre-agriculture.fr/fileadmin/user_upload/Occitanie/064_Inst-Aude/documents_aude/PAC/Diapo_PRORATA_reunions_PAC_mars_2018.pdf] consulté le 14-12-2019.

chambre d'Agriculture de l'Aude, 2018, Diapositive « Admissibilité des surfaces de prairies et pâturages extensifs : PRORATA », [<https://aude.chambre-agriculture.fr/>] consulté le 01-01-2019.

chambre d'Agriculture Provence-Alpes-Côte d'Azur, « Chiffre sur la production animale ovine » : [\[https://paca.chambres-agriculture.fr/notre-agriculture/productions-animales/\]](https://paca.chambres-agriculture.fr/notre-agriculture/productions-animales/) consulté le 28-09-2020.

CERPAM, 19-12-2019, « Hommage Henri Firn disparu dramatiquement avec les crues dans le Var » : [\[https://cerpam.com/2019/12/19/hommage-a-henri-firn-disparu-dramatiquement-avec-les-crues-dans-le-var/\]](https://cerpam.com/2019/12/19/hommage-a-henri-firn-disparu-dramatiquement-avec-les-crues-dans-le-var/) consulté le 21-06-2020.

CERPAM, 30-04-2020, Hommage à Gilbert Gaillan, « Je suis un amoureux de mes brebis » : [\[https://cerpam.com/2020/04/30/je-suis-un-amoureux-de-mes-brebis/?fbclid=IwAR3EIkZ-0jnfgrf3SySmBeOsjMswspobw_5GL5oh8PUpc025b6PZ7D_Ipjpg\]](https://cerpam.com/2020/04/30/je-suis-un-amoureux-de-mes-brebis/?fbclid=IwAR3EIkZ-0jnfgrf3SySmBeOsjMswspobw_5GL5oh8PUpc025b6PZ7D_Ipjpg) consulté le 04-05-2020.

Confédération Paysanne, 11-05-2016, « PAC 2016 : L'incertitude continue », Confédération paysanne » : [\[http://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=4600&PHPSESSID=vknbenmvil6bm7cuqpb8noal\]](http://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=4600&PHPSESSID=vknbenmvil6bm7cuqpb8noal) consulté le 08-08-2019.

Confédération Paysanne, 28-01-2019, « Aides PAC : il est temps que la France règle ses retards de paiement » : [\[http://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=8582&PHPSESSID=5j0nsa71qaco1n2264u17d5mi7\]](http://www.confederationpaysanne.fr/actu.php?id=8582&PHPSESSID=5j0nsa71qaco1n2264u17d5mi7) consulté le 05-03-2020.

Coordination Rurale, « Télépac : un parcours du combattant ! » : [\[https://www.coordinationrurale.fr/telepac-un-parcours-du-combattant/\]](https://www.coordinationrurale.fr/telepac-un-parcours-du-combattant/) consulté le 02-02-2019.

Coordination Rurale, 29-01-2014, « Un monde agricole à bout de souffle : Le « burn out » des agriculteurs enfin dévoilé ! » : [\[https://www.coordinationrurale.fr/un-monde-agricole-a-bout-de-souffle-le-burn-out-des-agriculteurs-enfin-devoile/\]](https://www.coordinationrurale.fr/un-monde-agricole-a-bout-de-souffle-le-burn-out-des-agriculteurs-enfin-devoile/) consulté le 26-11-2018.

CVCE.eu de l'Université du Luxembourg sur l'histoire de la construction européenne : [\[http://www.cvce.eu/education/unit-content/-/unit/02bb76df-d066-4c08-a58a-d4686a3e68ff/9180e790-2f28-4b7b-b627-9f18688a123d\]](http://www.cvce.eu/education/unit-content/-/unit/02bb76df-d066-4c08-a58a-d4686a3e68ff/9180e790-2f28-4b7b-b627-9f18688a123d) consulté le 02-09-2010.

CVCE.eu de l'Université du Luxembourg sur l'histoire de la construction européenne : [\[http://www.cvce.eu/recherche/unit-content/-/unit/02bb76df-d066-4c08-a58a-d4686a3e68ff/96b19e4a-0125-4ebc-bf5b-e10e1d42c148\]](http://www.cvce.eu/recherche/unit-content/-/unit/02bb76df-d066-4c08-a58a-d4686a3e68ff/96b19e4a-0125-4ebc-bf5b-e10e1d42c148) consulté le 02-10-2010.

CVCE.eu de l'Université du Luxembourg sur l'histoire de la construction européenne : [\[http://www.cvce.eu/recherche/unit-content/-/unit/02bb76df-d066-4c08-a58a-d4686a3e68ff/e1828af8-ff5f-4a48-a58e-d81695a666e1\]](http://www.cvce.eu/recherche/unit-content/-/unit/02bb76df-d066-4c08-a58a-d4686a3e68ff/e1828af8-ff5f-4a48-a58e-d81695a666e1) et [\[http://www.cvce.eu/recherche/unit-content/-/unit/02bb76df-d066-4c08-a58a-d4686a3e68ff/4d86bcc2-1834-4888-99b2-d61ea5118c9c\]](http://www.cvce.eu/recherche/unit-content/-/unit/02bb76df-d066-4c08-a58a-d4686a3e68ff/4d86bcc2-1834-4888-99b2-d61ea5118c9c) consulté le 02-10-2010.

Dictionnaire Larousse en ligne : [\[https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/distendre/26050\]](https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/distendre/26050) consulté le 21-12-2019.

DRAAF AGRESTE PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR, « Mémento 2015 : situation du cheptel au 1^{er} décembre 2014 », 22 p.

- [http://draaf.paca.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/Memento_2015_corr_CV_ss_marges_cl_e06d913.pdf] consulté le 06-05-2016.
- FNSEA, Caricature, « élection, toujours plus de paperasse » : [http://www.elections.fnsea.fr/sites/elections/en_images/toujours_plus_de_paperasse.jpg] consulté le 11-10-2016.
- France 3 Région, 16-04-2019, 2019, « Agriculture : déjà 4 ans de retard des aides de la PAC, comment l'expliquer ? », Yacha Hajzler : [<https://france3-regions.francetvinfo.fr/centre-val-de-loire/retard-aides-pac-il-n-y-pas-raison-que-agriculteurs-paient-frais-1656346.html>] consulté le 01-03-2020.
- INSEE, 2011, « Le foncier agricole : une ressource sous tensions, Économie et Statistique N° 444-445 » : [<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1377844?sommaire=1377863>] consulté le 26-04-2020.
- Institut de l'élevage, « Identification et traçabilité des ovins et des caprins, les textes réglementaires » : [http://idele.fr/no_cache/recherche/publication/idelesolr/recommends/identification-et-tracabilite-des-ovins-et-des-caprins-les-textes-reglementaires.html] consulté 29-07-2020.
- International Blog Ouest-France, 06-10-2015, « La bureaucratisation du monde - Ou l'effet inattendu du néolibéralisme... », Laurent Marchand : [<http://international.blogs.ouest-france.fr/archive/2015/10/06/idees-liberalisme-bureaucratie-14818.html>] consulté le 10-10-2018.
- La Croix, 16-02-2016, « Des agriculteurs crient leur colère contre «la paperasse» de Paris et Bruxelles », AFP : [<https://www.la-croix.com/Economie/Des-agriculteurs-crient-leur-colere-contre-paperasse-Paris-Bruxelles-2016-02-16-1300740575>] consulté en 01-05-2016.
- La Croix, 19-03-2019, « Aides européennes, un fiasco français », Antoine D'Abundo, [https://www.la-croix.com/Economie/France/Aides-europeennes-fiasco-francais-2019-03-19-1201009783?from_univers=lacroix&fbclid=IwAR1ddRiBoNdP_sulivVi0wQBoBm9BSC0cvFt1UB05XtgG4_jxARrCERa5uk] consulté le 23-03-2019.
- La Dépêche, 15-03-2016, « Gard : l'employé était réduit à l'état d'esclave », Christian Goutorbe : [<https://www.ladepeche.fr/article/2016/03/15/2304257-gard-l-employe-etait-reduit-a-l-etat-d-esclave.html>] consulté 15 octobre 2019.
- La Dépêche, 07-05-2018, « En arrêt maladie, il fait appel à un remplaçant pour veiller aux champs » : [<https://www.ladepeche.fr/article/2018/05/07/2793106-un-remplacant-pour-veiller-aux-champs.html>] consulté 03-03-2019.
- La Dépêche, 27-09-2018, « SOS Agriculteurs nous sommes résignés » : [<https://www.ladepeche.fr/article/2018/09/27/2876828-sos-griculteurs-nous-sommes-resignes.html>] consulté le 07-12-2018.

- La France Agricole, 10-07-2003, « Hervé Gaymard : Les règles du jeu sont claires, stables et durables jusqu'en 2014 » : [<https://www.lafranceagricole.fr/article/herve-gaymard-les-regles-du-jeu-sont-claires-stables-et-durables-jusqu-en-2014-1,0,73124436.html>] consulté le 10-08-2020.
- La France Agricole, « La prime à l'herbe suscite des critiques » : [www.franceagricole.fr/article/la-nouvelle-prime-al-herbe-suscite-les-critiques-1,0,72751178.html] consulté le 10-08-2020.
- La France Agricole, 18-06-2014, « Une réforme tournée vers l'élevage et l'emploi », Illustration « Comprendre la réforme de la PAC » : [<http://www.lafranceagricole.fr/article/une-reforme-tournee-vers-l-elevage-et-l-emploi-1,0,17249003.html>] consulté le 29-09-2020.
- La France Agricole, 05-12-2014, « Le Copa-Cogeca d'accord pour simplifier le « monstre bureaucratique » » : [<http://www.lafranceagricole.fr/actualites/pac-le-copa-cogeca-d-accord-pour-simplifier-le-monstre-bureaucratique-1,0,90013184.html>] consulté le 07-02-2020.
- La France Agricole, 14-03-2016, « Le Décret du 13 mars 2016 rend obligatoire l'usage de Télépac sur Internet pour remplir les dossiers PAC », Voir en ligne : [<http://www.lafranceagricole.fr/r/Publie/FA/p1/Infographies/Web/2016-03-14/TelepacJO.pdf>] consulté le 11-12-2019.
- La France Agricole, 22-05-2017: « Une loi de simplification des normes dès juin » [<http://www.lafranceagricole.fr/actualites/agriculture-une-loi-de-simplification-des-normes-des-juin-1,1,2813791873.html>] consulté le 05-03-2018.
- La Maison du Berger, « Qui nous sommes » :(<http://maisonduberger.com/qui-nous-sommes/>) consulté le 05-04-2019.
- Le Monde, 14-04-2009, « Les terres agricoles, de plus en plus convoitées », Marie-Béatrice Baudet et Lætitia Clavreul : [https://www.lemonde.fr/planete/article/2009/04/14/securite-alimentaire-1-5-les-terres-agricoles-de-plus-en-plus-convoitees_1180423_3244.html] consulté le 26-04-2020.
- Le Monde, 29-01-2019, « La réforme de la politique agricole commune attendra, Avec les incertitudes liées aux Brexit et au scrutin européen, les discussions sur la PAC entre les États de l'Union s'enlisent », Cécile Ducourtieux : [https://www.lemonde.fr/economie/article/2019/01/29/la-reforme-de-la-politique-agricole-commune-attendra_5416006_3234.html] consulté le 02-02-2019.
- La République du Centre, 12-05-2018, « Pour quelles raisons les agriculteurs ont recours au service de remplacement » : [https://www.larep.fr/orleans/ruralite/2018/05/12/pour-quelles-raisons-les-agriculteurs-ont-recours-au-service-de-remplacement_12844587.html] consulté 03-03-2019.
- La République du Centre, 12-05-2018, « Pour quelles raisons les agriculteurs ont recours au service de remplacement ? » : [<https://www.larep.fr/orleans/ruralite/2018/05/12/pour>

- quelles-raisons-les-agriculteurs-ont-recours-au-service-de-remplacement_12844587.html] consulté 03-03-2019.
- Le Point, 21-01-2015, « Pac : la France va devoir rendre à l'UE un milliard d'euros d'aides agricoles »: [https://www.lepoint.fr/economie/pac-la-france-va-devoir-rendre-a-l-ue-un-milliard-d-euros-d-aides-agricoles-27-01-2015-1900026_28.php] consulté le 26-11-2018.
- Le Point, 26-12-2016, « A Pau, renaissance du parapluie de berger à nouveau "tendance" », AFP, : [https://www.lepoint.fr/culture/pau-la-renaissance-du-parapluie-de-berger-a-nouveau-tendance-26-12-2016-2092995_3.php] consulté le 09-12-2019.
- Les échos, 2016, 14-10-2016, « Cette avalanche de normes qui étouffe les agriculteurs », Marie-Josée Cougard : [<https://www.lesechos.fr/2016/10/cette-avalanche-de-normes-qui-etouffe-les-agriculteurs-1112963>] consulté le 28-09-2020.
- L'humanité, 10-07-2019, « Politique agricole commune. L'élevage de plein air ne veut pas être le grand oublié de l'Europe », Paul Masson : [<https://www.humanite.fr/politique-agricole-commune-lelevage-de-plein-air-ne-veut-pas-etre-le-grand-oublie-de-leurope-674717>] consulté le 03-03-2020.
- Libération, 26-04-2016, « Jacques, esclave pendant trente ans », Sarah Finger, [https://www.liberation.fr/france/2016/04/26/jacques-esclave-pendant-trente-ans_1448804] consulté le 04-10-2019.
- L'UMT Pasto-Institut de l'élevage, voir ce site pour plus d'informations : [<http://idele.fr/reseaux-et-partenariats/unites-mixtes-technologiques/umt-pasto.html>] consulté en 01-01-2017.
- Maison régionale de l'élevage (MRE) en PACA, « Quelques repères ovins viande, conjoncture 2019 » : [<https://mrepaca.fr/wp-content/uploads/2020/07/Quelques-reperes-ovins-viande-Conjoncture-2019-1.pdf>] consulté le 18-07-2020.
- Maison régionale de l'élevage (MRE) et INTERBREV, « Chiffre Clé de l'élevage ovin 2013 » : [<http://www.evise.fr/index.php/publication/fiches-techniques/2013-03-21-09-50-06/file/987-chcleovins>] consulté le 12-08-2018.
- Maison régionale de l'élevage (MRE) et INTERBREV, « L'élevage ovin viande »: [<https://www.evise.fr/index.php/1-elevage/ovin-viande>] consulté le 11-12-2017.
- Maison régionale de l'élevage (MRE) et INTERBREV, « Chiffre Clé 2012 de l'élevage ovin » : [<http://www.evise.fr/index.php/publication/fiches-techniques/2013-03-21-09-50-06/file/987-chcleovins>] consulté le 01-02-2016.
- Maison régionale de l'élevage (MRE) et INTERBREV, 11-02-2019, « Dossier de 15 cas-types ovin viande du Sud-Est », Conjoncture 2017-2018 : [idele.fr/no_cache/recherche/publication/idelesolr/recommends/dossier-de-15-cas-types-ovins-viande-du-sud-est-conjoncture-20172018.html] consulté le 01-02-2019.
- MSA, Statut chef d'exploitation : [<http://www.msa.fr/lfr/affiliation/statut-chef-exploitation>], consulté le 01-02-2018.

- Ouest-France, 17-07-2014, « La terre agricole, objet de convoitise » : [<https://www.ouest-france.fr/economie/agroalimentaire/la-terre-agricole-objet-de-convoitise-4475641>] consulté le 11-12-2019.
- Ouest-France, 03-07-2017, « FDSEA : « Les agriculteurs sont résignés » » : [<https://www.ouest-france.fr/bretagne/ille-et-vilaine/fdsea-les-agriculteurs-sont-resignes-5112021>] consulté 07-12-2018.
- PASTRES Pastoralism, Uncertainty and Resilience: Global Lessons from the Margins: [<https://steps-centre.org/project/pastres-pastoralism-uncertainty-resilience/>] consulté en 01-02-2017.
- Radio Air Libre de Bruxelles, 2009. Cinquphonies pastorales ; [http://www.audiovisuel.cfwb.be/index.php?id=avm_dbradio_mheee] Consulté le 12-12-2018.
- Résistransumance : [<http://resistransumance04.over-blog.com>] consulté le 05-05-2020.
- Source SSP : Enquête Structure 2013 publié dans Chiffres Clés du GEB, « Ovin 2019, production lait et viande », Institut de l'élevage IDELE, Confédération nationale de l'élevage CNE,12p. :[http://idele.fr/no_cache/recherche/publication/idelesolr/recommends/chiffres-cles-ovins-2019.html] consulté le 28-09-2020.
- Terre-Net.fr, 27-04-2015, « PAC 2015-2020 : Le kit pour calculer les montants de toutes les aides découplées » : [<https://www.terre-net.fr/actualite-agricole/politique-syndicalisme/article/les-formules-definitives-pour-calculer-vos-dpb-vos-pv-et-vos-aides-directes-205-108822.html>] consulté le 28-01-2020.
- Terre-net.fr, 23-08-2015, « Dans les exploitations, l'excès de paperasse n'est pas un mythe », Arnaud Carpon :[<https://www.terre-net.fr/actualite-agricole/economie-social/article/dans-les-exploitations-l-exces-de-paperasse-n-est-pas-un-mythe-202-111026.html>] consulté le 29-09-2020
- Terre-net.fr, 04-12-2016, « La paperasse alourdit des semaines déjà bien chargées », Pierre Boiteau : [<https://www.terre-net.fr/actualite-agricole/economie-social/article/la-paperasse-alourdit-le-temps-de-travail-des-agriculteurs-202-124025.html>] consulté le 02-10-2017.
- Terre-net.fr, 23-11-2017, « Les agriculteurs de plus en plus résignés ! », Pierre Boiteau :[<https://www.terre-net.fr/actualite-agricole/economie-social/article/sondage-les-agriculteurs-de-plus-en-plus-resignes-202-130598.html>] consulté le 07-12-2018.
- Vente de filets mobiles électrifiés en ligne : [<https://www.cloturelec.com/filet-mouton-p-852.html>] consulté le 22-06-2020.
- Web-Agri, 05-01- 2015, « Mise en œuvre de la PAC en 2015 L'aide ovine variera de 18 à 29 € par animal éligible » : [<http://www.web-agri.fr/actualite-agricole/politique-syndicalisme/article/l-aide-ovine-variera-de-18-a-29-par-animal-eligible-1145-106802.html>] consulté le 28-04-2016.

Œuvre picturales

JOURDAN Théodore, *La transhumance*, 1872 - 1872 Toile à l'huile, 85 x 150 cm.

MILLET Jean-François, « Berger ramenant son troupeau le soir », Toile 53.7 x 71 cm,
Huile sur toile.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	3
Abstract.....	4
Remerciements.....	5
Sommaire.....	7
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	11
« Du bâton on passe à la souris, quoi ! ».....	11
i.1 Les politiques agricoles et la bureaucratisation du métier d'agriculteur.....	12
i.2 De la confrontation à l'intériorisation des <i>normes publiques</i> ?.....	19
i.3 Une recherche de longue durée en immersion.....	25
i.4 Originalité de cette recherche.....	33
i.5. Structure de la thèse.....	40
PARTIE 1 LE PASTORALISME, UN MÉTIER-PASSION DÉSTABILISÉE PAR LES NORMES.....	43
Introduction de la première partie.....	44
Chapitre 1 Histoire du pastoralisme transhumant en région PACA « élargie » et de sa normification récente.....	45
Introduction.....	45
1.1. L'histoire ancienne du pastoralisme entre la Provence et les Alpes.....	47
1.2. Histoire récente du pastoralisme en région PACA « élargie » et de son encadrement normatif progressif.....	53
Conclusion : changement de paradigmes politiques et encadrement agricole.....	90
Synthèse.....	93
Chapitre 2 Qu'est-ce qu'un berger et qui sont les bergers étudiés ?.....	95
Introduction.....	95
2.1 Une identité qui confond l'identité personnelle et professionnelle : un métier-mode-de-vie.....	96
2.2 Des définitions pragmatiques souvent inadaptées.....	97
2.3 Une définition qui varie selon les points de vue.....	99
2.4 « Berger », un terme polysémique dans le monde pastoral.....	102
2.5 Différentes catégories de bergers.....	105
2.6 Des définitions symboliques à considérer.....	107
2.7 Alors, qui est berger et qui a été observé dans cette recherche ?.....	117

2.8 Présentation des bergers présent dans cette recherche	120
Conclusion : l'importance de l'étude de l' <i>ethos</i> des bergers.....	123
Synthèse	124
Chapitre 3 L'existence d'un groupe professionnel informel localisé « élargi » de bergers .	127
Introduction.....	127
3.1 Individu, réseau ou groupe professionnel : comment étudier les bergers ?	128
3.2 Un groupe professionnel localisé à l'épreuve du pastoralisme et de la <i>Pastrille</i> ? ...	132
3.3 Le Groupe Professionnel Localisé de bergers en région PACA « élargie » et ses limites hors normes	137
3.4 Une limite créée en réponse à l'exclusion à « l'autre »	143
3.5 Une possibilité pérenne de dialogue : « Tout le monde se connaît !»	146
3.6 Des activités relativement semblables : l'activité de transhumance, la pierre angulaire du groupe	152
3.7 Transhumance, appartenance et normes professionnelles : des éléments interreliés	154
Conclusion : un groupe porteur d'une culture et d'un <i>ethos</i>	160
Synthèse	161
Chapitre 4 Au début des années 2000 : un <i>ethos</i> « traditionnel » de bergers passionnés ..	163
Introduction.....	163
4.1 Quelques définitions.....	163
4.2 Eugène : portrait fictif d'un berger (éleveur) vertueux.....	168
4.3 Un <i>ethos</i> professionnel majoritaire malgré les différentes générations.....	175
4.4 Un <i>ethos</i> professionnel qui dicte le bien faire.....	181
4.5 Des modes de socialisation qui influencent l' <i>emprise</i> de l' <i>ethos</i> et inversement.....	195
Conclusion : l' <i>emprise</i> d'un <i>ethos</i> structurant.....	203
Synthèse	205
Chapitre 5 « Les primes, ça fausse tout ! » : fin des années 2000, une confrontation de normes problématique	207
Introduction.....	207
5.1 Pourquoi les primes, ça fausse tout ?	208
5.2 Changement des pratiques du métier	223
5.3 Changement des facteurs de reconnaissance du travail « bien fait ».....	232
5.4 Méfiance envers des instances « extérieures » s'immiscant dans le groupe	236

5.5 Injonction paradoxale et sentiment de double contrainte : « on est pris !».....	239
Conclusion : « ça fait perdre la passion » et le sens du métier	241
Synthèse	242
Conclusion de la première partie	245
PARTIE 2 LA RECOMPOSITION D'UN MÉTIER ET D'UNE PASSION	247
Introduction de la deuxième partie	248
De quelles stratégies parle-t-on ?	248
Une valse à trois temps	250
Chapitre 6 Temps 1 (début des années 2000) : quand les bergers tentent de préserver un métier noble.....	253
Introduction.....	253
6.1 Mise en contexte : une accalmie de réformes relative	254
6.2 Stratégie 1 : Le <i>transfert</i> de « la sale besogne » administrative pour préserver le métier noble	257
6.3 Stratégie 2 : Le <i>déni</i> , « il ne cherche à comprendre », « je cherche pas à comprendre ».....	265
6.4 Stratégie 3 : Le bricolage ou faire des « pas de côté » pour préserver son intégrité	270
Conclusion : le calme avant la tempête	281
Synthèse	282
Chapitre 7 Temps 2 (2006-2013) : complexification des primes et incertitudes croissantes sur le métier	285
Introduction.....	285
7.1 Mise en contexte : un découplage des primes et des contraintes bureaucratiques accrues	285
7.2 Stratégie 4 : L' <i>apprentissage</i>	293
7.3 Stratégie 5 : La <i>disparition</i>	299
7.4 Stratégie 6 : L' <i>intériorisation</i> ou quand la « paperasse » et les « primes » « font partie du métier ».....	306
Conclusion : la tempête	312
Synthèse	313
Chapitre 8 Temps 3 (2013-2020) : nouvelle Pac et ajustements mitigés	315
Introduction.....	315
8.1 Mise en contexte : de nouvelles réformes et apprentissage 2.0	315
8.2 Stratégie 7 : L' « <i>optimisation</i> » ou comment « tirer son épingle du jeu ».....	318

8.3 Stratégie 8 : La <i>résignation</i> , « c'est comme ça ! ».....	328
8.4 Stratégie 9 : Quand le <i>transfert</i> de la tâche administrative change de nature et de destinataire	337
Conclusion : une tempête tournante dans des temps incertains.....	350
Synthèse	351
Conclusion de la deuxième partie	353
Interlude ethnographique	359
Formation PAC en 2015	359
L'accueil	359
Les calculs	361
Changement de représentation des terres	361
Derrière l'ordinateur.....	364
Le départ.....	367
PARTIE 3 ETHOS CONTEMPORAIN ET RECOMPOSITION D'UN MÉTIER	369
Introduction de la troisième partie	370
Chapitre 9 Des normes professionnelles <i>plurielles</i> et une augmentation de la place de l'individu dans le groupe	371
Introduction.....	371
9.1 Des comportements sociaux de moins en moins prévisibles.....	372
9.2 Changement de génération en activité et transformations des normes professionnelles majoritaires	377
9.3 Pluralité normative et relations de pouvoir chamboulées	391
Conclusion : transformation des liens sociaux et augmentation de l'autonomie de l'individu dans le GPL.....	403
Synthèse	405
Chapitre 10 : « ce qu'il est possible de faire » : des pratiques plus productivistes et autonomes	407
Introduction.....	407
10.1 Gestion de l'alimentation du troupeau : « mettre en filet » et diminution de la garde	408
10.2 La prise de congés « pour faire autre chose »	421
10.3 Un rapport à l'animal différencié	425
10.4 Gestion des ressources transformées : un pastoralisme 2.0.....	437

Conclusion : des pratiques qui témoignent d'un <i>ethos</i> pluriel plus productivistes et individualiste	446
Synthèse	448
Chapitre 11 Éleveurs et bergers : les nouvelles identités	451
Introduction.....	451
11.1 D'une identité de compétence à une identité de statut professionnel	452
11.2 Des frontières identitaires d'un « nous » et d'un « eux » plus floues	474
Conclusion : une identité « plus professionnelle », moins mise en cause par les <i>normes publiques</i>	487
Synthèse	488
Conclusion de la troisième partie.....	491
CONCLUSION GÉNÉRALE	495
c.1 Groupe communautaire et confrontation de normes problématique	496
c.2 Une diversité de stratégies adoptées à différentes vitesses	498
c.3 Une gestion contemporaine simplifiée et « anesthésiée » des normes publiques ...	500
c.4 Un groupe qui se professionnalise, mais perdure.....	508
c.5 La bureaucratisation et le « bien faire ».....	509
Glossaire	511
ANNEXES	517
Annexe 1 Description des informateurs principaux et des intervenants officiels rencontrés.....	518
Annexe 2 Sigles les plus utilisés	525
Annexe 3 Tableau récapitulatif de certaines mesures importantes mises en place touchant à l'agriculture et à l'élevage ovin.....	528
Annexe 4 Tableau des principales aides pastorales et leurs évolutions	532
Annexe 5 Tableau des aides disponibles aux éleveurs ovins 2014-2020.....	533
Annexe 6 Jean-Pierre Darré et la notion de GPL.....	534
Annexe 7 (Article des <i>Échos</i>) Cette avalanche de normes qui étouffe les agriculteurs	535
Annexe 8 Photos sur l'organisation des papiers.....	538
Annexe 9 Autres saisies d'écrans communicantes sur ce sujet de recherche.....	543
Annexe 10 Parce que parfois une image vaut mille mots	546
Annexe 11 Du bâton à la souris.....	551
Bibliographie générale	552
Ouvrages et périodiques	552

Bibliographie de sites et de textes gouvernementaux	573
Bibliographie de journaux et autres sites Internet.....	576
Œuvre picturales.....	582
Table des matières.....	583
Table des tableaux.....	589
Table des cartes.....	590
Table des illustrations	591

TABLE DES TABLEAUX

Tableau des piliers de subventions de la PAC.....	74
Tableau résumé de l'historique récent du traitement politique relatif à l'importance des normes agricoles en France	87
Tableau des aides inspiré d'un cas réel dans les Alpes-de-Haute-Provence en 2014.....	89
L'usage du terme de « berger » dans le milieu pastoral : qui est berger ?	104
Les statuts de bergers ordonnés hiérarchiquement	107
Les éléments discriminants ordonnés hiérarchiquement	107
Les principaux systèmes de production ovine transhumants ou ayant des caractéristiques pastorales dans la région Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur en fonction de leur territoire et des grandes caractéristiques de leur fonctionnement.....	118
Les différentes définitions données dans ce chapitre	120
Tableau des degrés d' <i>intériorisation</i> des normes publiques	312
Tableau récapitulatif des stratégies adoptées plus majoritairement selon les périodes.....	355
Tableau synthétique des caractéristiques des générations observées entre 2004 et 2020	381
Tableau des évolutions identitaires du berger perçues entre le début et la fin des recherches	471

TABLE DES CARTES

Carte 1. La transhumance, un territoire d'interconnaissances	18
Carte 2. Carte historique de la transhumance dans la région PACA de Noé Barras de 1480 (basée sur son journal).....	49
Carte 3. Tracé de l'ancienne draille de la Durance repris par le projet de l'itinéraire La Routo	140
Carte 4. Chiffre de la transhumance dans les années 1990.....	141
Carte 5. Proportion et importance des transhumances en 1997	141
Carte 6. Des principaux itinéraires de la transhumance et lieu d'estivage.....	142

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Gravure au titre de « Mérinos mâles, nés à Rambouillet la 16 ^e année de l'importation faite en 1786 ».....	51
Auguste Escoffier, président du syndicat, lors d'un concours spécial de la race mérinos d'Arles	51
Visite de l'abattoir de Sisteron avec un éleveur.....	65
Caricature par Bernard Nicolas (PNM)	73
Manifestation contre le loup à Draguignan.....	77
Slogans pendant la Résistranshumance	79
Illustration du changement de la PAC en 2015-2020 proposée par <i>La France Agricole</i> (18-06-2014).....	80
Manifestation à Quimper le 12-02-2016 : « Trop de règlements, de contrôles, de normes, d'administration »	82
Manifestation contre le projet de loi d'Avenir examinée en commission le 24-06-2014.....	83
Manifestation en février 2016 à Paris.....	84
Gilbert Gaillan et son troupeau de Mourerous	101
Jean-François Millet, 1859, <i>Berger ramenant son troupeau le soir</i> , huile sur toile 53.7 x 71 cm.....	109
Trois images tirées du livre <i>Transhumance</i> publié par le Dauphiné en 2018 montrent des bergers contemporains portant la cape.	110
Théodore Jourdan, 1872, <i>La transhumance</i> , 1872, huile sur toile 85 x 150 cm.....	111
<i>Gravures faites par des bergers sur la porte de la cabane de Vauplane</i>	112
Transhumance de la famille Arnaud (Marius et Jean-Louis) en 1986.....	113
Bergère salariée de la génération Y en montagne lors d'un remplacement	115
Yoan Michel, éleveur du Var, en transhumance vers Vergons	116
Messages envoyés dans le réseau professionnel par Roger Minard (berger salarié) et un certain Philippe du 06	135
Chantier de tonte dans les Alpes de Haute-Provence à l'hiver 2019.....	148
Berger salarié blessé à la tête la veille au soir (en trayant des chèvres agitées).....	187
Cabane de berger jolie et un peu rustique	189
Bergère salariée contente à la descente de sa montagne en octobre 2014 à Champoléon.....	191
Berger, un métier-passion.....	192
Agnelage et transhumance au printemps 2016, un habitacle partagé.....	192
Carnet d'agnelage tenu par un éleveur en Crau	197

Porte de la cabane de berger de Vauplane.....	197
Rangement des papiers lors d'une rencontre technicien-éleveur à la maison de l'éleveur en 2013	209
Saisie d'écran de plusieurs documents officiels illustrant l'évolution des modes d'identification à travers le temps.....	210
Représentation de la confusion générée par la réforme de la PAC 2015-2020	218
Représentation du temps consacré par semaine aux démarches administratives	224
Caricature de GAB dans la revue <i>La France Agricole</i>	225
Voyage à l'abattoir avec une brebis qui porte trois boucles pour être dans les règles en 2015	231
Pour changer les « idées reçues » concernant la place des femmes en agriculture.....	258
Chez Jules avec un berger ami « aidant », classement des papiers d'un herbassier semi-nomade vivant en caravane	274
Une semaine de Résistranshumance contre le puçage en 2013 à laquelle je me suis jointe	287
« Toujours plus de paperasse », caricature de Philippe Tastet réalisée le 26 septembre 2006	293
Des éleveurs reçoivent chez eux un technicien de chambre d'Agriculture	297
Informers pour les éleveurs de la nouvelle PAC 2015	297
Caricature de Pierre Samson sur iconovox.com.....	300
Slogan de la Conf' ironisant sur les délais de paiement des aides.....	317
Schéma illustrant la complexité de la démarche administrative française	317
Remplissage et dépôt d'un dossier PAC en ligne.....	318
Formation donnée à la DDT en collaboration avec la chambre d'Agriculture lors de la mise en place de la PAC 2014 au mois d'avril 2015	339
Une rencontre technicien/éleveurs de la région	341
Une rencontre de formations observées en 2015 dans une DDT de la région	342
Un chantier de tonte avec Philippe en 2016, pour le troupeau de son frère herbassier.....	343
Stéréotypes concernant les femmes agricultrices.....	348
Tri des empoussées avec deux bergers salariés et des éleveurs en arrière-plan.....	373
Tri des empoussées et vaccination avec un salarié et un éleveur.....	373
Discussions sur les façons de donner en bergerie	376
La <i>Resistranshumance</i> , une semaine en avril 2013 contre le puçage et l'inflation des normes, illustrant différentes générations d'éleveurs	380

Frise chronologique des réformes et des éléments importants du métier.....	382
Parc en filet amovible en montagne près de la cabane du berger pour protéger le troupeau du loup et pour le confort du berger.....	385
Transhumance d'une semaine à pied en juin 2011 avec la famille Bourget.....	387
Transmission de savoir-faire et échange de bons procédés lors d'une séance de soins sur le terrain entre une bergère et un berger.....	392
Les apprentis bergers.....	393
Captures d'écran des groupes Facebook <i>J'aime l'élevage ovin et j'en suis fière</i> et <i>Élevage Ovin, partage entre éleveurs</i> réalisées au mois de mars et mai 2016, et en automne 2019.	395
Intervention d'un vétérinaire en 2017 lors des prises de sang obligatoire (pour la prophylaxie) chez un herbassier avec un berger salarié.....	396
Filet électrique amovible.....	408
Capture d'écran du groupe Facebook <i>J'aime l'élevage ovin et j'en suis fier(e)</i> , mai 2018...	410
Une garde sans filet en Crau.....	412
Filet électrique amovible utilisé pour l'alimentation du troupeau.....	413
Capture d'écran du groupe Facebook <i>J'aime l'élevage ovin et j'en suis fier(e)</i> , mars 2017	413
Affiche conçue et diffusée en 1986 par le Centre d'études et de réalisations pastorales Alpes Méditerranée (CERPAM).....	416
La vie du berger : les intempéries.....	418
Camion de transhumance au départ de Crau vers la Savoie.....	428
Incarnation de l'œuvre dans le troupeau.....	432
Une « Journée PAC » lors de la réforme.....	434
Fête de l'Aïd el-Kébir chez un éleveur disposant d'un abattoir agréé.....	435
Lots d'agneaux maigres en vente directe dans un abattoir.....	436
Une transhumance (remue) d'un herbassier du Var qui déplace régulièrement son troupeau, rendant ses déclarations très complexes.....	439
Image tirée du guide national d'aide à la déclaration du taux d'admissibilité des prairies et pâturages permanents.....	440
Parcelle éligible aux primes à 100%, alors qu'elle est couverte de thym, une plante non consommée par les brebis.....	440
Une parcelle de montagne moins éligible aux primes, mais montrant de l'herbe beaucoup plus nourrissante pour les bêtes que le thym.....	440
Différents types de buissons à prendre en compte lors des déclarations de surface.....	440
Les compétences que Pôle emploi considère pour le métier de berger.....	468

Henri Firn est décédé en décembre 2019 en secourant son troupeau menacé par les crues violentes dans le Var	478
Deux outils techniques encore originaux dans le métier, mais qui deviennent plus visibles avec les années.....	483
Rangement des papiers d'une bergère nouvellement installée dans une caravane à côté de la maison.....	538
Bureau suspendu par des ficelles de bottes de paille d'un herbassier aménagé dans un studio dans une bergerie	539
Cartable de classement standardisé des papiers d'un éleveur dans le cadre de rencontre technicien/éleveur	539
Autres formes plus personnelles de classement des papiers dans des cahiers et des chemises, dans le cadre d'une rencontre technicien/éleveur	540
Rangement des papiers dans la salle à vivre (cuisine) chez un éleveur dans le cadre d'une rencontre technicien/éleveur	540
Rangement des papiers d'un herbassier à côté du lit dans la caravane.....	541
Calepin d'un berger salarié en alpage pour tenir les départs des bêtes, les mortes, les naissances, les soins.....	541
Bureau d'un couple d'éleveurs ayant une pièce destinée aux tâches administratives et au rangement.....	542
Rangement des papiers couvrant deux années de classement dans un cartable utilisant les séparateurs du cartable Registre d'élevage conçu à cet effet.....	542
Saisie d'écran d'un échange dans le groupe <i>Berger, plus qu'un métier</i> soulignant le besoin de suivre un permis, depuis le décret du 5 décembre 2017, pour pouvoir tronçonner dans certains métiers (23-05-2017).....	543
Saisie d'écran sur le groupe <i>J'aime l'élevage ovin et j'en suis fière</i> soulignant le fait qu'il s'agit d'un métier et d'une passion (20-12-2015)	543
Saisie d'écran dans le groupe <i>Berger, plus qu'un métier</i> soulignant la beauté de la neige fraîchement tombée et la pénibilité du travail (07-12-2017).....	544
Saisie d'écran sur le groupe <i>Au nid des brebis</i> soulignant l'élément de passion (08-12-2017)	544
Saisie d'écran sur le lever la nuit durant la période des mises bas sur le Groupe <i>J'aime l'élevage ovin et j'en suis fière</i> (18-12-2017).....	545
Saisies d'écran sur une discussion concernant l'engraissement des agneaux en bergerie dans le groupe <i>J'aime l'élevage ovin et j'en suis fière</i> (02-01-2018).....	545
« Et demain qu'est-ce qu'on mange ? », caricature Philippe Tastet.....	546
« Conférence environnementale », caricature Philippe Taster 24 septembre 2012	547
Parti d'en rire 25 juin 2015.....	547

Siné Mensuel sur la nouvelle PAC, Carali, avril 2015	548
« Société et agriculture », caricature Philippe Tastet.....	548
« Les normes écrasent les agriculteurs », caricature Tommy, Reporter.net 17-07-2018.....	549
Communication du syndicat de la Coordination Rurale	549
Caricature de Gab dans <i>La France Agricole</i>	549
Caricatures de Gab dans <i>La France Agricole</i>	550
Caricature de Gab dans <i>La France Agricole</i>	550
Photo d'un berger anonyme (Pa Po) sur le groupe Facebook <i>Les passionnés du pastoralisme</i> le 23-08-2020, et deux bergers-salaries durant la garde s'aidant différemment du bâton	551
Souris d'ordinateur et main d'éleveur	551