

Projet d'étude réalisé dans le cadre du projet *Interreg Poctefa PYRPASTUM*

Etat des lieux des pratiques pastorales et de l'emploi en Pyrénées Centrales



(France / Catalogne)

_ Printemps 2020 _

Table des matières

INTRODUCTION	4
I. CONTEXTE DE L'ETUDE.....	5
1. <i>Un point rapide sur la géographie des Pyrénées.....</i>	<i>5</i>
2. <i>La notion de zone de massif.....</i>	<i>12</i>
3. <i>Le pastoralisme dans les Pyrénées aujourd'hui</i>	<i>15</i>
4. <i>Les métiers du gardiennage en estive</i>	<i>20</i>
5. <i>Définition de l'estive :.....</i>	<i>21</i>
II. LES OBJECTIFS DE L'ETUDE :	22
METHODOLOGIE	25
I. PRESENTATION DE LA ZONE D'ETUDE	25
1. <i>Définition de la zone d'étude</i>	<i>25</i>
2. <i>Caractéristiques du territoire versant Nord :</i>	<i>26</i>
3. <i>Caractéristiques du territoire versant Sud :</i>	<i>27</i>
II. PRESENTATION DE L'ECHANTILLON	27
III. LA COLLECTE DES DONNEES.....	28
1. <i>Entretiens qualitatifs préliminaires</i>	<i>28</i>
2. <i>Entretiens quantitatifs définitifs</i>	<i>30</i>
RESULTATS.....	31
I. LES SALARIES EN ESTIVE : QUI SONT-ILS ?	31
1. <i>Un métier qui s'exerce à tout âge</i>	<i>31</i>
2. <i>Une profession à dominante masculine</i>	<i>32</i>
3. <i>Un métier qui s'apprend</i>	<i>34</i>
4. <i>L'importance de l'expérience</i>	<i>37</i>
5. <i>Une majorité de salariés dédiés au gardiennage des ovins</i>	<i>38</i>
6. <i>Une pluriactivité tournée vers le secteur agricole.....</i>	<i>39</i>
7. <i>Des situations familiales multiples.....</i>	<i>39</i>
II. LA REPARTITION DE L'EMPLOI SUR LE MASSIF	40
1. <i>Importance de l'activité à l'échelle du massif</i>	<i>40</i>
2. <i>Gradient géographique.....</i>	<i>44</i>
III. LE ROLE ET LES MISSIONS CONFIEES AUX SALARIES EN ESTIVE	47
1. <i>Comment se répartissent les salariés sur les différents postes</i>	<i>47</i>

2.	<i>Les périodes d'activité sur les estives</i>	49
3.	<i>Types de garde pratiqués en montagne et emplois induits</i>	51
4.	<i>Vers une dynamique agricole locale le reste de l'année</i>	54
IV.	LES CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER.....	57
1.	<i>Les infrastructures disponibles pour l'exercice du métier</i>	57
2.	<i>La rémunération permise par l'activité</i>	60
3.	<i>Les dispositifs d'aides alloués au gardiennage</i>	63
V.	DES PROFILS DE BERGERS VACHERS QUI SE DESSINENT	67
1.	<i>Groupe 1 : la passion des bêtes</i>	72
2.	<i>Groupe 2 : la passion du métier</i>	74
3.	<i>Groupe 3 : le cadre de vie</i>	75
4.	<i>Groupe 4 : la recherche d'autonomie</i>	77
5.	<i>En conclusion des profils observés</i>	78
VI.	SYNTHESE DES PRINCIPAUX RESULTATS DE L'ETUDE ET PRECONISATIONS APORTEES	80
	CONCLUSION	83
	PAROLE DE BERGER !	84
	LEXIQUE	95
	ANNEXES	96
	GUIDE D'ENTRETIEN _ BERGER/VACHER	96
	RENSEIGNEMENT GENERAL.....	96
	ETAT DES LIEUX.....	97
	BESOINS/CONTRAINTES.....	99
	PERSPECTIVES/ENJEUX	101
	BIBLIOGRAPHIE	109

INTRODUCTION

Ayant en commun le massif pyrénéen, France et Espagne partagent en ce sens plus qu'un territoire mais aussi une histoire commune, des pratiques et savoir-faire entretenus par des hommes et des femmes depuis des générations. Le caractère à la fois rural et montagnard de ce territoire, mais aussi la richesse et la diversité de ses milieux, le rend propice au développement des activités d'élevage que l'on retrouve en très grand nombre et de façon là aussi très diversifiée de part et d'autre de la chaîne des Pyrénées.

Parmi les activités liées à l'élevage, une part importante repose sur l'utilisation des surfaces pastorales d'estives et le gardiennage des troupeaux par les bergers et les vachers exerçant un métier à la fois complexe et technique, clé de voûte entre la montagne et les pâturages qu'elle offre d'un côté, et les activités d'en bas, au village, de l'autre. Le berger ou le vacher est une figure historique que l'on retrouve là encore sur l'ensemble de la chaîne, et où, compte tenu des spécificités des milieux et des productions, les missions diffèrent parfois, ce qui en fait toute sa singularité.

On s'intéresse ici de plus près à l'ensemble des pratiques dites « pastorales » qui depuis des siècles façonnent l'espace et se traduisent aujourd'hui encore par l'activité d'hommes et de femmes à l'interface entre les troupeaux et ce milieu qu'ils entretiennent et valorisent au fil des saisons. Au travers d'enquêtes menées auprès des salariés en estive sur le massif pyrénéen, ainsi qu'auprès d'éleveurs transhumants, ce rapport tend à proposer quelques éléments concernant les principales caractéristiques des pratiques et de l'emploi concerné par cette filière d'élevage de montagne, entre France et Catalogne.

I. Contexte de l'étude

1. Un point rapide sur la géographie des Pyrénées

La chaîne pyrénéenne s'étend d'est en ouest sur une distance de près de 430 kilomètres depuis la mer Méditerranée jusqu'au golfe de Gascogne. Les Pyrénées forment une barrière géographique et une frontière naturelle entre l'Espagne et la France, englobant la principauté d'Andorre.

La chaîne traverse deux régions et six départements français : d'est en ouest les régions Occitanie (Pyrénées-Orientales, Aude, Ariège, Haute-Garonne et Hautes Pyrénées) et Nouvelle-Aquitaine (Pyrénées Atlantiques). Côté espagnol, elle traverse quatre communautés autonomes et sept provinces d'Espagne : d'est en ouest la Catalogne (Gérone, Barcelone et Lérida), l'Aragon (Huesca et Saragosse), la Navarre (Navarre) et la communauté autonome basque (Guipuzcoa).

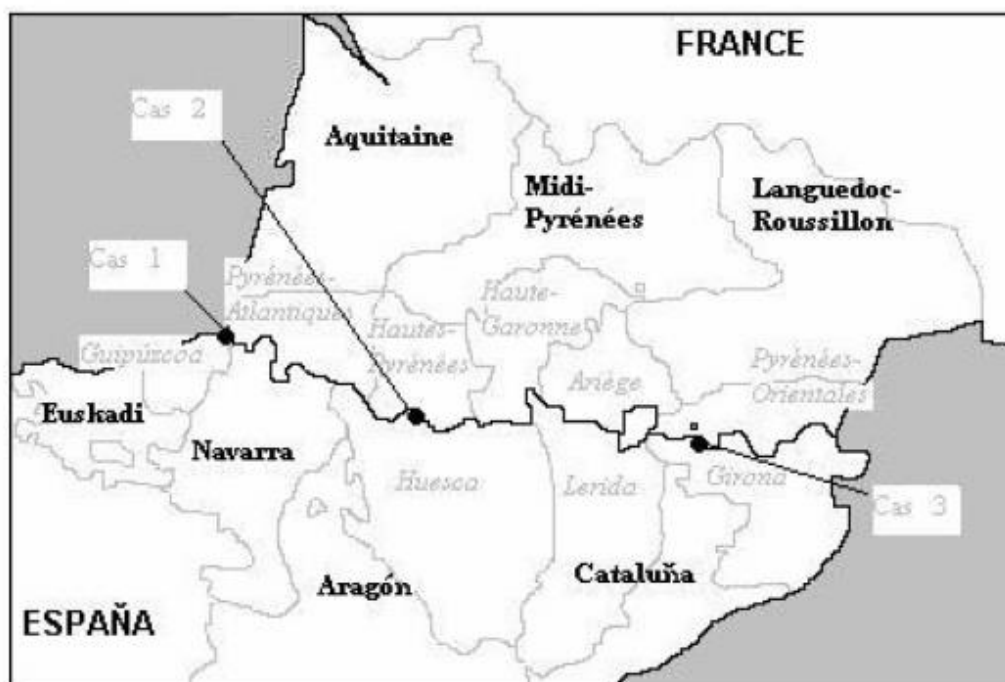


Fig 1 – Régions et provinces pyrénéennes [1]

Les Pyrénées comptent deux grands ensembles de climats et de végétations : océanique à l'ouest et au nord, continental et méditerranéen au sud et à l'est. L'influence océanique en provenance du golfe de Gascogne est très présente à l'ouest de la chaîne, notamment au Pays basque, où les cumuls de pluie sont importants, assurant la persistance de pâturages verdoyants. En s'enfonçant dans les terres la pluviométrie diminue et l'amplitude thermique augmente. Le relief devient aussi plus important et évolue d'est en ouest, décrivant ainsi trois aires de montagnes qui se distinguent :

- Les Pyrénées atlantiques, aussi appelées basses Pyrénées. Elles sont peu élevées, ne dépassant pas 2000m malgré des vallées parfois très encaissées.
- Les Pyrénées centrales où se trouvent les plus hauts sommets dépassant les 3000m. Il existe dans ces secteurs peu de points de passage également appelés « ports » entre la France et l'Espagne. Sur le versant Sud, elle s'étend dans les provinces de Huesca (Aragon) et de Lérida (Catalogne) et occupe plus de la moitié de la superficie de la chaîne. C'est aussi là qu'elle atteint sa largeur maximale.
- Les Pyrénées orientales, ou Pyrénées catalanes, moins hautes que les Pyrénées centrales malgré quelques hauts sommets et nombreuses sierras en Catalogne notamment et d'imposants massifs naturels comme celui des Corbières en allant vers la méditerranée. Sur le versant Sud elle s'étend des provinces de Barcelone et de Gérone.

A noter également l'existence de la zone Pré-Pyrénéenne, d'altitude moyenne, n'excédant pas les 2000m et se situant de part et d'autre de la ligne centrale des hauts sommets. Véritables systèmes montagneux, les Pré-Pyrénées font partie intégrante de la chaîne des Pyrénées dont ils forment les contreforts. La chaîne des Pyrénées s'étalant selon l'axe ouest-est, les plissements rocheux sont étirés en longitude de manière parallèle à la chaîne centrale divisant les Pré-Pyrénées en deux zones principales : l'une côté Nord ou côté français, l'autre côté sud ou côté espagnol. On y retrouve les reliefs typiques de l'étagé collinéen ou montagnard où sont présents les sièges de nombreuses exploitations agricoles. Le côté septentrional est plus abrupt que le côté méridional, excédant rarement 50 kilomètres côté français, alors que les pré-Pyrénées espagnoles s'étendent par endroit sur plus de 100 kilomètres de large. On retrouve dans cette zone importante des villes de taille moyennes telles que Lourdes, Foix, Jaca ou encore La Seu d'Urgell.

Tenant compte de ces observations, on observe un étagement de la végétation en fonction de l'altitude, offrant une des conditions préférentielles pour le développement de certaines essences comme le montre le schéma ci-dessous :

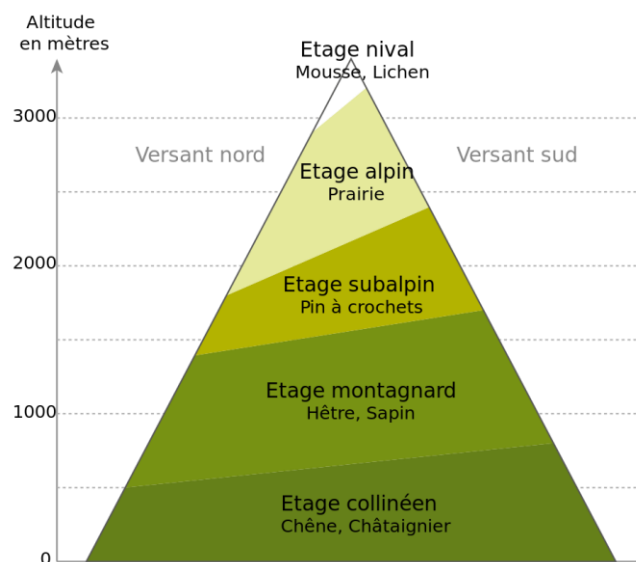
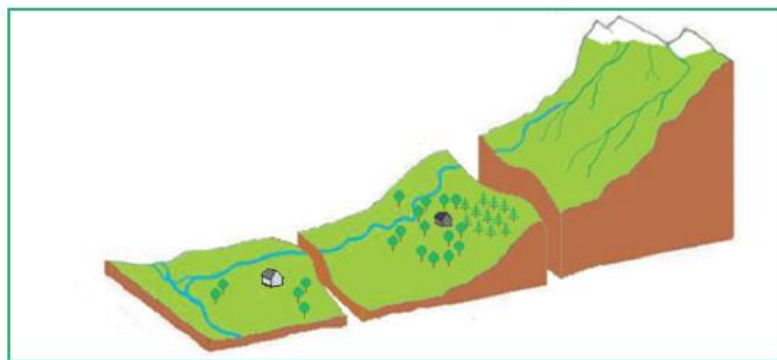


Fig 2- Principaux étages de végétation [2]

En zone pré-pyrénéenne et dans les fonds de vallées les étages collinéen et montagnard s'étendent jusqu'à 1500m. On y trouve des chênes et châtaigniers puis en s'élevant un peu, ce sont les hêtraies et sapinières qui sont plus présentes. La limite haute de la forêt se situe entre 1500 et 2000m, laissant alors place aux landes dites « subalpines » puis « alpines » entre 2000 et 3000m où se situent les estives, ces pâturages d'altitude utilisés par les troupeaux l'été. L'altitude et le déneigement tardif à ce niveau permet d'offrir une herbe de qualité un peu plus tard dans la saison alors que plus bas, l'herbe commence déjà à passer quand arrivent les premières chaleurs. Enfin, au-dessus de 3000m, on atteint les zones des crêtes et des sommets, le relief y est très accidenté et l'herbe moins présente, disséminée entre pierriers et névés.

L'exposition plus favorable au versant Sud entraîne une légère variation des altitudes à laquelle la végétation évolue, surtout les parties hautes du massif où l'éclairement et les températures ont un impact direct. Ainsi par exemple, l'étage alpin est atteint un peu avant 2000m sur le versant Nord tandis qu'il ne démarre pas avant 2500m sur le versant Sud et s'étend jusqu'à plus de 3000m. Sur le versant Nord moins bien exposé, le déneigement est plus tardif et l'étage des

estives se termine un peu plus bas, en-dessous des 3000m où le manque d'ensoleillement et le niveau de températures ne permettent pas à d'autres essences que les mousses et les lichens de pousser. Bien entendu tout cela reste relatif et dépend de l'exposition particulière à chacune des nombreuses vallées pyrénéennes et c'est aussi ce qui fait qu'on y retrouve des spécificités dans l'utilisation qui est faite du territoire. On y voit très nettement, au Nord comme au Sud, un étagement de la montagne qui se traduit par un type végétation. Cet étagement se traduit par l'organisation des activités sur le territoire, partagé entre le fond de vallée (450 à 800m), la zone intermédiaire (800 à 1200m) et l'estive (dès 1200m jusqu'aux crêtes et sommets).



Source : Chambres d'Agriculture 64, 65, Institut de l'Élevage

Fig 3 – Localisation des différentes zones de pâturage [3]

Ainsi, en termes de végétation on retrouve l'influence du climat selon un axe ouest-est et de l'altitude selon un axe nord-sud, ce qui détermine des conditions plus ou moins favorables à l'implantation et au développement de certaines espèces. On trouvera ainsi des typologies et faciès de végétation différents :

- Pâtures de l'étage subalpin et alpin (pelouses rases, gispetières, trèfle alpin)
- Pâtures de l'étage montagnard (pelouses mésophiles, pelouses productives)
- Pâtures de l'étage collinéen (landes à genêts, brachypodes)

C'est sur ce territoire de montagne que s'est développée une pratique d'élevage extensive, adaptée aux potentialités du terrain tant au niveau de la ressource herbagère disponible que du dénivelé, ou encore des écarts de températures. En effet, l'élevage reste un des meilleurs

moyens pour tirer profit des ressources disponibles en montagne, sur des terrains accidentés, peu accessibles et non mécanisables. Les pratiques et les productions se sont adaptées et c'est ainsi que l'on retrouve une forte empreinte laitière à l'ouest de la chaîne, où l'hygrométrie est favorable à la disponibilité de la ressource en herbe et où l'altitude est modérée. En partie centrale de la chaîne, où le relief est plus important, les versants plus accidentés et la ressource en herbe plus disparate, c'est l'élevage allaitant qui s'est développé. Il s'étend jusqu'à l'extrémité est du massif où l'altitude diminue et le climat méditerranéen influe davantage sur la disponibilité de la végétation, plus hétérogène, et nécessite un déplacement plus important des animaux pour la valoriser.

On produit ainsi davantage de lait et de fromage à l'ouest, tandis qu'au cœur et à l'est de la chaîne des Pyrénées, agneaux et veaux sont élevés sous leur mère, en utilisant, dans un cas comme dans l'autre, les différents étages de la montagne au rythme de la saison. On assiste ainsi, sur l'ensemble du massif, de l'est à l'ouest, du nord comme au sud, aux déplacements quotidiens des troupeaux qui tantôt montent l'été sur les quartiers de montagne pour profiter de l'herbe encore présente et de qualité, et tantôt redescendent, à l'automne, sur les fonds de vallées et zones pré-pyrénéennes à proximité des sièges d'exploitations.

Caractéristiques des exploitations agricoles de montagne :

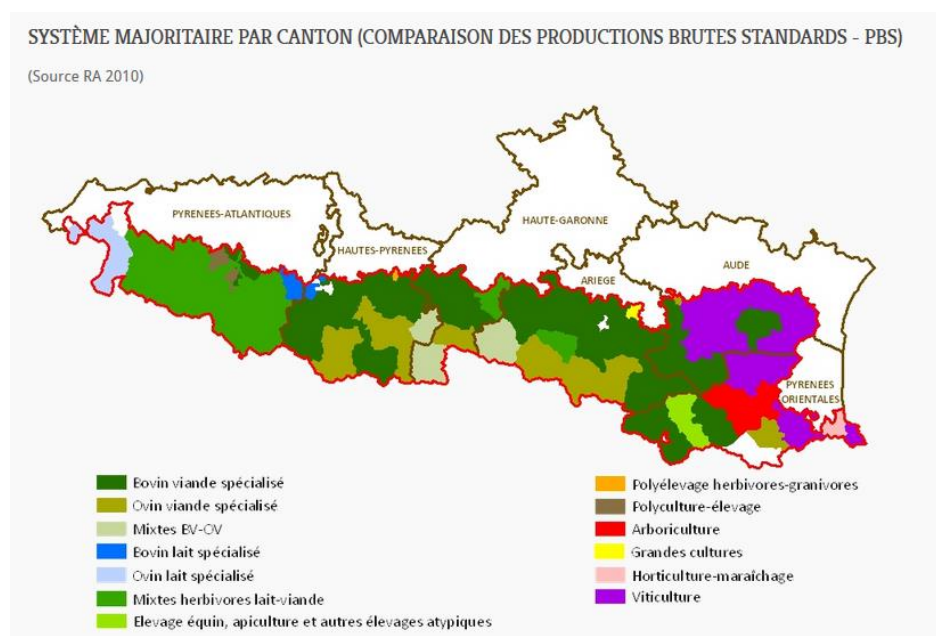


Fig 4 – Types de productions agricoles sur versant Nord du massif pyrénéen [4]

Sur le versant Nord, près de 74% des exploitations du massif pyrénéen sont situées en zone de montagne (>700m d'altitude). Elles utilisent 78% des surfaces agricoles du massif ce qui montre bien l'importance de l'agriculture. L'élevage y est prédominant comme le montre la carte ci-dessus, il représente 81% des activités agricoles sur la zone de montagne. Et plus encore, si on ne s'intéresse qu'à la zone de haute montagne, on atteint les 95% d'activités d'élevage pour les exploitations présentes, ce qui montre bien que l'animal reste le meilleur allié pour valoriser les ressources disponibles sur ces territoires de montagne.

Les exploitations en montagne sont le plus souvent de petite taille. Sur le versant Nord du massif pyrénéen la Surface Agricole Utile (SAU) moyenne des exploitations est de 31ha alors qu'au niveau national elle est de 56ha (48ha SAU dans sur les autres massifs français). La surface à usage individuel est alors plus faible pour ces exploitations qui utilisent très souvent en complément les pâturages collectifs (zone intermédiaire – estive). La caractéristique des exploitations de montagne réside aussi dans le fait que leur SAU est en grande partie composée de surfaces toujours en herbe (STH) parmi lesquelles de nombreux parcours non mécanisables considérés comme peu productifs. Ainsi, sur le massif des Pyrénées, les exploitations possèdent en moyenne 80% de leur SAU constituée de surfaces enherbées, qui sont valorisées par le pâturage des animaux.

Sur le versant Sud, la pratique est exactement la même, les exploitations de montagne concentrent une grande majorité de surfaces toujours en herbe, dédiées au pâturage des animaux. On retrouve une taille moyenne des exploitations qui est similaire, soit environ 38ha. La partie centrale des Pyrénées (Huesca, Lerida) recense 44% des activités agricoles mais les espaces dédiés à l'agriculture sont réduits : la SAU n'occupe que le quart de la superficie totale du massif. Sur l'extrémité occidentale, en Navarre, en revanche, on retrouve un plus grand nombre d'exploitations agricoles (près d'1/3 des chefs d'exploitations pyrénéens) tandis que la surface ne représente que 23% de la SAU du massif. On y trouve de nombreuses structures mais de plus petites taille (moins de 20ha) comme le montre la carte ci-après.

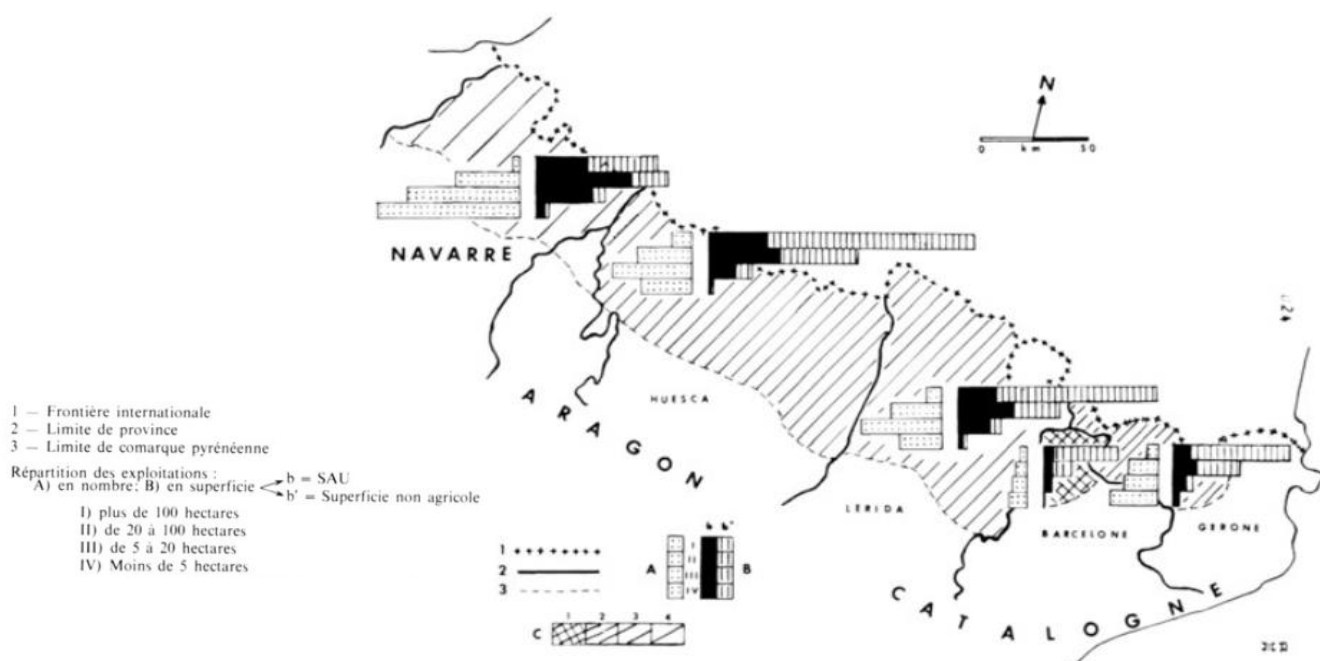


Fig 5 – Répartition par province des exploitations agricoles individuelles pyrénéennes [5]

L'exemple de la province de Lérida, présenté dans le tableau ci-après, montre que de ce versant là aussi du massif la part du territoire utilisé en montagne est corrélée à un usage collectif de l'espace et une taille des exploitations agricoles réduite. C'est ainsi que dans le Vall d'Aran on retrouve des exploitations de petites tailles (moins de 20 ha) se partageant l'usage de façon collective sur les 16 500 ha de surfaces pastorales composées en très grande majorité de surfaces toujours en herbe (97% de la superficie totale est gérée collectivement).

Structures foncières agricoles dans quelques comarques de la province de Lérida

en %

Comarque	Bien collectifs/ Superficie totale	Pourcentage des exploitations individuelles (en nombre)			
		Moins de de 5 ha	5-20 ha	20-100 ha	Plus de 100 ha
Val d'Aran	97,5	53,7	34,8	1,6	
Pallars					
Ribagorça	75,2	37,1	40,5	19,3	3,0
Haut Urgel	65,2	25,6	44,7	25,7	3,9
Conca de Tremp	69,5	29,9	46,9	21,5	1,6
Solsonès	7,8	15,0	25,7	37,5	11,4

2. La notion de zone de massif

Ce court descriptif de l'importance des activités agricoles en zone de montagne nous amène à préciser ce qu'on entend par le terme « montagne ». En France, depuis le 9 janvier 1985 la loi dite « loi montagne » définit dans les Pyrénées le contour de la zone de massif qui se compose « des zones de montagne et des zones qui leur sont contiguës ». La zone de montagne se définit quant à elle par différents critères tels qu'une altitude minimale de 700m, des conditions climatiques difficiles avec une période de végétation raccourcie et/ou la présence de fortes pentes rendant la mécanisation impossible.

La délimitation de cette zone de massif a pour but de considérer un territoire cohérent et homogène, et constitue une unité d'aménagement de l'espace et de programmation de projets et d'investissements ayant pour but d'accompagner et de soutenir les activités liées à ce territoire spécifique. Ce zonage concerne, comme le montre la carte ci-dessous, l'ensemble des départements pyrénéens, de façon plus ou moins importante selon la part de leur territoire contenu dans le zonage décrit: Pyrénées Atlantiques (40%), Hautes-Pyrénées (70%), Haute-Garonne (20%), Ariège (70%), Aude (40%) et Pyrénées Orientales (70%).

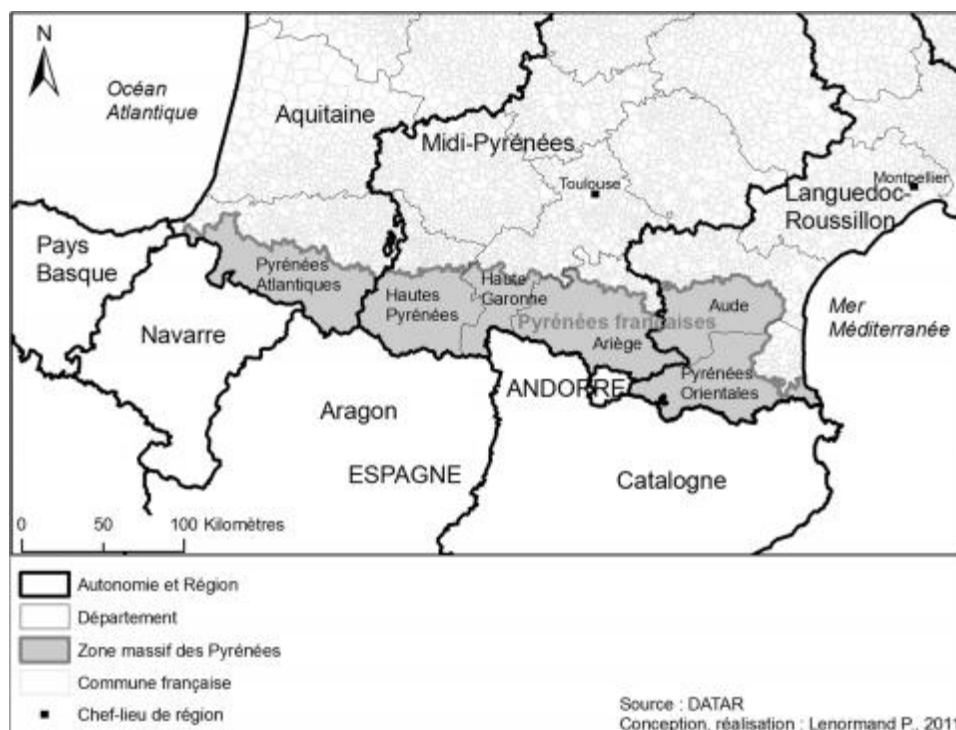


Fig. 6 – Division politico-administrative du massif pyrénéen [6]

Ainsi, sur la base de ce découpage administratif de la zone massif, un outil a été développé en 2007 et est devenu le socle du projet stratégique de l'élevage pyrénéen pour accompagner le développement agricole français : le Plan de Soutien à l'Economie de Montagne (PSEM).

Ce plan, toujours en vigueur, a pour objectif de favoriser l'emploi agricole et l'installation dans le cadre d'un développement durable respectueux de son environnement considéré comme remarquable. Un volet « Pastoralisme » inclue à ce titre le soutien à la conduite des troupeaux via le gardiennage et les opérations d'améliorations des cabanes ainsi que l'animation pastorale. L'appui au pastoralisme est permis par un co-financement via l'Union Européenne au travers du fonds FEADER (mesure 7.6.2), le Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt, ainsi que des deux régions Occitanie et Nouvelle Aquitaine.

Ce volet de soutien au pastoralisme permet de soutenir et d'accompagner financièrement :

- Le gardiennage des troupeaux par des salariés, des prestataires et des éleveurs gardien
- L'animation pastorale et foncière
- Les études sur la thématique pastorale
- Les investissements sur les estives

Cette structuration fait du PSEM un dispositif innovant mobilisant des fonds européens, nationaux, régionaux et départementaux, et ayant un champ d'action interrégional (deux régions regroupant 6 départements pyrénéens). Les politiques publiques encadrant ces outils sont assez complexes, mais constituent un maillon essentiel dans le développement économique du massif français.

Pour exemple, le graphique ci-dessous montre l'évolution du nombre de gardiens entre 2007 et 2012. En 2007, le nombre total de bergers bénéficiant de l'aide était de 150. En 2012, c'est près de 480 bergers présents en estive et dont l'emploi est soutenu dans le cadre du PSEM. Ces chiffres permettent de vérifier que les moyens mis en œuvre ont permis de répondre à un enjeu majeur, celui d'accroître la présence humaine sur les estives et d'assurer la conduite et la surveillance des troupeaux.

De plus, il est important de préciser qu'au-delà de l'aspect économique, une conduite cohérente et adaptée des troupeaux contribue aussi à la préservation des paysages pyrénéens et à la sauvegarde du patrimoine naturel et culturel. Les impacts positifs liés à la présence du berger

sur l'estive sont très nombreux et souvent inchiffrables ce qui justifie l'accompagnement de l'activité dans le cadre du soutien à l'économie de montagne. (*Bilan PSEM 2007-2013*).

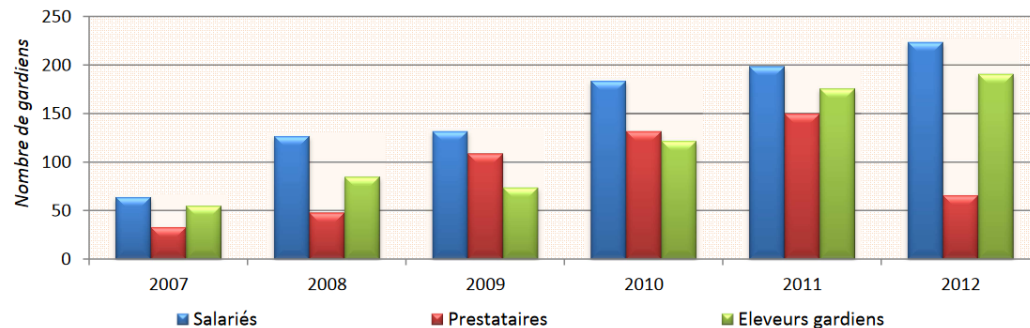


Fig 7 – Evolution du nombre de gardiens en fonction de leur statut entre 2007 et 2012

(Source : Bilan PSEM 2007-2013) [7]

En Espagne, il n'existe pas de loi ni d'outils similaires, cependant on peut extrapoler la zone d'économie de montagne du versant Sud en utilisant les mêmes critères que ceux choisis dans la définition française comme représenté par la carte ci-dessous.



Fig 8 – Extrapolation de la zone de massif au versant sud pyrénéen [8]

3. Le pastoralisme dans les Pyrénées aujourd'hui

La pratique du pastoralisme repose sur le déplacement d'animaux, le plus souvent de races rustiques, capables de tirer profit d'une végétation spontanée et saisonnière, c'est-à-dire capables de se déplacer pour la prélever là où elle pousse, selon l'altitude et la saison. Selon la définition apportée par l'Association Française de Pastoralisme (AFP), cela concerne plus précisément « l'ensemble des activités d'élevage valorisant par un pâturage extensif les ressources fourragères spontanées des espaces naturels, pour assurer tout ou partie de l'alimentation des animaux ». Cette pratique n'a pas seulement une fonction d'élevage, elle a aussi un rôle fondamental dans l'entretien de l'espace, particulièrement de la montagne, le maintien des milieux ouverts, la prévention contre les risques naturels (avalanches, incendies, déficits en eau), l'entretien des chemins de randonnées et le maintien d'un tissu social en zones rurales.

Le pastoralisme est aussi largement associé à la production de produits de qualité, et la préservation des paysages et du patrimoine culturel local valorisé et exploité par le tourisme.

La faible surface agricole utile des exploitations en zone de montagne s'explique par le foncier limité dans les fonds de vallée ce qui implique pour les éleveurs de mobiliser d'autres surfaces pour assurer la disponibilité en fourrages pour leurs troupeaux, ce qu'ils font en utilisant les pans de montagne au-dessus de l'exploitation comme illustré dans le schéma suivant. Ces terrains ne sont pas nécessairement privés, ils relèvent bien souvent de la propriété communale ou domaniale. Pour ce faire, les éleveurs utilisent et valorisent d'abord l'étage intermédiaire au printemps puis à l'automne. On trouve à cet endroit les anciens prés de fauche et les granges foraines servant à stocker l'herbe et à y abriter les animaux autrefois l'hiver. Puis à la belle saison les éleveurs utilisent alors les estives, ces vastes pâtures d'altitude où la pousse de l'herbe est plus tardive et permet une disponibilité de la ressource durant tout l'été. Cette façon de travailler en déplaçant les animaux et d'utiliser le milieu en tenant compte de ses potentialités fait de ces exploitations des systèmes dits « transhumants » valorisant des races locales et à l'origine de produits de qualité qui s'inscrivent dans les traditions locales. Pour la plupart de ces exploitations, l'estive est un maillon essentiel et s'inscrit dans le prolongement de cette dernière. On parle du système agro-pastoral basé sur un schéma traditionnel « saison/espace » dont la complémentarité permet une optimisation de l'utilisation de la ressource en fonction de sa disponibilité. (V.Federici, 2018) Le déplacement des troupeaux durant la saison estivale

permet de plus de libérer les prairies situées en fond de vallée et en plaine, ce qui permet ainsi aux éleveurs de faucher puis stocker le foin pour la période hivernale durant laquelle les animaux, alors redescendus de l'estive, seront nourris à l'étable et en bergerie.

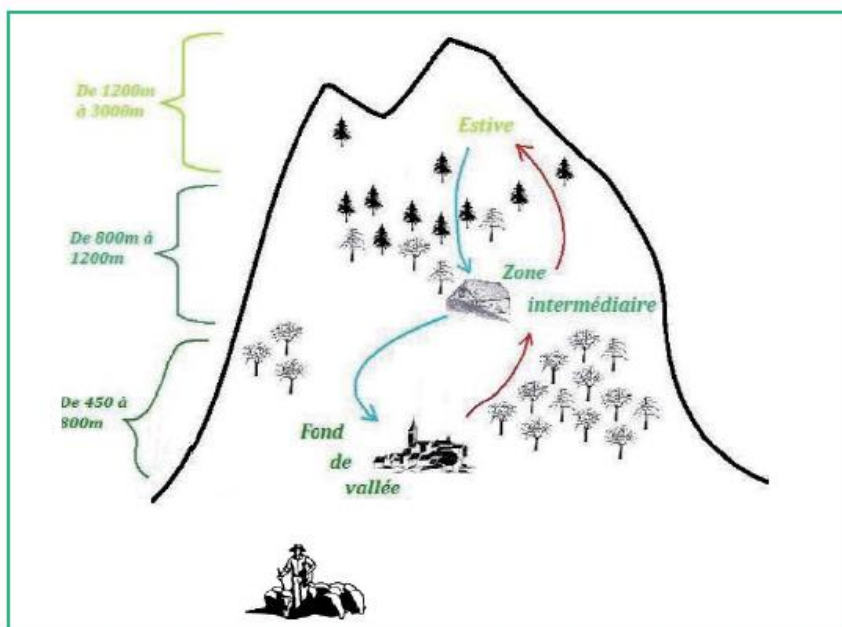


Fig 9 – Circulation des animaux dans les différentes zones de pâturage (Source : Chambres d'Agriculture 64, 65, Institut de l'élevage) [9]

S'inscrivant dans une logique d'adaptation constante au territoire, le pastoralisme n'est pas unifié dans les Pyrénées. La mosaïque de vallées et de milieux que l'on y rencontre influe sur les pratiques pastorales diversifiées de part et d'autre de la chaîne.

3.1. Au Nord du massif, une activité pastorale structurée :

- Spécificités de l'activité pastorale du versant Nord

Une des spécificités du pastoralisme pyrénéen sur le versant Nord réside dans « l'importance des surfaces collectives qui représentent plus que les surfaces utilisées par les exploitations individuelles » comme l'a précisé le rapport de l'IRSTEA intitulé « L'agriculture en montagne : évolutions 1988-2010 d'après les recensements agricoles ». En effet, la surface individuelle

mobilisée par les exploitations est plus faible sur le massif mais elles utilisent très souvent en complément des pâturages collectifs. Sur le versant nord pyrénéen, ce sont près de 915 000 ha de surfaces agricoles qui sont utilisés, dont la moitié est gérée individuellement et l'autre moitié collectivement via les estives.

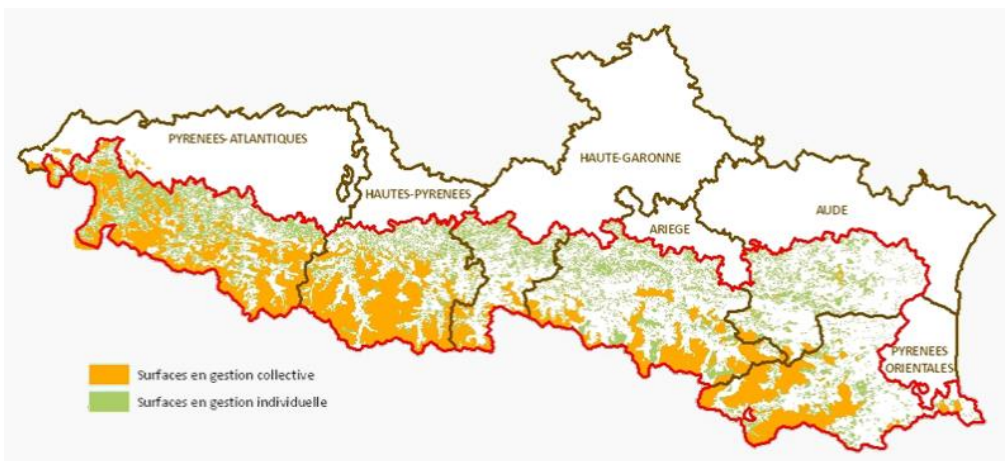


Fig 10 – Localisation des surfaces en gestion collective ou individuelle sur le massif [10]

Une autre donnée illustrant l'importance des surfaces gérées collectivement concerne la première place qu'occupe le massif pyrénéen (versant français toujours) devant les autres massifs français pour l'importance du recours aux surfaces collectives avec 52% des exploitations d'élevage qui utilisent les pacages d'altitude.

Pour ce qui est des systèmes d'exploitation, « plus de 70% des exploitations sont spécialisées en système d'élevage herbivore : systèmes ovins (26%), bovin viande (24%) mais aussi « autres herbivores » (équins et/ou association de troupeaux herbivores) (16%). » (IRSTEA, 2015).

- Des outils pour gérer et organiser collectivement l'activité pastorale :

Dès 1972 la mise en valeur de l'activité pastorale dans les régions d'économie montagnarde s'est opérée avec la « loi pastorale » qui a permis la création d'outils à destination des acteurs du pastoralisme, jusque-là démunis de moyens juridiques, dans le but de renforcer la structuration de leurs activités. Les trois principaux « outils » apparus grâce à la loi pastorale sont :

- *Le Groupement Pastoral (GP)* : pouvant avoir le statut de Loi 1901, c'est une structure regroupant des éleveurs utilisateurs de surfaces pastorales permettant d'organiser la gestion collective de l'estive (prix des pensions, travaux et équipements, embauche d'un salarié...).
- *Les Associations Foncières Pastorales (AFP)* : souvent rencontrés en zones intermédiaires ce sont les outils permettant le regroupement de plusieurs propriétaires fonciers, dans un objectif d'utilisation cohérente de surfaces souvent non valorisées car isolées et de faible superficie, offrant alors une fois mises en commun une ressource fourragère conséquente pour les éleveurs et leurs troupeaux
- *La Convention Pluriannuelle de Pâturage (CPP)* : il s'agit d'un bail saisonnier réglementant l'utilisation des pâtures. C'est un accord de jouissance entre un propriétaire (souvent la commune) et des éleveurs utilisateurs organisés en GP ou en AFP.

A l'ouest de la chaîne (Pyrénées Atlantiques et une partie des Hautes-Pyrénées), on retrouve un autre outil spécifique :

- *Les Commissions Syndicales (CS)* : il s'agit de personnes morales de droit public, gestionnaires d'un territoire qui est la propriété indivise de plusieurs communes ou des habitants de communes. Elles ont la charge d'équiper la montagne en pistes, accès, abreuvoirs, cabanes, etc, ... (source : <https://www.hautes-pyrenees.gouv.fr/>)

3.2. Une situation plus hétérogène sur le versant Sud :

L'organisation de l'activité pastorale en Aragon est régie par des normes communautaires en place depuis les XIIIème et XIVème siècles. Ainsi, les communautés villageoises et les ensembles de villages ont un accès direct aux parcelles situées au-delà des noyaux villageois, marquant une forme de droit d'usage, comme c'est le cas par ailleurs sur le versant Nord des Pyrénées (V.Federici, 2018). Les communes exploitent alors à la fois des parcelles sur l'étage intermédiaire ou en montagne, souvent de petite superficie appelées puertos (« estives » en français) qui sont pâturées en suivant une rotation de pacage, selon la ressource pastorale disponible. Les regroupements de communes, ou organisations supra-communales, portent le nom de *mancomunidades* qui sont divisées en *vicos*, eux-mêmes regroupant plusieurs villages. On

observe ce système dans la vallée de Broto (province de Huesca) par exemple dont la vallée a une particularité qui est qu'il existe des droits de pacages sur des territoires français mitoyens (Gavarnie) qui ont été maintenus jusqu'à aujourd'hui. Autre particularité sur cette zone, l'existence de pâturages gérés directement par le Gouvernement aragonais nommés *Montes de Utilidad Publica* ; ces pacages sont de propriété communale et les éleveurs du village attenant les exploitent. Il s'agit bien là d'une forme d'organisation collective et raisonnée de l'espace qui ne s'appuie pas sur des outils structurants mais sur des accords historiques toujours ancrés dans les pratiques pastorales actuelles.

3.3. Des enjeux communs aux deux versants

Comme on a pu mettre en évidence l'existence de dénominateurs communs entre Nord et Sud du versant dans l'existence de droits d'usage qui régissent l'accès aux estives, de même que l'importance accordée à l'estive dont le système traditionnel en fait la clé de voûte d'une organisation basée sur la complémentarité entre les différents étages (fond de vallée – zones intermédiaires – estive), d'autres points communs sont à noter.

D'abord il est important d'évoquer le caractère multi-usager des espaces pastoraux. Différents usagers de la montagne cohabitent et parcourent les zones de pacages pour des raisons diverses et variées : le monde pastoral côtoie ainsi les simples touristes promeneurs, randonneurs expérimentés, chasseurs, pêcheurs, cueilleurs, sportifs (ski, moto-cross, parapente, VTT,...), environnementalistes, etc... Espace de partage, devenu « bien collectif » (Eychenne, Lazaro, 2014), l'estive s'est aussi révélée être le terrain d'expression de conflits d'usages entre catégories d'acteurs ayant des logiques différentes. Sans oublier d'ajouter à ça l'éloignement grandissant et la perte de lien avec le monde agricole et rural d'un grand nombre de ces utilisateurs ponctuels de la montagne pour qui les contraintes imposées par les activités pastorales sont perçues comme une appropriation de l'espace. La prise en compte de ces nouveaux usagers et la gestion des conflits sont donc devenus des enjeux et des problématiques quotidiennes pour les acteurs pastoraux pyrénéens. (V.Federici, 2018).

Enfin, dans un contexte pastoral actuel marqué par des tensions importantes en raison de l'impact de la prédation sur les troupeaux en estive, une problématique se fait de plus en plus prégnante et menace à terme le système transhumant dans son ensemble et le maintien des

surfaces de pâturage en dehors du siège des exploitations (zone intermédiaire – estive). En effet, la présence devenue permanente du plantigrade dans certains secteurs géographiques restreints des Pyrénées contraint certains éleveurs à « abandonner » certaines zones de pacage trop exposées aux attaques du prédateur (*V.Federici, 2018*). Des secteurs sont délaissés au dépend d'autres zones qui, elles, peuvent être sujettes au surpâturage si la conduite n'est pas adaptée, et au dépend également des animaux qui voient leur territoire restreint et sont davantage contraints par les pratiques (grade plus serrée, regroupement nocturne, limitation du territoire).

Cet enjeu concernant le maintien de l'espace est bien commun aux différents territoires frontaliers avec des nuances qui peuvent être dans certains cas étroitement corrélées aux zones de présence ou non des grands prédateurs.

4. Les métiers du gardiennage en estive

Sous l'appellation de « pâtre » ces métiers regroupent l'ensemble des personnes qui gardent et qui font paître les animaux, autrement dit qui organisent le pâturage. Le pâtre peut aussi bien s'occuper de bovins, que d'ovins, de caprins ou d'équins. Le plus souvent la garde s'effectue en montagne, lorsque les animaux sont regroupés en troupeaux et qu'il est nécessaire d'en assurer à la fois la surveillance, les soins quotidiens et la conduite au pâturage. Le pâtre est ainsi responsable d'un ou de plusieurs troupeaux appartenant à un ou plusieurs propriétaires. Selon les animaux présents, le terme de pâtre pourra être précisé. On parlera de berger s'il s'occupe de brebis, et on parlera de vacher s'il s'occupe de vaches.

Le métier nécessite des compétences spécifiques, en lien avec l'animal mais aussi avec le milieu montagnard. Ainsi le berger ou le vacher doit être doté d'un grand sens de l'observation et d'une bonne connaissance des comportements et habitudes des animaux afin d'organiser leurs déplacements, sans jamais vraiment les contraindre mais en les incitant à se déplacer tout en les laissant profiter de l'herbe tout au long de la journée. La connaissance du territoire d'estive et de la montagne est essentielle pour mettre en œuvre ces déplacements et profiter des reliefs ou abris naturels pour y conduire les animaux selon les périodes de la journée ou à l'approche de changements de météo soudains. Le pâtre doit à la fois gérer le milieu, la pousse de l'herbe,

le prélèvement de la ressource de façon homogène sur la montagne, et il doit gérer le troupeau, en observer les comportements afin de détecter d'éventuels problèmes sanitaires dont l'évolution à la montagne est très rapide et nécessite des interventions appropriées. Il doit alors aussi avoir les compétences dans le diagnostic des pathologies des ruminants et la réalisation des soins. Enfin, l'ensemble de ces activités doivent être réalisées en autonomie ce qui nécessite un grand sens de l'anticipation et de l'organisation. Ces multiples compétences et le territoire où il les exerce font toute la singularité et la technicité du métier de berger-vacher. Il est un maillon fondamental entre les éleveurs et leurs troupeaux et s'inscrit dans une démarche de travail collectif et de confiance.

Champ de compétences attendues pour le métier :

- Connaissance et conduite du troupeau
 - Connaissance et manipulation des animaux
 - Conduite du troupeau au pâturage
 - Maîtrise de la santé et de l'hygiène du troupeau
- Connaissance du milieu montagnard et du système pastoral
 - Milieu montagnard et potentiel fourrager
 - Conditions de vie et de travail en montagne
 - Connaissance et utilisation des équipements pastoraux
 - Approche du collectif de travail
 - Autonomie et travail en sécurité
- Relations avec les éleveurs employeurs et autres usagers de la montagne
 - Relations avec les éleveurs employeurs
 - Relations avec les autres usagers et les gestionnaires de la montagne

5. Définition de l'estive :

Si on se réfère à la définition apportée par *Le Petit Larousse*, l'estive se définit comme le « pâturage de montagne exploité en été » ou encore « la période pendant laquelle l'estivage est pratiqué » c'est-à-dire le déplacement des animaux sur les pacages de montagne. Le mot estive désigne alors aussi bien l'endroit que la période et est fréquemment employé avec ces deux

sens. Ici, pour éclaircir nos propos le terme d'estive sera employé dans son sens technique, faisant référence à l'endroit et à la façon dont il est géré. Ainsi l'estive sera définie comme une unité pastorale d'au moins 10ha d'un seul tenant, gérée collectivement ou individuellement, sans retour journalier du ou des troupeaux sur l'exploitation, et située en zone de montagne.

On dénombre ainsi sur l'ensemble du massif des Pyrénées près de 500 structures gestionnaires sur le versant Nord avec plus de 1000 unités d'estives soit environ 600 000 ha d'estives mobilisés par près de 5000 exploitations transhumantes. En Catalogne, on dénombre près de 2000 exploitations dites extensives utilisant 116 unités d'estives sur le territoire des 9 comarques situées en zone pyrénéenne et valorisant près de 130 000 ha. Elles sont en général situées à une altitude moyenne de 1700m, les estives ovines étant généralement situées sur les quartiers les plus élevées, les vaches se répartissant les secteurs de plus basse altitude où le relief est moins contraignant.

II. Les objectifs de l'étude :

L'objectif principal de cette étude est de mieux **connaître et mieux comprendre les mécanismes liés aux pratiques pastorales et à l'emploi sur le massif pyrénéen en s'appuyant sur des tendances observées sur le territoire**. D'abord en **permettant aux structures techniques présentes au quotidien sur le territoire d'améliorer l'accompagnement** des évolutions nécessaires au maintien et au développement de ces activités (animation, structuration foncière, appui au recrutement des salariés). Puis pour prendre en compte les besoins exprimés au niveau des territoires et **permettre aux centres de formation de proposer des dispositifs spécifiques et dédiés aux métiers du gardiennage des troupeaux** tout en accompagnant les futurs salariés en estive et en favorisant leur insertion professionnelle.

Une vision globale du territoire et des salariés sur les Pyrénées est indispensable pour accompagner durablement ce type d'activités en proposant des démarches innovantes répondant aux attentes du secteur et à son attractivité.

Cette démarche, au travers du projet Interreg Poctefa PYRPASTUM, est à l'initiative des structures suivantes dont le territoire d'action regroupe à la fois les Pyrénées et le secteur de l'agriculture de montagne :

- *Le CFPPA Ariège-Comminges*, est un centre de formation spécialisé dans les secteurs agricole, forestier et du pastoralisme ainsi que dans les secteurs de l'apprentissage et de la formation pour adultes, du CAP au brevet professionnel en passant par des contrats de spécialisation ou des formations courtes. On y délivre des diplômes reconnus et diversifiés, le tout grâce au soutien de la Région Occitanie qui finance et accompagne ces différentes formations. Le CFPPA AC est présent sur le département de l'Ariège, à Pamiers et à Saint-Girons, ainsi qu'au Sud de la Haute-Garonne à Saint-Gaudens (Comminges). La formation accueille des apprenants, adultes et apprentis, qui se forment aux spécificités de l'agriculture de montagne (abattage, débardage, entretien de l'espace, installation élevage et maraîchage...). Parmi toutes ces formations, le BPA Berger Vacher mis en œuvre au CFPPA AC depuis les années 80 a été le point de départ des réflexions qui ont poussé la structure à lancer le projet PYRPASTUM. Le CFPPA AC est à l'initiative du projet de coopération et en est le chef de file.

- *L'Association Rurbans*, qui héberge l'Escola de Pastors de Catalunya (Ecole des Bergers de Catalogne), est localisée à Rialp, dans la comarque du Pallars Sobirà. Elle propose de la formation professionnelle pour les futurs bergers et vachers ainsi que pour les futurs éleveurs. Elle assure notamment une mission d'orientation et de conseil à l'installation des nouveaux agriculteurs et met en œuvre la promotion de l'emploi agricole.

- *La Fédération Pastorale de l'Ariège (FPA)*, basée à Foix (Ariège), a été créée à l'initiative d'éleveurs, d'élus de la montagne et du Conseil Départemental; elle a pour vocation de mettre en œuvre la politique pastorale souhaitée par ses membres, à savoir les acteurs du pastoralisme ariégeois. Cette structure professionnelle départementale contribue à définir de nouvelles conditions du développement pastoral et à coordonner une politique départementale affirmée dans ce domaine. La structure occupe un rôle d'expert et de conseil technique dans le cadre du projet.

- *L'Escola Agraria del Solsonès* (Ecole Agricole du Solsonès) est un établissement de formation agricole situé à Solsona, dans la comarque du Solsonès. Elle délivre une qualification professionnelle en milieu rural (formation, transfert de technologies) et

propose une formation de grade supérieur : gestion du milieu naturel et forestier, aménagement paysager en milieu rural pour des profils professionnels agricoles en formation continue (agriculture, forêt, milieu naturel).

Afin d'atteindre l'objectif de départ un travail conjoint a alors été entrepris sur les deux versants pyrénéens au travers d'un état des lieux des pratiques et de l'emploi. Un premier travail de collecte de données quantitatives s'est opéré auprès des cellules pastorales départementales et des *comarcas* afin d'en actualiser les données déjà existantes. En parallèle, un autre travail, beaucoup plus long et conséquent, s'est opéré auprès des acteurs pastoraux, éleveurs et salariés, afin de recueillir leurs points de vue et parvenir, avec eux, à donner des tendances en matière de pratiques et d'emploi pastoral.

METHODOLOGIE

Afin de mieux connaître et appréhender les métiers liés au gardiennage de troupeaux, l'étude s'est attachée à rencontrer l'ensemble des professionnels qui gravitent autour de la profession et des espaces qui leurs sont dédiés, à savoir la montagne et les estives.

I. Présentation de la zone d'étude

1. Définition de la zone d'étude

Le choix de la zone d'étude s'est organisé autour du territoire d'action des quatre structures partenaires du projet à savoir, la partie centrale des Pyrénées (Ariège, Haute-Garonne et Catalogne). Un ensemble cohérent a été défini autour de ces départements et régions en se basant sur l'activité prédominante sur les estives c'est-à-dire l'élevage allaitant. Ce choix s'est avéré le plus pertinent afin de disposer d'éléments de compréhension et de comparaison des pratiques existantes, dans le but d'accompagner l'insertion professionnelle des futurs salariés formés sur le territoire.

Ainsi, la zone d'étude se définit comme suit :

- Sur le versant Nord 5 départements pyrénéens de la Région Occitanie où l'élevage allaitant prédomine, à savoir : les Hautes-Pyrénées, la Haute-Garonne, l'Ariège, l'Aude et les Pyrénées Orientales
- Sur le versant Sud la zone d'étude s'étend sur la partie montagne et piémont de la Catalogne, regroupant 9 comarcas : Val d'Aran, Alta Ribagorça, Pallars Jussà, Pallars Sobirà, Alt Urgell, Solsones, Cerdanya, Bergueda, et Ripollès

La zone d'étude s'appuie finalement sur les entités administratives de la zone de montagne en région Occitanie et Catalogne.



Fig 11 - départements de la région Occitanie



Fig 12 - comarques de Catalogne

Les cellules pastorales existantes côté français ainsi que les techniciens des bureaux comarcaux du Département de l'Agriculture côté catalan ont été sollicités pour décrire au mieux les territoires et lister les unités d'estives et exploitations transhumantes qui les utilisent. Puis ce sont les éleveurs, les bergers et les vachers qui pratiquent, chaque été, le gardiennage des troupeaux, qui ont été rencontrés pour les entretiens décrits dans la partie « Collecte de données » qui suit.

2. Caractéristiques du territoire versant Nord :

Sur les 5 départements qui ont fait l'objet de l'enquête on estime les surfaces pastorales à 364 000 ha utilisés et valorisés par près de 2500 exploitations transhumantes. Les animaux présents sont très majoritairement des ovins, on en dénombre près de 194 000, suivent ensuite les bovins avec près de 50 000 animaux puis plus occasionnellement des équins (4700) et des caprins (2600). Pour s'occuper de ces animaux durant la période estivale, pas moins de 185 bergers et vachers sont mobilisés sur le territoire. Parmi eux, différents statuts sont représentés, on trouve des salariés, quelques prestataires de service ou encore des éleveurs gardiens. L'ensemble de ces forces s'organisent sur près de 354 unités d'estives.

3. Caractéristiques du territoire versant Sud :

Selon les données obtenues auprès des bureaux comarcaux du Département de l'Agriculture, sur les 9 comarcas étudiées on ne dénombre pas moins de 116 unités d'estives utilisant près de 97 000 ha de surfaces pastorales. Peu d'entre elles sont gardées par un salarié ; ces derniers ne sont que 20 recensés sur le territoire. Les estives gardées par des salariés et qui regroupent plusieurs troupeaux sont essentiellement des estives ovines. Ces mêmes comarques sur le massif pyrénéen regroupent plus de 50 000 bovins et 105 000 ovins, tous allaitants, soit près de 2000 exploitations dites extensives.

II. Présentation de l'échantillon

Tous les salariés des Pyrénées occitanes et catalanes ont été sollicités via l'enquête.

Sur les 184 recensés sur la partie centrale du versant Nord, 45 ont répondu soit 25% d'entre eux. Le tableau ci-dessous détaille les taux de réponses obtenus par départements. L'Ariège est le département qui enregistre le plus de retours d'enquêtes (49%) suivi par la Haute-Garonne et les Hautes-Pyrénées avec respectivement 22% et 20% de réponses. Ces trois départements sont les plus importants en termes d'emploi de salariés puisqu'ils regroupent les trois quarts d'entre eux comme le montre le tableau ci-dessous.

	Nb salariés en poste sur la zone	% des salariés en poste sur la zone	Nb salariés ayant répondu	% des salariés ayant répondu
Ariège	70	38%	22	49%
Haute Garonne	20	11%	10	22%
Hautes Pyrénées	50	27%	9	20%
Aude	4	2%	2	4%
Pyrénées Orientales	40	22%	2	4%
TOTAL	184		45	

Fig 13 – Retours d'enquêtes sur les départements du versant Nord

Sur le versant Sud du massif pyrénéen ce sont 20 estives avec salariés qui ont été étudiées. Ces estives se répartissent sur 7 comarcas (Alta Ribagorça, Alt Urgell, Berguedà, Cerdanya, Pallars Sobirà, Ripollès, Vall d'Aran) appartenant à la communauté autonome de Catalogne. Le nombre d'estives avec salariés étant plus limité, tous ont pu faire l'objet d'une enquête.

Et afin d'avoir une vision plus large les enquêtes se sont poursuivies sur quelques unités d'estives où il n'y avait pas de salarié. Ainsi 61 estives ont également été enquêtées au total, parmi lesquelles 20 emploient un salarié dont les réponses ont donc été recueillies.

Comarcas	TOTAL estives	Nb estives enquêtées	
		Nb de gestionnaires d'estives sans salarié ayant répondu	Nb de salariés ayant répondu
Pallars Sobirà	14	11	8
Ripollès	4	4	2
Vall d'Aran	7	7	4
Cerdanya	21	13	2
Alta Ribagorça	28	10	2
Berguedà	9	4	1
Alt Urgell	6	2	1
Pallars Jussà	15	9	0
Solsonès	12	1	0
TOTAL	116	61	20

Fig 14 – Retours d'enquêtes sur les comarcas du versant Nord

III. La collecte des données

1. Entretiens qualitatifs préliminaires

Une première enquête de ciblage a été réalisée au préalable au printemps 2018. L'objectif premier était de tester ici un premier questionnaire bâti de façon à balayer l'ensemble des caractéristiques pouvant expliquer le fonctionnement d'une unité d'estive et le rôle du salarié, berger et/ou vacher,

dans sa gestion quotidienne. Une première série d'enquêtes a alors été menée auprès des salariés mais aussi auprès de leurs employeurs respectifs, au sein d'une même unité d'estive, de façon à partager les points de vue et permettre d'avoir des clés de compréhension pour l'analyse et le traitement des données à recueillir par la suite à l'échelle du massif.

Ces premiers entretiens ont volontairement été peu nombreux au vu de l'importance donnée à l'échange en lui-même, en moyenne 2h par personne interrogée, et à l'objectif qui était de tester les thématiques à aborder pour mieux comprendre et caractériser les pratiques. La technique de l'entretien semi-directif a alors été plébiscitée permettant ainsi d'avoir une trame pour guider l'entretien tout en laissant libre court aux personnes interrogées de s'exprimer en abordant les thématiques selon l'intérêt qui leur était porté. Ces thématiques abordaient le contexte et les conditions d'exercice du métier (journée type, activité menée en saison et hors saison, rapport au collectif de travail, multiusage, ...), les besoins et les contraintes (aspects techniques, compétences recherchées, besoins en formation, ...), les perspectives et enjeux (avenir de la pratique du gardiennage et du métier). Le guide d'entretien utilisé est présenté à la fin de ce rapport (Annexe 1).

Les informations recueillies ont permis d'apporter un éclairage pour mieux comprendre et situer l'activité sur le massif, et de préparer les supports d'enquêtes quantitatifs utilisés par la suite à plus grande échelle.

C'est ainsi que sur la zone Nord, 13 unités d'estive ont été enquêtées interrogeant à chaque fois le salarié en poste et l'éleveur employeur ou un éleveur utilisateur. Ces entretiens de cadrage se sont focalisés, pour la zone Nord, sur le département de l'Ariège. Quant à la zone Sud, 5 unités d'estive ont été enquêtées en région Pallars Sobira et 5 autres en Cerdagne. Là encore pour une même estive les salariés et les éleveurs employeurs et/ou utilisateurs ont été entendus.

Ces départements et comarques ont été choisis arbitrairement comme support de ces premiers échanges car il s'agit du territoire d'action des structures en charge de l'enquête. La connaissance de ces mêmes structures sur le terrain a été un élément facilitateur dans la confiance accordée aux enquêteurs extérieurs mandatés pour mener ces entretiens.

2. Entretiens quantitatifs définitifs

Sur la base des informations recueillies lors de la première série d'enquêtes qualitatives, les sujets à traiter ont pu être affinés ; certains ont été écartés car jugés peu pertinents par les personnes interrogées, d'autres au contraire ont grâce à eux, pu être ajoutés. Les thèmes retenus pour caractériser l'emploi et les pratiques en estive se sont ainsi orientés autour de la nature des postes occupés, de l'expérience en gardiennage, de l'origine des salariés mais aussi de la rémunération permise par l'activité, des équipements présents sur l'estive et des perspectives du salarié.

Au cours du printemps 2019, l'ensemble de ces sujets a alors pu être évoqué avec les salariés du massif qui ont bien voulu se plier au jeu de l'enquête. L'objectif étant de toucher un grand nombre de salariés sur la partie occitane et catalane du massif, le questionnaire papier a été plébiscité sur le versant Nord compte tenu du nombre de salariés présents. Cependant, sur le versant Sud le questionnaire téléphonique a été priorisé dès le départ. A noter que ce choix réside aussi de la difficulté à trouver les adresses postales des bergers catalans qui sont a priori peu fixés sur le territoire. Cette différence d'approche fait que les questionnaires utilisés sur chaque versant ont été adaptés à chaque type d'entretien (téléphonique ou papier) ainsi qu'aux spécificités liées à l'emploi dans chaque pays. Ainsi donc, le questionnaire papier été envoyé largement à l'ensemble des salariés bergers et/ou vachers sur le versant Nord et s'est vu complété par des démarches téléphoniques dans le but d'obtenir le plus de réponses possibles vis-à-vis des personnes sollicitées. Sur le versant Sud, la liste des estives et des contacts a été obtenue auprès du Département de l'Agriculture de chaque comarque.

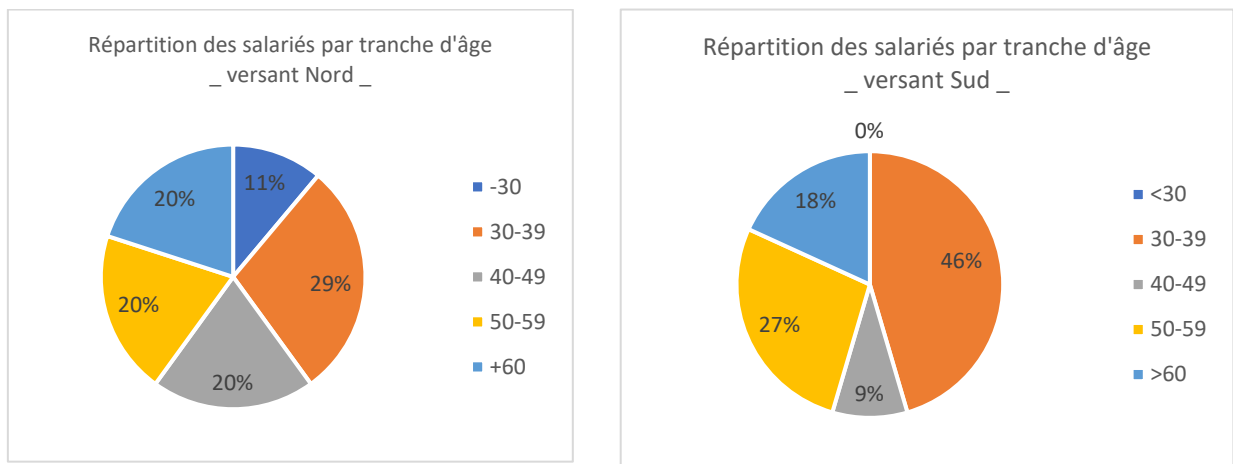
Au total, ce sont donc 107 acteurs, répartis sur la partie centrale des Pyrénées, qui ont répondu à cette deuxième série d'enquêtes : 45 salariés sur le versant Nord, 20 salariés sur le versant Sud ainsi que 42 éleveurs transhumants sans salarié pour étoffer les résultats sur le versant Sud et ne pas s'en tenir uniquement aux estives où sont présents les salariés, celles-ci représentant un nombre très réduit. La suite du travail présenté ici s'appuie sur les résultats obtenus à la suite des retours de questionnaires. Ces derniers sont présentés à la fin de ce rapport (Annexe 2 et Annexe 3).

RESULTATS

Cette partie présentera des éléments de réponse concernant la tendance observée des salariés en poste sur les Pyrénées centrales, la répartition de l'emploi, les missions confiées à ces mêmes salariés et les conditions d'exercice du métier avant de proposer quelques éléments concernant les profils pouvant être dressés des salariés bergers et/ou vachers sur la base de leurs motivations et de leur vision exprimée sur le métier.

I. Les salariés en estive : qui sont-ils ?

1. Un métier qui s'exerce à tout âge



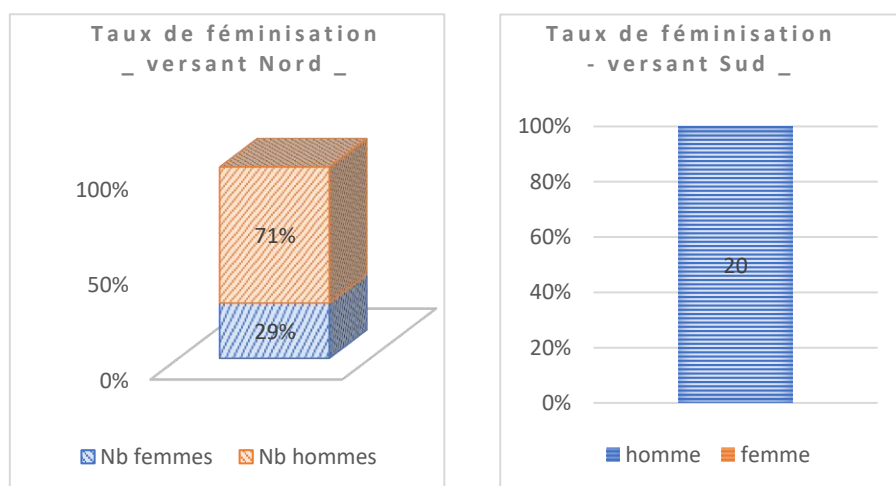
Sur le versant Nord on observe une très bonne répartition des salariés quelle que soit leur tranche d'âge. On exerce aussi bien le métier lorsqu'on a moins de 30 ans ou plus de 60 ans. Cet équilibre de répartition dans les catégories de classes d'âge exprime peut-être aussi une bonne persistance des salariés dans le métier, en quelque sorte une bonne longévité dans leur carrière puisqu'ils sont encore en nombre important passé 60 ans (*Hypothèse 1*).

Sur le versant Sud, on observe une répartition par classe d'âge des salariés un peu plus marquée. Près de la moitié d'entre eux sont âgés de 30 à 39 ans (46%), et autant ont plus de 50 ans (45%). Cela montre une tendance selon laquelle dans les prochaines années, d'ici 10 à 15 ans, il y aura un fort besoin de renouvellement, pour près de la moitié des salariés actuellement présents sur le versant Sud. Par ailleurs, il est important de préciser qu'au moment des entretiens, les moins de 30 ans étaient inexistantes dans l'échantillon. Il s'agit peut-être là d'un effet année, mais cela pourrait aussi laisser penser que le métier attire moins les jeunes qui n'arrivent alors dans le

métier qu'après 30 ans. Cela va dans le sens d'observations faites sur le versant Sud toujours, à savoir qu'avant de se lancer sur un poste en autonomie sur une estive, plusieurs salariés tentent d'engranger de l'expérience, notamment en occupant des postes de salariés sur les exploitations agricoles. Ainsi ils n'arrivent sur des postes de salariés en estive qu'un peu plus tard, après 30 ans.

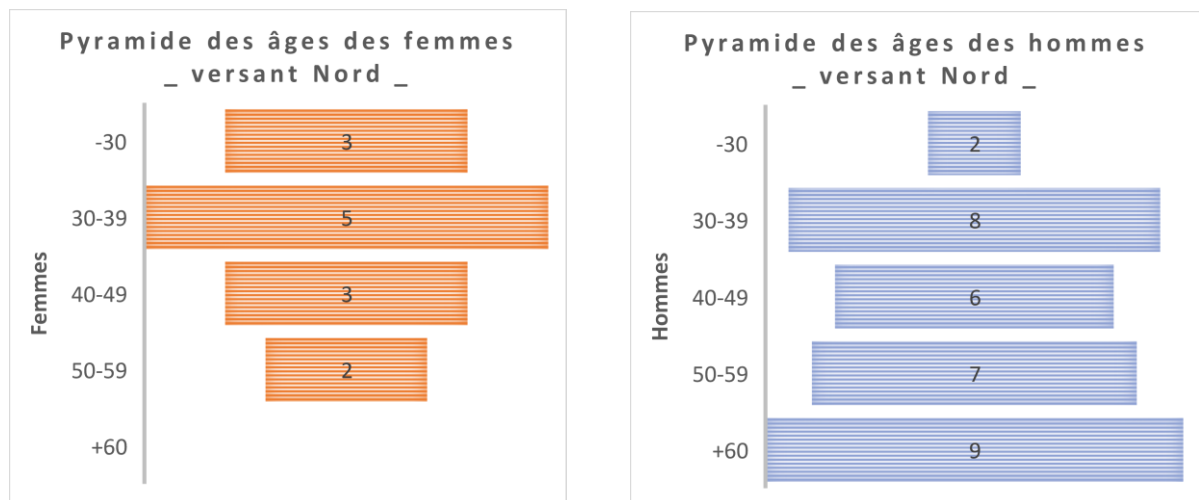
Ainsi, une même tendance se dessine alors sur les deux versants pyrénéens, une majorité de salariés entre 30 et 40 ans mais également une bonne représentation dans les autres catégories qui tend à montrer que le métier de gardien de troupeau est un métier qui peut se pratiquer à tout âge.

2. Une profession à dominante masculine



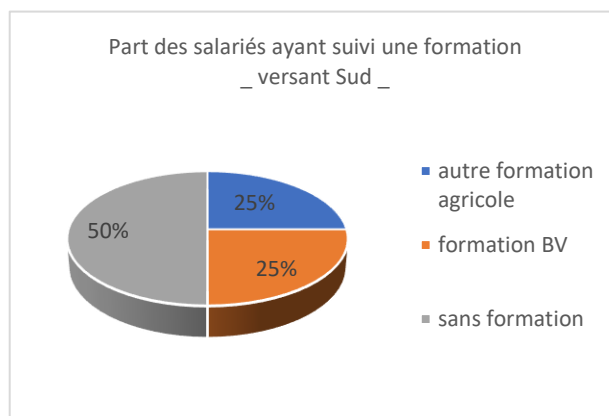
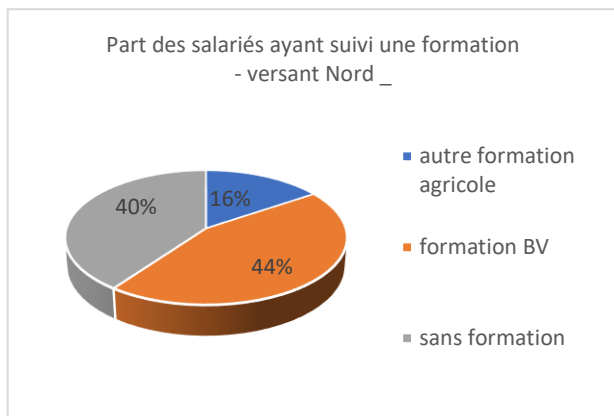
Sur l'ensemble du massif pyrénéen on observe un taux important d'hommes qui exercent le métier de gardien de troupeau. Il n'y a pas de femmes qui exercent la profession parmi les salariés du versant Sud tandis que sur le versant Nord elles sont près de 30%, soit près d'un salarié sur trois. On observe une tendance récente à la féminisation. En effet, elles sont 54% de femmes parmi les salariés nouvellement entrés dans le métier (mois de 5 ans). On retrouve également ce ratio d'un tiers de femmes en formation de berger vachers sur le massif pyrénéen, ce qui tend à montrer l'attrait de ces dernières pour le métier et le phénomène de féminisation qui en découle actuellement. A noter que cette tendance est observée sur les dix dernières

années de formation et tend à s'accélérer avec 45% de femmes présentes en formation sur l'année 2019 (données Rurbans et CFPPA confondues).



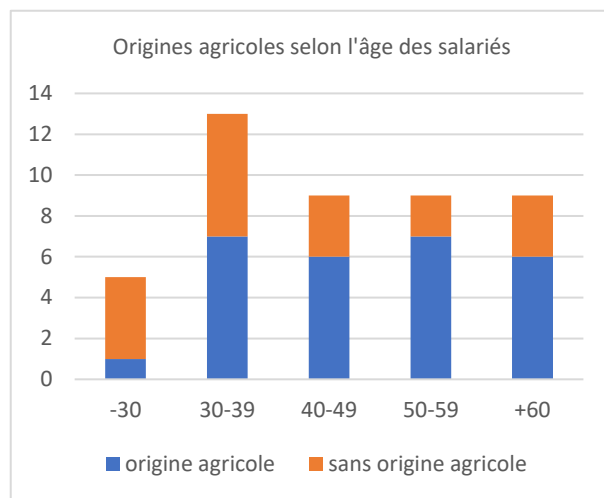
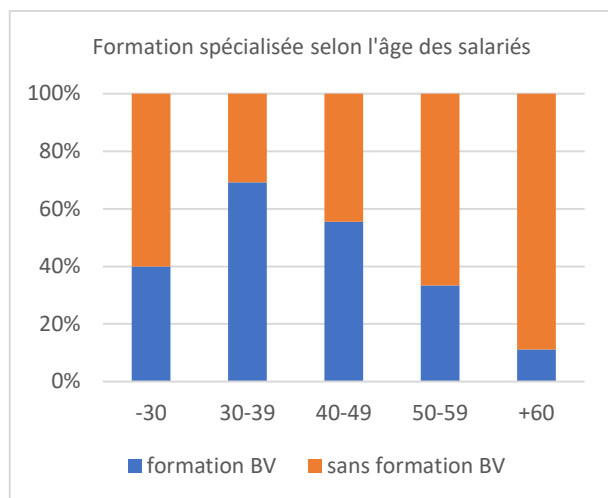
En s'intéressant plus particulièrement à la pyramide des âges sur le versant Nord on observe une évolution en sens contraire entre salariés hommes et femmes. Elles sont 62% de femmes âgées de moins de 40 ans tandis que chez les hommes, ils sont 69% à exercer le métier et à avoir plus de 40 ans. On observe ici une longévité dans le métier chez les hommes qui continuent l'activité de gardiennage bien après 40 ans, tandis que les femmes, elles, ne sont encore que peu représentées dans ces catégories (suite sans doute au phénomène de féminisation encore récent). Elles sont assez peu nombreuses chez les plus de 50 ans. Cela peut aussi être mis en relation avec la vie de famille (*Hypothèse 2*). En effet, elles ne sont que 23% de salariées en poste à avoir un enfant quand les salariés hommes, eux, sont 56% à déclarer être père de famille. On peut aussi supposer que la vie de famille prend plus facilement le pas sur l'activité chez les femmes qui cessent de garder tandis que les hommes, eux, poursuivent plus facilement leur activité en parallèle.

3. Un métier qui s'apprend



On observe assez nettement que l'absence de formation n'est pas un frein dans l'exercice du métier puisque la moitié des salariés en estive n'ont pas de formation dans le secteur agricole. Cependant cela est à nuancer. Il faut le mettre en relation avec la part relativement importante de salariés de plus de 50 ans et l'apparition relativement tardive des formations dédiées aux métiers du gardiennage dans les Pyrénées (années 1980 pour le versant Nord, et années 2010 pour le versant Sud). Ainsi, parmi les salariés qui exercent, ils sont aujourd'hui de plus en plus nombreux à s'être tournés vers les formations spécialisées dans la pratique du gardiennage des troupeaux. Ils sont 44% et 25% à avoir suivi une formation de berger ou de vacher, respectivement sur le versant Nord et sur le versant Sud des Pyrénées. La dynamique de formation est intéressante et montre qu'il y a un réel besoin exprimé par ceux qui découvrent l'activité du gardiennage par ce biais-là.

Qui se forme ? l'exemple sur le versant Nord :



Sur le versant Nord on observe donc bien que la plupart des salariés qui ont eu recours à la formation dédiée au gardiennage des troupeaux font partie des jeunes. Ils sont 61% de salariés formés chez les jeunes de moins 40 ans contre 78% de salariés qui n'ont pas suivi de formation spécialisée chez les plus de 50 ans.

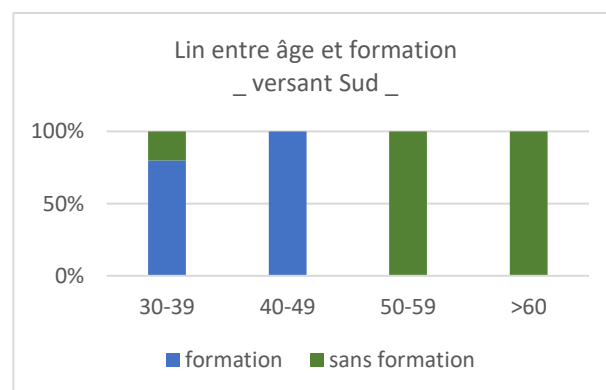
Cette observation trouve une autre explication dans l'origine des salariés. En effet, si on s'intéresse à l'origine agricole des salariés, on se rend vite compte à quel point ce critère s'avère déterminant dans le choix du recours à la formation. Les salariés mentionnant des origines agricoles font majoritairement partie des salariés les plus âgés. Ils sont 72% parmi les salariés de plus de 50 ans à dire avoir une origine agricole, tandis que chez les moins de 40 ans ils ne sont que 44% à en avoir. On considère ici qu'avoir des origines agricoles signifie avoir dans son entourage proche une activité agricole. Ils sont pour la plupart fils ou filles d'éleveurs, compagnons, petit(e)s fil(le)s ou neveu (nièce) d'agriculteurs.

A la lecture de ces éléments de contexte, il paraît donc plus évident de comprendre pourquoi on observe un intérêt récent et particulier pour la formation au métier de gardiennage des troupeaux chez les jeunes, qui recherchent aussi par ce biais un moyen « d'intégrer » ou de renouer avec le milieu agricole qu'ils n'ont plus l'habitude de côtoyer.

On peut ainsi en quelque sorte, grâce à la formation, se projeter dans ce métier sans disposer pour autant d'origines agricoles. Les dispositifs de formation pyrénéens, en intégrant une forte

part de professionnalisation en élevage, sont un moyen d'intégrer petit à petit le milieu pastoral. Cela nécessite par ailleurs de la part des stagiaires de se remettre dans une position d'apprenant après avoir, pour la plupart, déjà exercé une activité professionnelle, ce qui nécessite une certaine souplesse comme l'explique ici très bien un vacher enquêté. « *Le fait de ne pas être né dedans, tu as envie de prouver que tu sais faire [...] ça emmène à être plus humble. Mais ça emmène aussi une autre ouverture d'esprit* ». Cela nous amène aussi à mettre en évidence une tendance forte, celle de l'importance des reconversions professionnelles vers le métier de berger ou de vacher. On ne se dédit plus nécessairement très tôt au métier comme cela était le cas par le passé dans de nombreuses familles agricoles mais on y arrive volontairement après avoir pensé et mûri un projet professionnel.

Sur le versant Sud, on observe là aussi une très nette distinction entre les salariés les plus jeunes et les plus âgés concernant le recours à la formation. Alors que la majorité des jeunes ont eu accès à une formation (pas nécessairement à une formation spécifique aux métiers du gardiennage cette fois car plus récente, mais on parle ici plutôt d'une formation agricole généraliste), les plus âgés, eux, ont débuté leur activité sans aucune formation. Le constat est net, ils sont 83% de salariés ayant une formation agricole chez les moins de 40 ans tandis que la totalité des salariés de plus de 50 ans n'ont eu recours à aucune formation agricole.

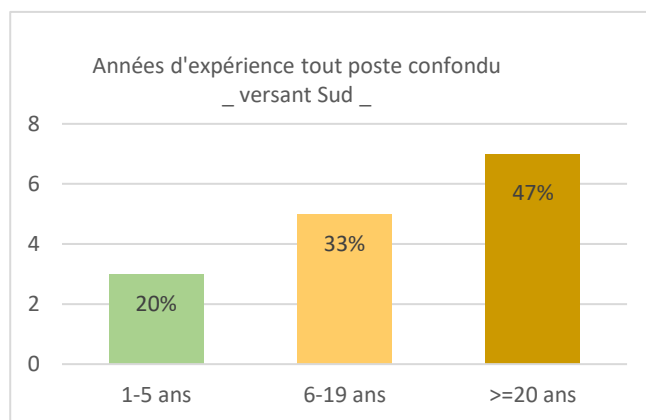
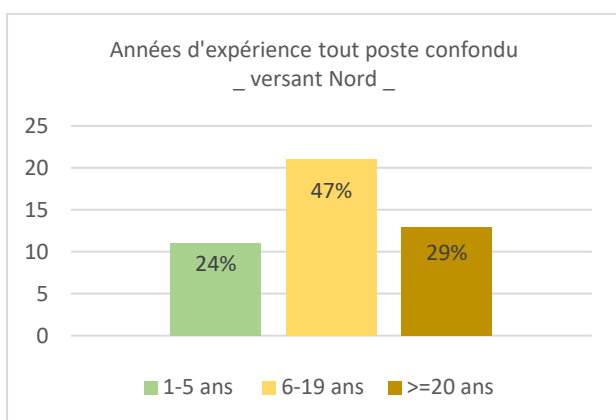


Bien que, compte tenu de l'historique de développement des formations sur le massif, l'accès à la formation spécialisée n'était pas envisageable pour les salariés les plus âgés (antérieure aux années 1980), la dynamique des jeunes à l'entrée en formation est un paramètre intéressant si on considère la persistance de l'activité liée au gardiennage des troupeaux en estive comme on

a pu le voir précédemment. La formation est un levier permettant de « recréer » du lien entre les candidats au métier et le monde agricole qu'ils ne côtoyaient plus.

On observe ici en quelque sorte le résultat du basculement qui s'est opéré dans les sociétés agropastorales pyrénéennes lorsque les cadets de familles jusqu'alors dédiés au gardiennage des troupeaux vont peu à peu, avec l'essor industriel et le développement de l'emploi en ville, commencer à s'émanciper du modèle dans lequel ils étaient profondément ancrés. Cette situation qui entraîne « une rupture majeure dans la société pastorale » va s'accroître dans les années cinquante au sortir de la guerre. De fait, la main d'œuvre familiale qui constituait la « clé de voûte » des communautés montagnardes va diminuer considérablement, entraînant le recours à l'embauche de salariés extérieurs à la famille, amenant ainsi le développement du salariat et les besoins de formation. (Federici, 2018).

4. L'importance de l'expérience

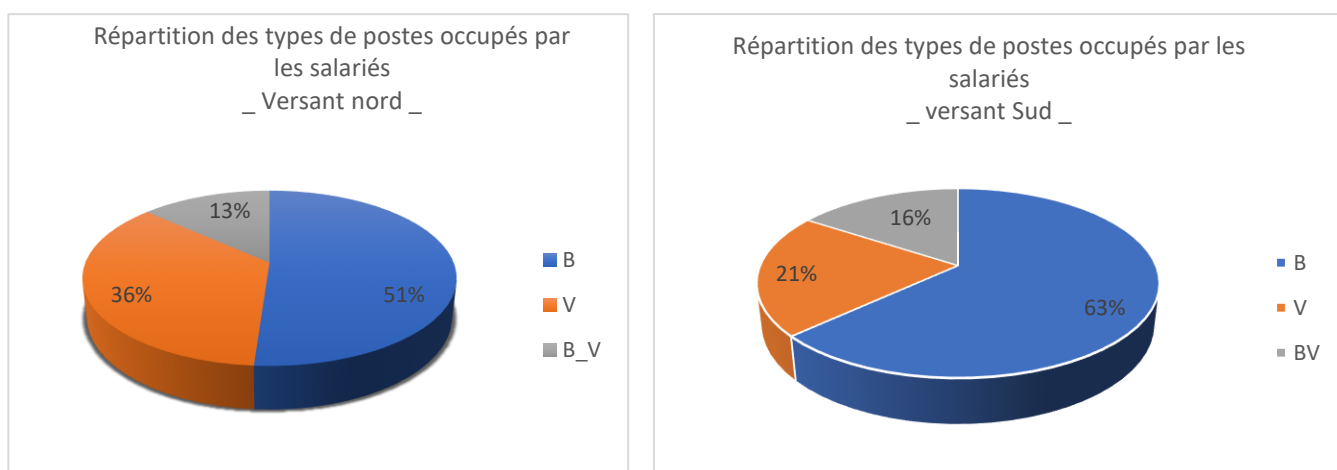


Un des premiers éléments à mettre en évidence est l'importance de la catégorie des « plus de 20 ans d'expérience » dans le métier. Cela démontre comme on a pu le penser un peu plus haut au regard de l'âge des salariés que ceux-ci ont une bonne longévité dans le métier (*Hypothèse 1*). C'est un métier dans lequel on peut aussi se projeter à long terme et en quelque sorte faire carrière. Sur le versant Nord on trouve 29% de salariés qui cumulent plus de 20 ans d'expérience, et sur le versant Sud ils sont encore plus nombreux puisqu'ils sont près d'un salarié sur deux (47%). Un des risques liés à cette longévité pourrait être le renouvellement des générations afin d'assurer le remplacement régulier des salariés en âge de prendre la retraite. On observe qu'ils

sont respectivement 24% et 20% de salariés au Nord et au Sud du massif à justifier de 1 à 5 ans d'expérience dans le métier ce qui témoigne d'une capacité à assurer le renouvellement des salariés de cette profession. Cette dynamique de « renouvellement » est en parallèle accompagnée par les centres de formation qui, chaque année, recrutent et forment des candidats à l'exercice du métier.

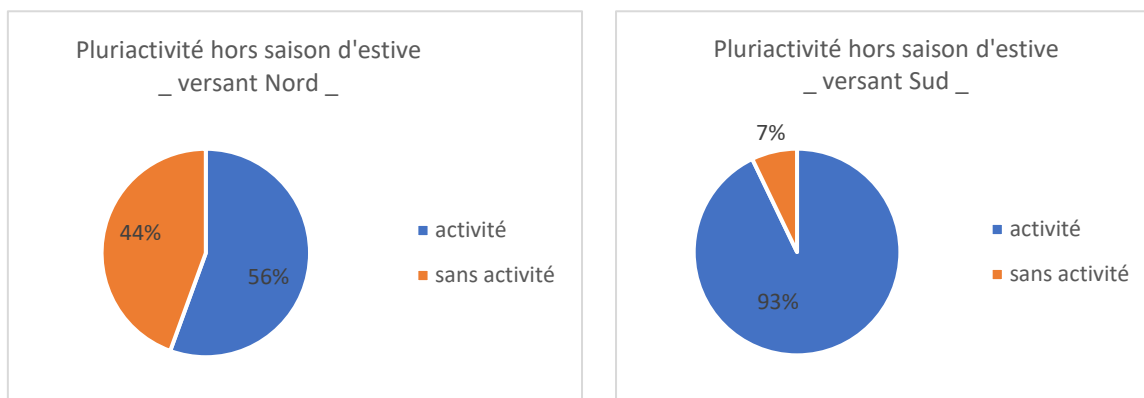
On confirme bien ainsi notre première hypothèse selon laquelle le métier de gardien de troupeaux est un métier qui se pratique à tout âge et permet pour ceux qui le désirent une certaine longévité dans le métier, tout en assurant un renouvellement constant de la main d'œuvre.

5. Une majorité de salariés dédiés au gardiennage des ovins



Il est temps maintenant de s'arrêter sur les missions confiées aux salariés en estive. Sur l'ensemble du massif pyrénéen, on observe une nette majorité de postes concernant le gardiennage des troupeaux d'ovins. On dénombre ainsi 51% des postes sur le versant Nord dédiés aux salariés bergers (Berger :B), et 63% des postes sur le versant Sud. Les autres postes se répartissent entre le gardiennage des bovins (Vacher :V), soit 36% de postes de salariés vachers versant Nord et 21 % sur le versant Sud, et sur certaines estives on demande au salarié de se charger à la fois des ovins et des bovins (Berger Vacher : B_V). Ils sont ainsi 13% à occuper un poste mixte de berger-vacher versant Nord et 16% sur le versant Sud. Les tendances sont assez similaires au Nord et au Sud des Pyrénées pour la zone concernée de l'étude. Un peu plus loin seront détaillés les animaux présents et les périodes d'utilisation des estives.

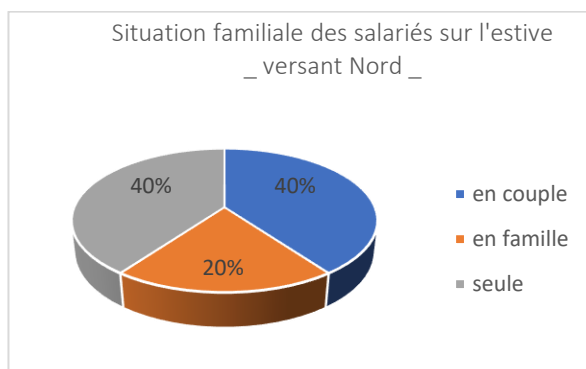
6. Une pluriactivité tournée vers le secteur agricole



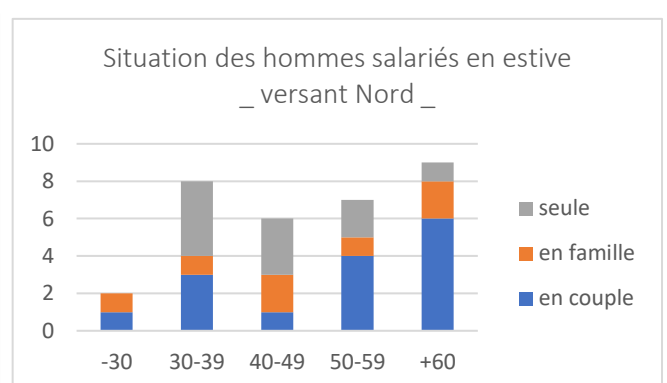
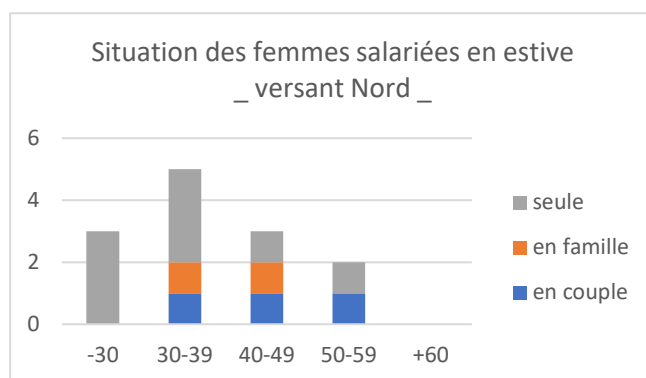
Le reste de l'année, quand ils ne sont pas sur l'estive, les salariés exercent pour certains une activité complémentaire. Cette pluriactivité semble plus importante sur le versant Sud où on dénombre 93% de salariés exerçant une autre activité en contre saison, contre 56% seulement des salariés sur le versant Nord. Cela est à mettre en relation avec les dispositifs d'accompagnement au retour à l'emploi qui existent en France et permettent à certains salariés de bénéficier d'indemnités chômage cumulées durant leur saison d'été, ce qui n'existe pas au sud du massif. Dans la partie suivante, nous présentons les secteurs de d'activités privilégiés par les salariés pluriactifs.

7. Des situations familiales multiples

Sur le versant Nord du massif pyrénéen on observe là encore une diversité de situations personnelles des salariés. Ils sont respectivement 80% à être célibataire ou en couple, et 20% à vivre en famille (avec des enfants en charge).



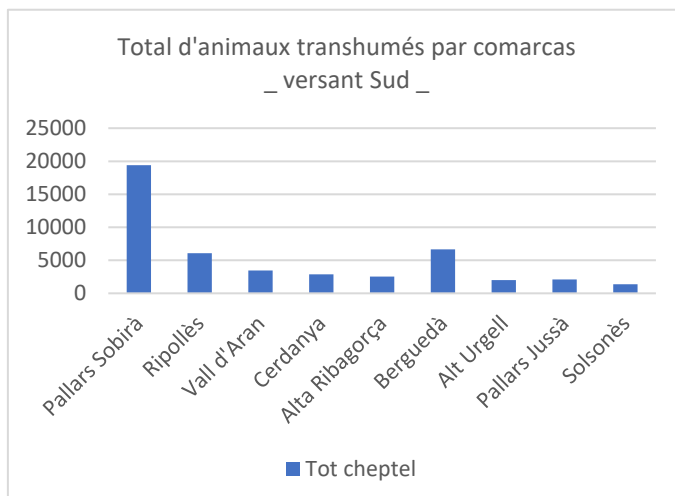
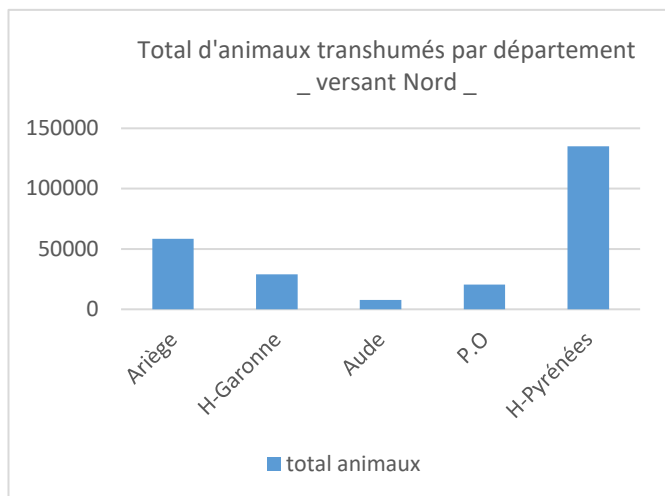
Les femmes qui exercent l'activité de gardien de troupeaux sont en majorité seules (62%), tandis que les hommes exerçant cette même activité sont, eux, plutôt en couple (47% d'entre eux). Cela peut nous laisser penser que les femmes ont plus de facilité à exercer le métier lorsqu'elles sont seules, ce qui explique leur présence plus importante dans les catégories d'âge inférieures. Elles sont en effet nombreuses à avoir moins de 40 ans et à être célibataires, ce qui leur permet d'exercer pleinement leur métier. Les hommes quant à eux, continuent à exercer leur métier bien qu'ils soient en couple. En effet sur les salariés ayant des enfants les femmes ne représentent que 14% d'entre eux.



II. La répartition de l'emploi sur le massif

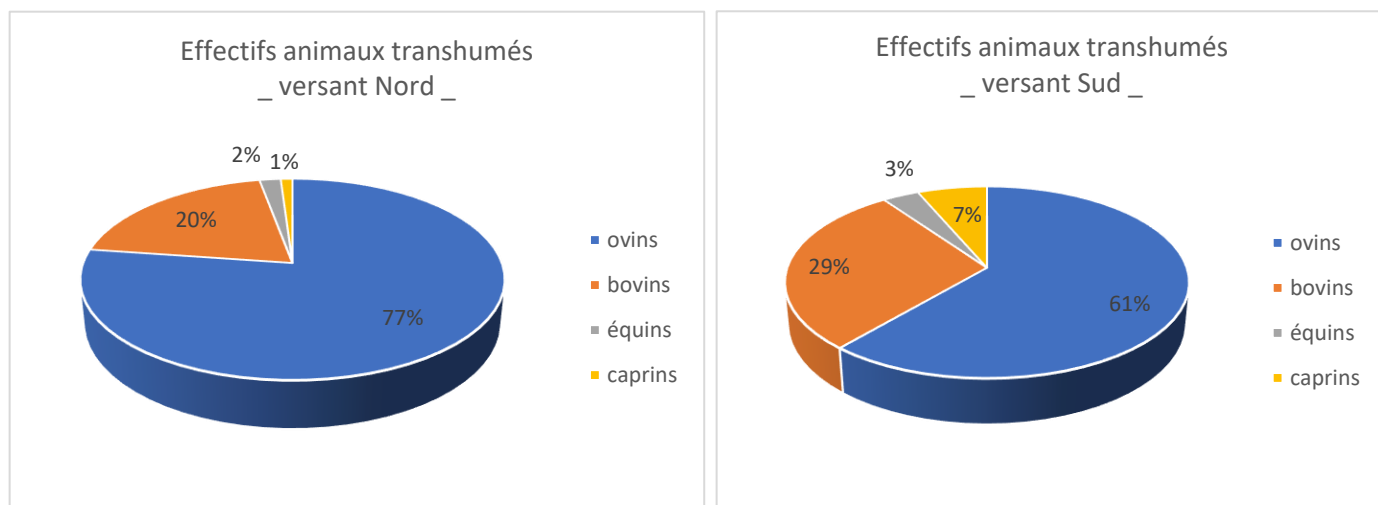
1. *Importance de l'activité à l'échelle du massif*

Nous l'avons dit plus tôt dans ce rapport, l'élevage des Pyrénées centrales est essentiellement allaitant. La production est basée sur la valorisation de l'herbe des prairies et des parcours, complétés par les herbages d'estive durant la période d'été.



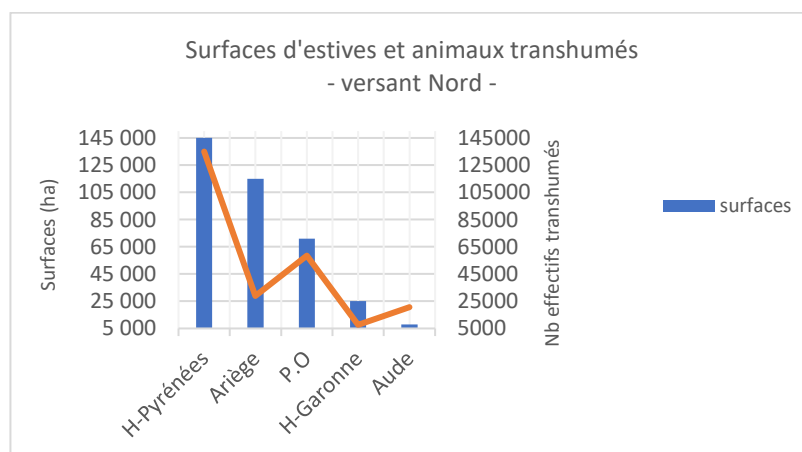
Les graphiques ci-dessus expriment une différence en termes d'effectifs transhumés au Nord et au Sud du massif, tous animaux confondus. On enregistre plus de 250 000 animaux transhumés sur versant Nord et près de 170 000 sur le versant Sud. Cependant il est important de comparer le nombre d'animaux présent avec la surface pastorale de montagne disponible. En s'appuyant sur les coefficients UGB, on arrive ainsi à un chargement apparent qui oscille entre 0.2 et 0.5 UGB/ha sur les deux versants pyrénéens. Cela nous indique alors que la proportion d'animaux transhumés est équivalente sur l'ensemble du massif, au Nord comme au Sud, et est corrélée à la surface, autrement dit à la ressource disponible.

De plus, au-delà du total d'animaux présents, leur répartition sur le massif est très similaire. On note une grande majorité d'ovins présents (6% et 77% respectivement sur le versant Sud et le versant Nord), puis viennent les bovins avec près de 29 à 20% (resp. versant Sud et versant Nord), et loin derrière les équins puis les caprins. Cela montre bien que d'un côté comme de l'autre du massif la prédominance est à l'élevage de ruminants et les espaces de montagne leur sont majoritairement dédiés. Les graphiques ci-dessous expriment cette part prédominante qu'occupe les ovins sur les estives.

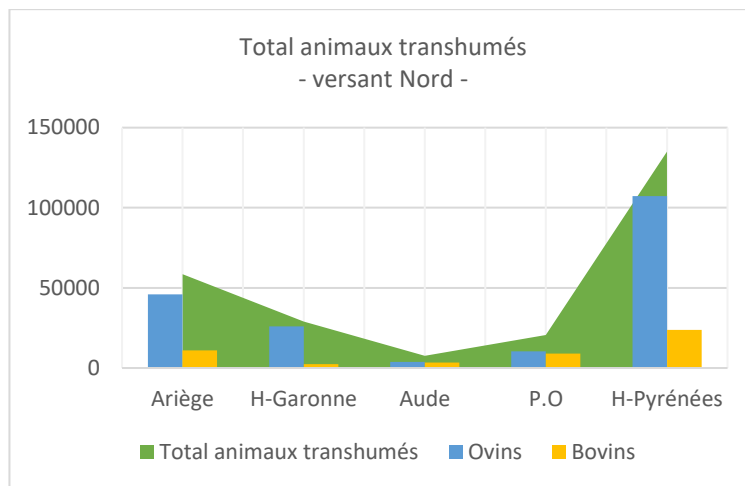


Au Nord de la chaîne pyrénéenne, sur le territoire occitan, le département des Hautes-Pyrénées est celui qui a la plus forte activité pastorale au regard du nombre d'animaux transhumés, toute espèce confondue. Ce département amène à lui seul 54% des animaux présents l'été sur les estives en Pyrénées Centrales, devant l'Ariège avec 23% des effectifs puis la Haute-Garonne (12%), les Pyrénées-Orientales (8%) et l'Aude (3%).

Ces contributions sont à observer au regard du territoire de montagne que chacun de ces départements possède. En effet, le département des Hautes-Pyrénées possède 40% du territoire de montagne à l'échelle de la région Occitanie, soit près de 145 000 ha. L'Ariège, juste derrière, possède 32% du territoire de montagne avec pas moins de 115 000 ha puis viennent ensuite les Pyrénées Orientales avec 71 000 ha, la Haute-Garonne avec 25 000 ha et l'Aude avec 8 000 ha.

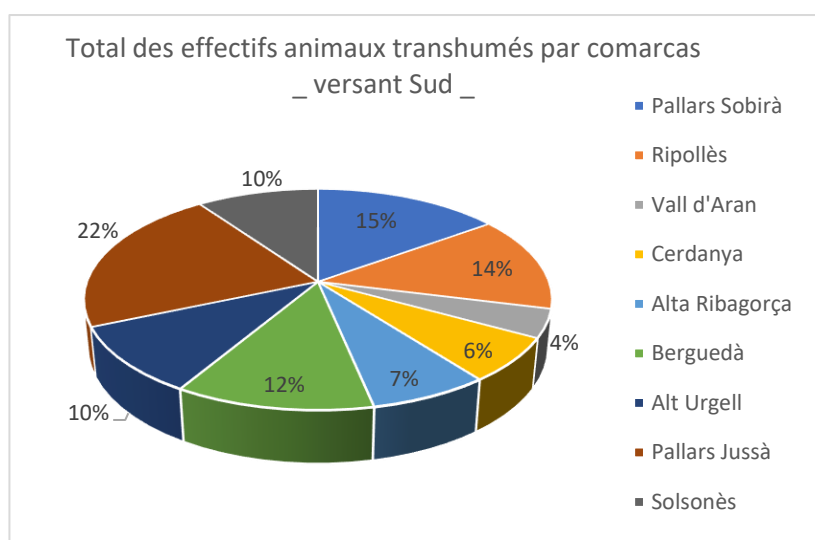


Il est intéressant de noter ici le degré d'utilisation qui est faite par chacun des départements de ce territoire de montagne.



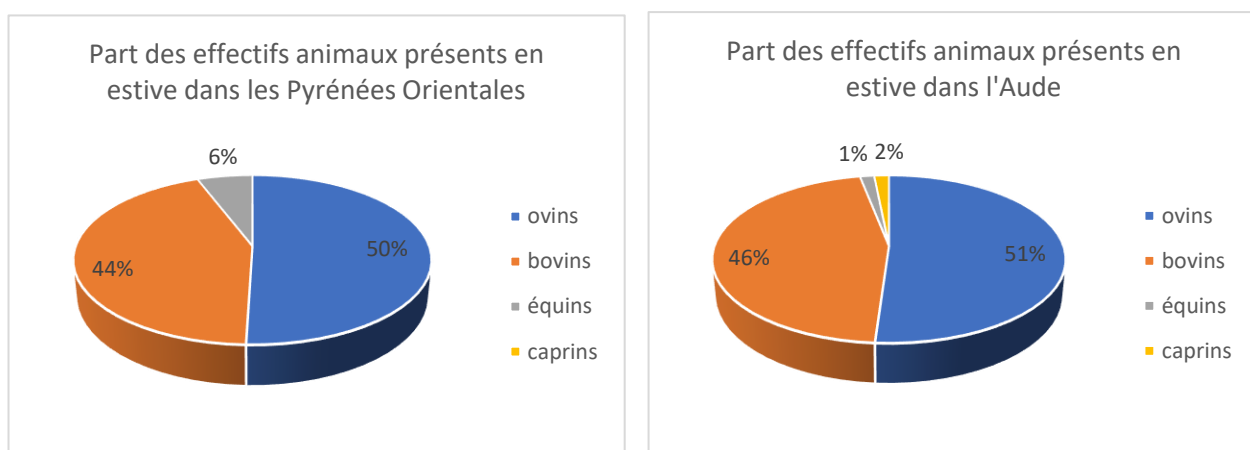
On observe que dans la majorité des départements les troupeaux d'ovins sont majoritaires, excepté dans l'Aude et dans les Pyrénées Orientales où les bovins sont aussi très bien représentés.

Sur le versant Sud du massif la répartition des animaux se fait de façon assez équitable sur les comarques catalanes. En effet, on note une très légère prédominance d'animaux dans le Pallars Jussà et Pallars Sobirà (respect. 22% et 15% des effectifs catalans) tandis que les autres comarques participent entre 5 et 15% aux effectifs présentés.



2. Gradient géographique

Au regard des catégories et effectifs d'animaux présents sur les estives, on peut noter quelques particularités comme c'est le cas par exemple pour l'Aude et les Pyrénées Orientales. Ces départements se distinguent de ce qui vient d'être dit concernant la prédominance des troupeaux ovins en estive. Dans l'Aude, comme dans les Pyrénées Orientales, on retrouve beaucoup de bovins en montagne comme l'indiquent les graphiques ci-dessous.



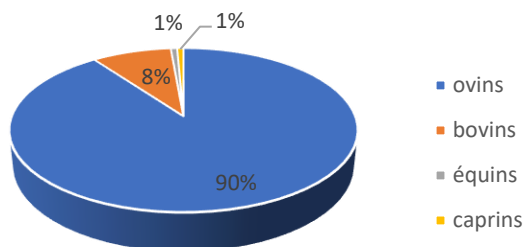
Brebis et vaches sont présentes dans la majorité des estives mais il n'est pas rare non plus de trouver quelques petits troupeaux de caprins (dans l'Aude) ou des troupeaux de chevaux (dans les Pyrénées Orientales).

Situés en bout de la chaîne pyrénéenne, tout à fait à l'Est, le relief devient plus doux, moins escarpé, offrant davantage de plateaux et de quartiers où l'herbe de qualité est tout aussi présente, permettant également aux gros animaux de la valoriser.

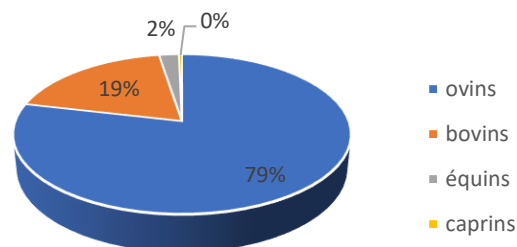
En montagne, on retrouvera ainsi dans les Pyrénées Orientales des élevages plus orientés sur le tourisme équestre et l'élevage de juments allaitantes de races bretonne et comtoise que l'on retrouvera ensuite sur les estives. On y trouve également de nombreux bovins dont la présence s'explique par le développement d'un signe officiel de qualité : l'IGP Rosée des Pyrénées Catalanes. Il s'agit d'un veau élevé au lait de sa mère ainsi qu'à l'herbe des pâtures de montagne.

Près d'1/3 des exploitations bovines sont concernées par l'élaboration de ce produit les incitant à valoriser les pâturages de montagne via les estives. Parmi les races bovines présentes sur ces estives, on retrouve la Gasconne et l'Aubrac, respectant ainsi le cahier des charges de l'IGP.

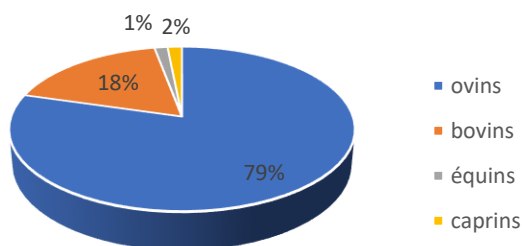
Part des effectifs animaux présents en estive en Haute Garonne



Part des effectifs animaux présents en estive en Ariège



Part des effectifs animaux présents en estive dans les Hautes Pyrénées



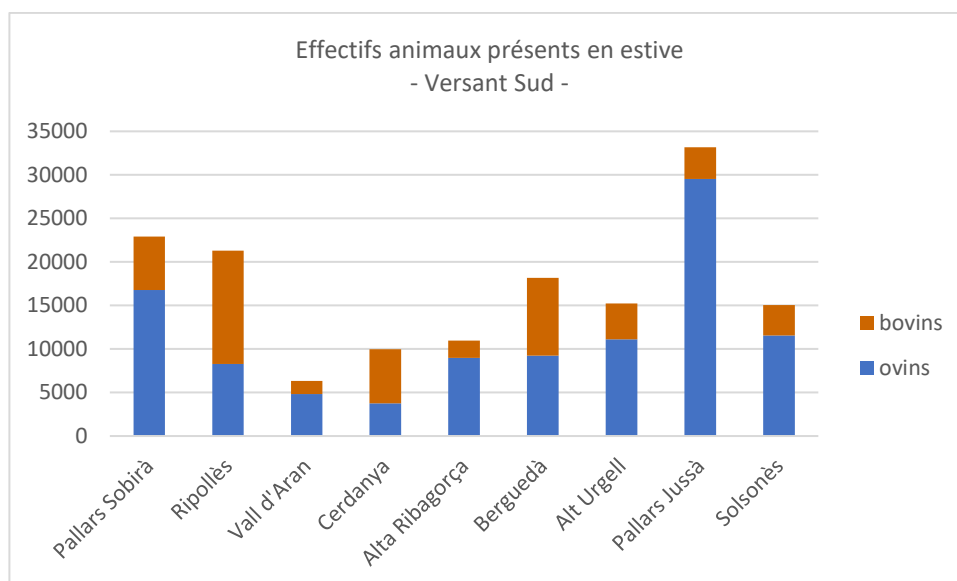
En Ariège, Haute-Garonne et Hautes-Pyrénées, on retrouve cette fois une nette prédominance des troupeaux ovins, allant jusqu'à 90% des effectifs animaux présents sur les estives. Situés au cœur de la chaîne pyrénéenne, dans sa partie la plus centrale, ces départements disposent d'un territoire plus montagneux, souvent plus accidenté offrant une herbe riche mais nécessitant des animaux plus adaptés à la topographie du terrain, sachant tirer profit des moindres pales herbeuses quelle que soit la météo et tout au long de la saison. C'est ainsi que les ovins se sont imposés sur ces espaces montagneux, plus agiles et plus faciles à mener en troupes dont la taille s'adapte en fonction de la difficulté du terrain et de la ressource en herbe disponible.

La majorité des exploitations se sont tournées vers la production d'agneaux dits « broutards », élevés au lait de leur mère et à l'herbe puis vendus une fois sevrés. Les systèmes d'élevage se sont aussi adaptés à la transhumance et ont pu s'appuyer sur la rusticité des races locales comme la tarasconnaise ou la castillonnaise et leur aptitude naturelle à dessaisonner permettant

ainsi de conduire la reproduction sur l'estive pour un agnelage à la descente durant l'automne, libérant de nouveau les brebis de leurs agneaux à l'heure de la prochaine saison d'estive.

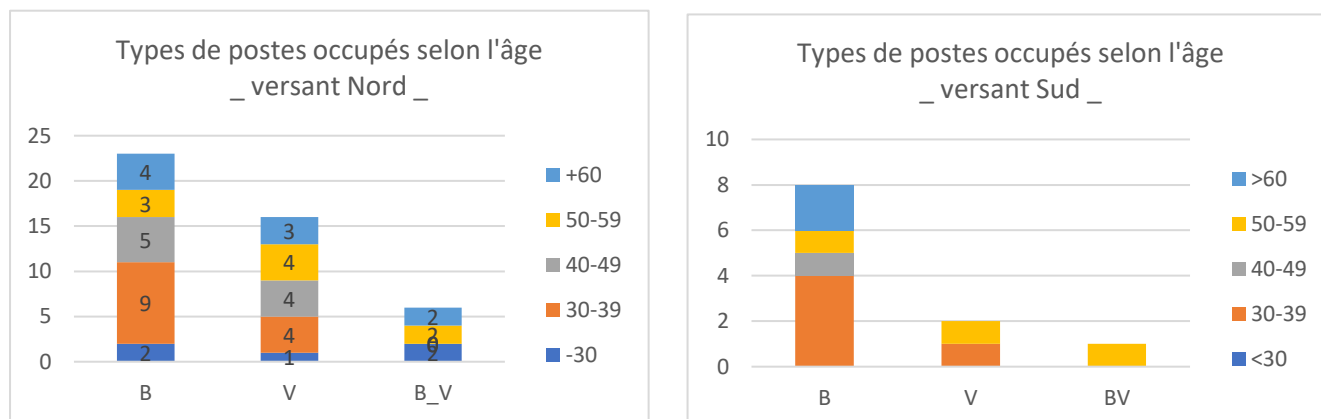
Au Sud du massif, on retrouve une prédominance des troupeaux ovins présents sur les régions de Pallars Jussà, Pallars Sobirà, Solsones et Alt Urgell. Ces régions concentrent les 2/3 des ovins présents en Catalogne. D'autres régions semblent plus opportunes à accueillir les gros ruminants puisqu'on retrouve beaucoup de bovins à l'Est de la chaîne, dans les régions de Ripollès, Bergueda et Cerdanya. Ces trois comarcas concentrent 57% des effectifs bovins catalans. Il s'embles qu'on suive le même gradient que vu précédemment, avec une présence plus importante des troupeaux ovins au centre de la chaîne pyrénéenne où le relief est plus exigeant et des bovins plus présents à l'Est quand le massif présente davantage de plateaux ou de larges zones de pâturage.

Le graphique présenté ci-dessous montre la répartition des effectifs transhumés sur l'ensemble des comarcas étudiées en Catalogne.

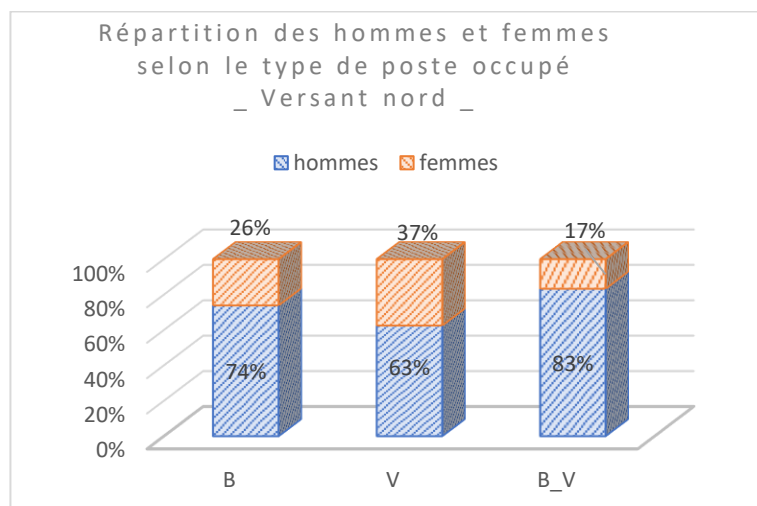


III. Le rôle et les missions confiées aux salariés en estive

1. *Comment se répartissent les salariés sur les différents postes*



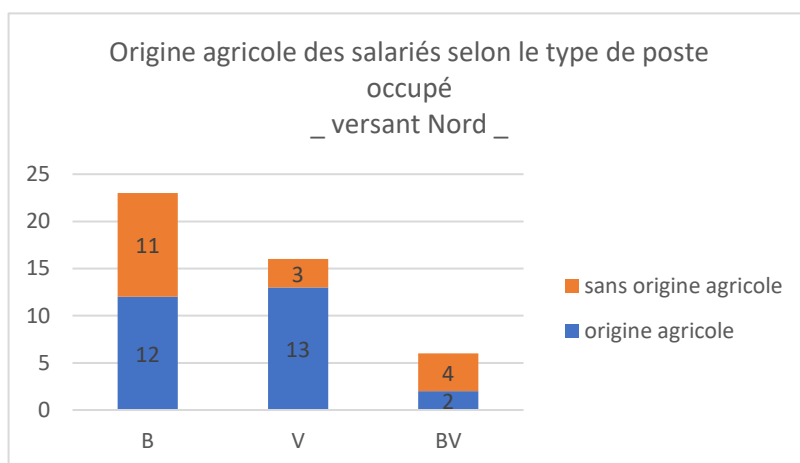
Comme il a été mentionné précédemment, on retrouve une majorité de bergers dédiés au gardiennage et à la surveillance des troupeaux de brebis sur le massif pyrénéen, au Nord comme au Sud. Parmi eux, une grande partie ont moins de 40 ans ; ils sont respectivement 48% au Nord et 50% au Sud. Passé cet âge on retrouve davantage de vachers, voire de bergers vachers. Il semble alors que le métier de berger attire davantage les plus jeunes ou à l'inverse que le métier de vacher attire davantage les salariés passé un certain âge.



La répartition des postes s'étudie aussi au regard du genre des salariés sur le versant Nord. En effet, on observe une présence de femmes tant sur des postes de bergers que de vachers,

respectivement 26% et 37% des postes occupés. Elles sont cependant moins présentes sur les postes mixtes de bergers vachers. Cette observation laisse supposer que le métier de gardiennage en montagne offrant le choix du type d'animaux à garder selon les estives, cela permet à chacun de trouver un poste adapté à ses attentes et à ses compétences. Les femmes sont présentes à hauteur d'1 salarié sur 4 sur les postes de bergers et de plus d'1 salarié sur 3 sur les postes de vachers.

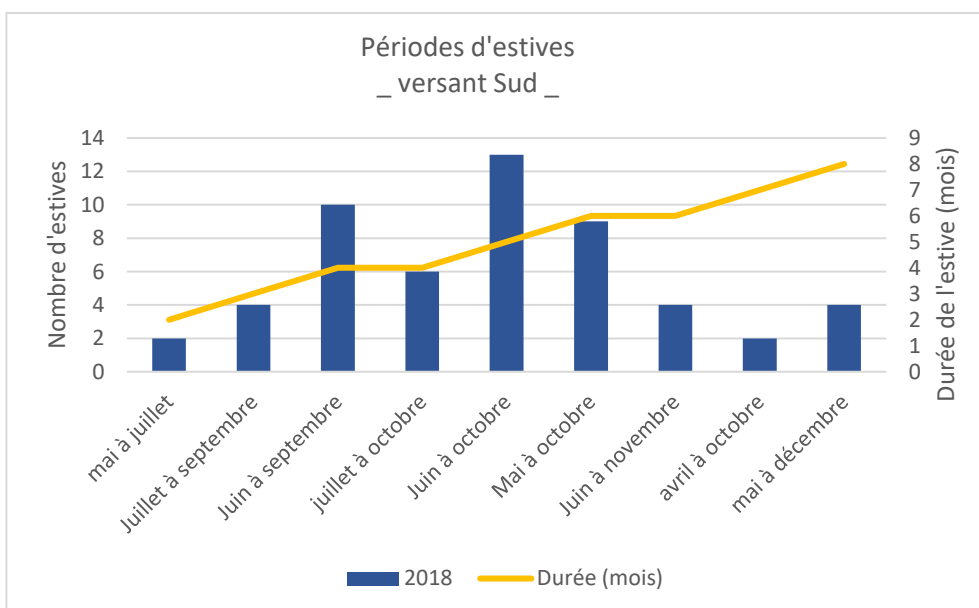
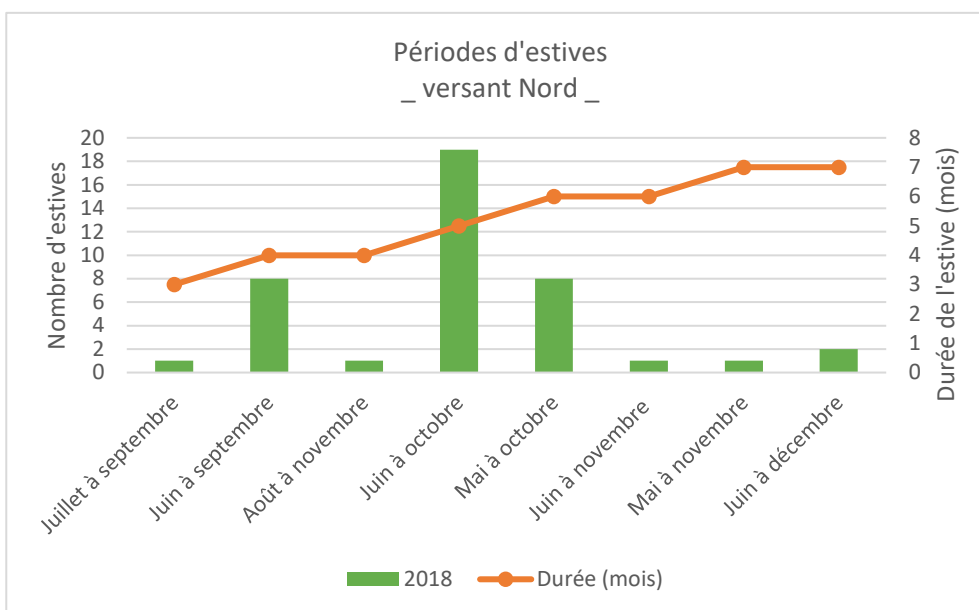
Enfin, l'origine agricole, au-delà d'être un élément pouvant expliquer le recours à la formation comme vu précédemment est aussi un point intéressant pour analyser la répartition de salariés sur les différents postes. Au Nord du massif on trouve un lien étroit entre l'origine des salariés et les postes qu'ils occupent comme le montre le graphique ci-dessous.



Les salariés faisant état d'origines agricoles occupent pour 61% d'entre eux des postes de vachers tandis que 48% des salariés n'ayant pas d'origine agricole se sont, eux, plutôt orientés vers le métier de berger.

Là encore, l'explication de ce phénomène peut être liée comme précédemment à l'image que renvoient ces métiers. On peut facilement imaginer que lorsqu'on est novice (en reconversion professionnelle), il semble plus aisé d'appréhender le travail auprès des petits ruminants que des gros. Ce même phénomène s'observe d'ailleurs à l'entrée en formation de berger vacher où la plupart des candidats, souvent sans origine agricole, s'orientent d'emblée vers le métier de berger sans vraiment avoir imaginé un instant exercer leur future vocation auprès de bovins. A cela se rajoute bien entendu l'image d'Epinal du berger à la montagne.

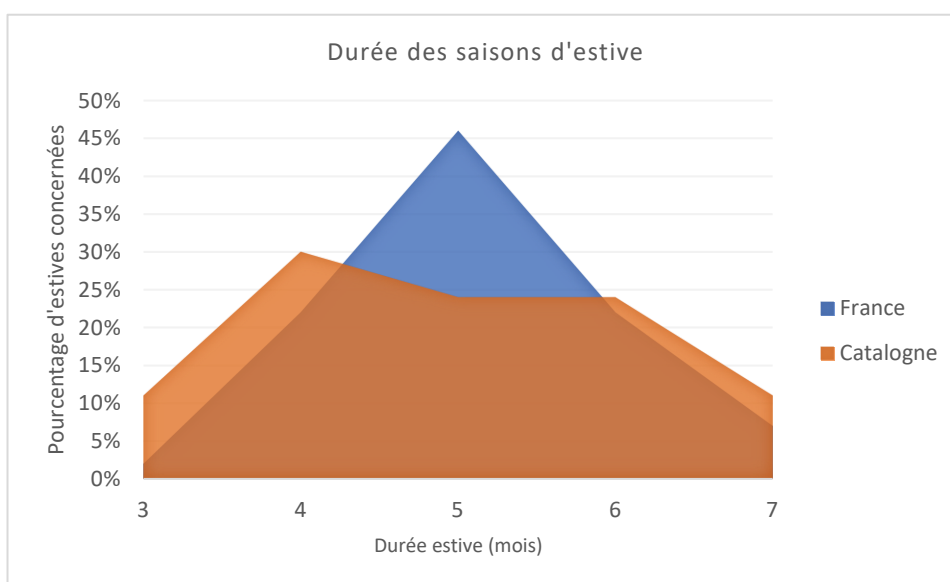
2. Les périodes d'activité sur les estives



Concernant les périodes durant lesquelles se déroulent les estives, c'est-à-dire la période où les animaux sont présents à la montagne, on observe une grande diversité dans les possibilités offertes par le milieu et le climat selon qu'on se trouve plus à l'est ou plus à l'ouest de la chaîne, ou bien que l'estive se trouve plus ou moins en altitude ; c'est la végétation qui va en quelque sorte dicter la conduite à mettre en place et la période la plus propice à la valorisation de la ressource herbagère par le troupeau.

Ainsi, on observe sur le massif une précocité qui permet à certains éleveurs de monter leurs troupeaux dès le mois de mai et pour certains une forme de douceur durant l'arrière-saison leur permettant de tirer profit de la montagne jusqu'en décembre, ou du moins juste avant l'arrivée des premières neiges.

Sur le versant Nord, on constate que la totalité des troupeaux de bovins marquent leur présence strictement sur la période de Mai à Octobre, tandis que les troupeaux de brebis, pour quelques-uns d'entre eux, ont tendance à rester jusqu'aux premières neiges et à ne redescendre qu'à partir de Novembre. Cependant ces troupeaux restent minoritaires sur le versant (moins de 10%). C'est exactement le même schéma sur le versant Sud où certains troupeaux (11% d'entre eux) tirent profit de l'estive jusqu'en Décembre tout en étant monté de bonne heure, parfois dès le mois d'Avril ou le mois de Mai.



La fréquentation des estives est maximale sur les périodes de Juin à Octobre sur le versant Nord. Le versant Sud lui offre peut-être un peu plus de liberté dans l'utilisation de l'espace. On ne retrouve pas un pic de fréquentation sur cette période mais une répartition plus aléatoire sur les estives ayant été enquêtées, à savoir les estives gardées. Dans la majorité des cas, les estives sont utilisées, comme l'indique le graphique ci-dessus, entre 4 et 6 mois dans l'année (90% des durée d'estive versant Nord et 78% pour le versant Sud). Cela signifie également que la durée moyenne des contrats pour les salariés en estive sera de 5 mois, un peu plus pour certains lorsque l'estive permet d'accueillir les animaux plus longtemps.

3. Types de garde pratiqués en montagne et emplois induits

La grande diversité des espaces de montagne implique une adaptation de la conduite des animaux qui se traduit par les types de garde mis en place.

Sur l'ensemble du massif on dénombre trois types de garde plus ou moins souples à la fois selon les potentialités offertes par le territoire de l'estive mais aussi selon l'existence ou non d'un poste dédié à la conduite du troupeau. Il peut s'agir de postes dédiés à un salarié, présent toute la saison sur l'estive et auprès du troupeau, ou bien il peut s'agir d'éleveurs qui montent à tour de rôle assurer le travail lorsque cela est nécessaire. C'est d'ailleurs ce qui explique que dans notre étude nous retrouvons parmi les personnes enquêtées des salariés ainsi que des éleveurs.

Ainsi, on trouve sur les estives pyrénéennes des troupeaux qui sont :

- gardés, le plus souvent par des salariés dédiés et présents à temps complet durant la saison, ils donnent chaque jour la virée aux animaux ou le « biais » c'est-à-dire la direction du circuit de pâturage et organisent ainsi les déplacements du troupeau sur les différents quartiers de montagne tout au long de la saison
- surveillés, les actions sur les troupeaux sont limitées, ce travail, dédié à un salarié ou bien à un éleveur, consiste à anticiper les mouvements des animaux, les observer pour intervenir lorsque cela est nécessaire et assurer les soins et entretiens quotidiens sur le troupeau et sur l'estive
- libres, on limite alors le plus possible la contrainte sur le troupeau qui est en semi-liberté, les éleveurs se contentent de monter chaque semaine pour assurer les soins et donner la direction au troupeau

Sur le versant Nord on dénombre plus de $\frac{3}{4}$ des estives où le troupeau est gardé ou surveillé par un berger ou un vacher salarié par un groupement d'éleveurs (le plus souvent organisé en groupement pastoral). La mise en commun des troupeaux par plusieurs éleveurs leur permet ainsi de partager le coût d'un salarié et d'embaucher afin d'avoir une présence permanente au troupeau et sur l'estive ce qui explique leur nombre conséquent. Les estives où il n'y a pas de salarié (le quart restant) pratiquent une conduite libre.

Il est à noter une particularité sur le département des Hautes-Pyrénées où le statut d'éleveur gardien est assez développé et spécifique, on en dénombre 45%.

Quoi qu'il en soit, la gestion collective des surfaces de montagne et des troupeaux est un paramètre clé sur lequel repose tout le système pastoral sur le versant Nord.

Au Sud de la chaîne, en revanche, le recours au salariat est nettement moins fréquent. On ne dénombre que 17% de salariés présents sur les estives en Catalogne. La tendance est davantage à la gestion individuelle et on rencontre beaucoup plus souvent la conduite libre, pour environ 53% des estives interviewés en Catalogne ou relativement souple pour 27% des estives qui sont surveillées.

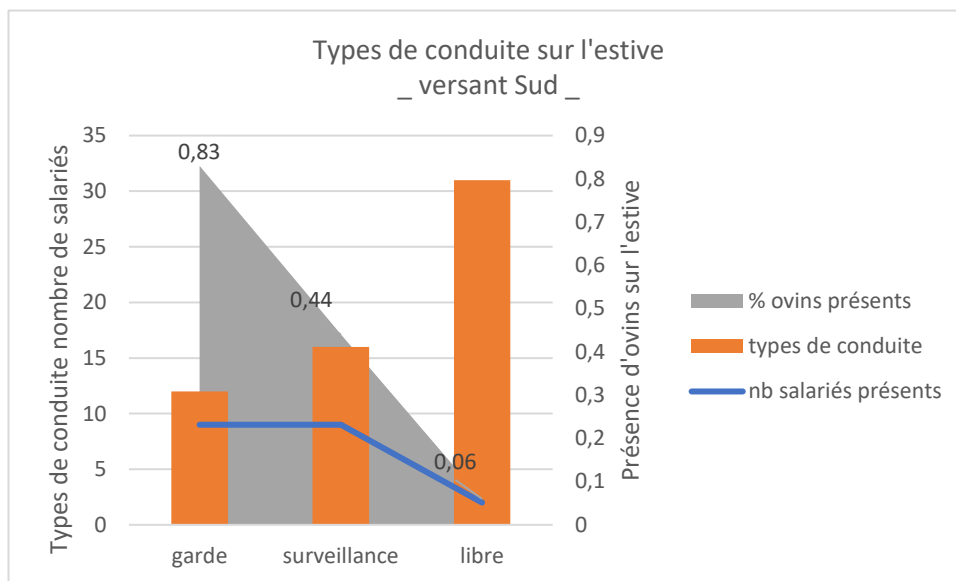
Une première grande différence entre les pratiques pastorales au Nord et au Sud de la chaîne pyrénéenne réside alors peut-être ici, dans le mode de gestion de l'espace de montagne et de conduite des troupeaux. Une forte dimension collective émane au Nord, soutenue depuis plusieurs années par les politiques pastorales qui ont œuvré dans ce sens, en incitant les éleveurs à travailler entre eux pour faire vivre ce milieu, en débloquent aussi des fonds pour animer le territoire, créer des structures pour soutenir cette gestion (GP, AFP) et en allouant aussi des fonds pour accompagner l'emploi des salariés dédiés au gardiennage comme cela a été présenté plus tôt dans ce rapport.

En parallèle, on se rend compte avec le graphique ci-dessous que le mode de conduite est fortement corrélé avec la présence d'ovins sur l'estive. En effet, plus les troupeaux de brebis sont présents sur les estives et plus celles-ci mettent en place un mode de conduite de type garde ou surveillance, tandis que lorsque les brebis sont minoritaires, c'est la conduite libre qui prend largement le dessus. Les troupeaux de bovins sont présents sur les estives où la conduite est dite libre, dans 94% des cas. De même, parmi les estives où la garde est pratiquée, il s'agit dans 83% des cas de troupeaux de brebis qui sont présents.

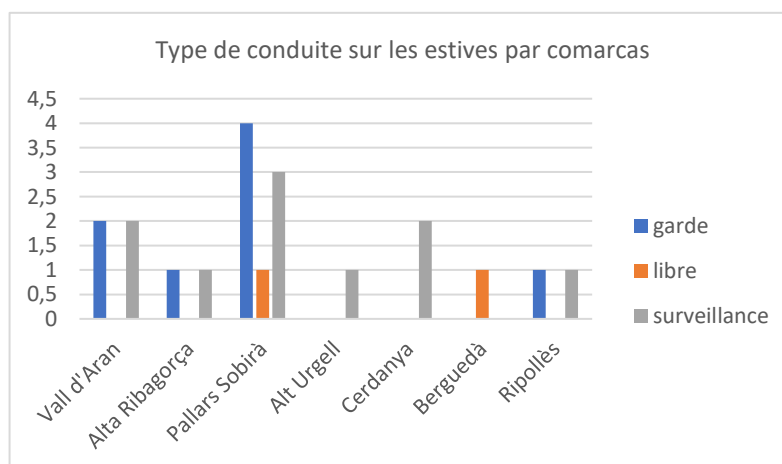
Un autre élément important révélé ici est le nombre d'emplois générés par ces modes de conduite puisqu'on observe aisément un nombre de salariés plus élevé sur les estives nécessitant un travail accru au troupeau, lorsqu'il s'agit de garde ou de surveillance donc. Les estives concernées par ce mode de conduite représentent la moitié des unités d'estive et sont ainsi potentiellement génératrices d'emploi. Cela peut constituer une piste de travail intéressante pour tenter de développer l'activité de gardiennage en s'appuyant sur ces estives

et en mobilisant les éleveurs autour de la question de l'emploi, de la conduite du troupeau et de la gestion de la ressource.

Si on résume on a donc une corrélation entre le type de conduite et les animaux présents sur l'estive, et de cela découle directement l'offre d'emploi puisque c'est essentiellement sur ces estives que le travail nécessite d'embaucher un salarié.



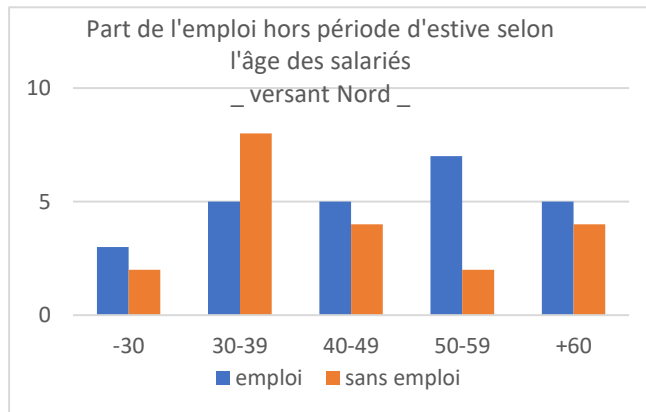
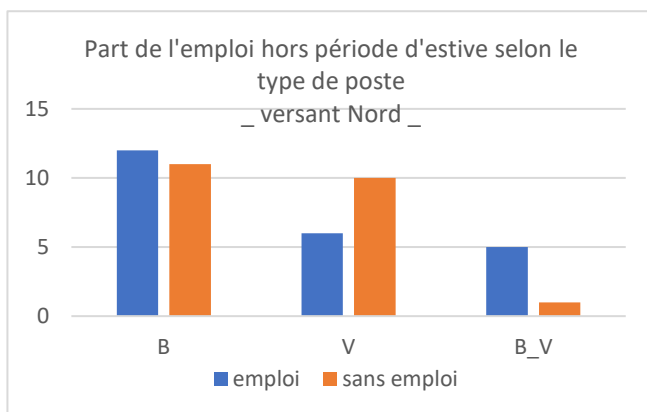
Le graphique suivant le montre bien, en fonction de la répartition des animaux sur les différentes comarcas en Catalogne on retrouve alors certains territoires où le potentiel d'emplois lié au gardiennage en estive est plus important, comme c'est le cas par exemple en Vall d'Aran ou au Pallars Sobirà où l'on retrouve de nombreux troupeaux ovins gardés.



Sur le versant Nord, les mêmes observations peuvent être menées avec une présence du salariat plus importante puisqu'il concerne environ des 70% des estives. Il est à noter que sur cette partie du massif on pratique quasi systématiquement la surveillance dans le cas d'estives bovines où la conduite du troupeau en tant que telle ne s'opère pas de la même manière, les vaches circulant sur un périmètre plus restreint. Toutes les estives ovines pour lesquelles un salarié est présent sont quant à elles gardées, le berger conduisant chaque jour le troupeau sur un nouveau quartier, de façon plus ou moins intense selon le secteur de montagne concerné ou la saison. Ainsi, la garde peut se faire de façon « serrée » ou « lâche » permettant une adaptation optimale aux besoins des animaux et à la disponibilité de la ressource. Dans les Pyrénées, on parle communément d'« *escabot* » lorsque les brebis s'éclatent en petits lots pour continuer à pâturer lorsque le relief s'accroît.

4. Vers une dynamique agricole locale le reste de l'année

Précédemment, on a pu voir que la pluriactivité concernait aussi les salariés d'estive ; lorsque la saison s'achève ils sont nombreux à poursuivre une activité professionnelle, dans la continuité de ce qu'ils ont pu faire durant l'été, ou non.

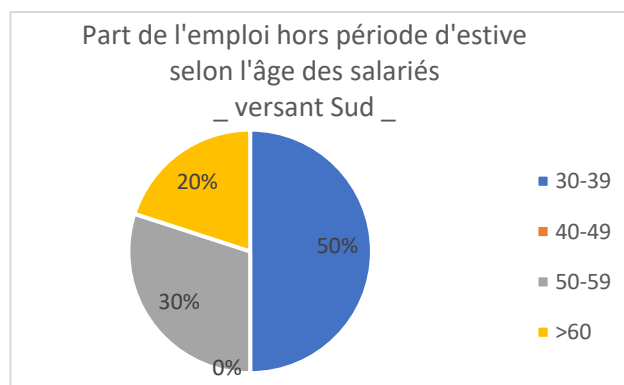


Sur le versant Nord, il semble que la pluriactivité concerne davantage les salariés « mixtes » bergers vachers, moins nombreux sur les estives, mais qui pour la plupart sont aussi éleveurs le reste de l'année et retrouvent donc une activité aussitôt après la fin de leur saison sur l'estive. Chez les salariés bergers ou vachers cette fois, la part d'inactifs hors période d'estive est plus élevée, proche de la moitié. Pour autant, on n'observe pas de réel lien entre la durée des

contrats sur l'estive et la présence ou l'absence de pluriactivité le reste de l'année. Le renouvellement ou non d'un contrat hors période d'estive relève alors plutôt d'un choix des salariés et ne semble pas lié à la durée de l'activité estivale.

Au regard de l'âge en revanche, on observe que plus les salariés avancent dans l'âge et plus ils ont tendance à exercer une activité pour compléter leur saison de gardiennage. Ainsi, on compte davantage de salariés bergers ou vachers sans activité l'hiver chez les moins de 40 ans (50%), tandis qu'ils sont 68% à déclarer avoir un emploi complémentaire chez les plus de 40 ans.

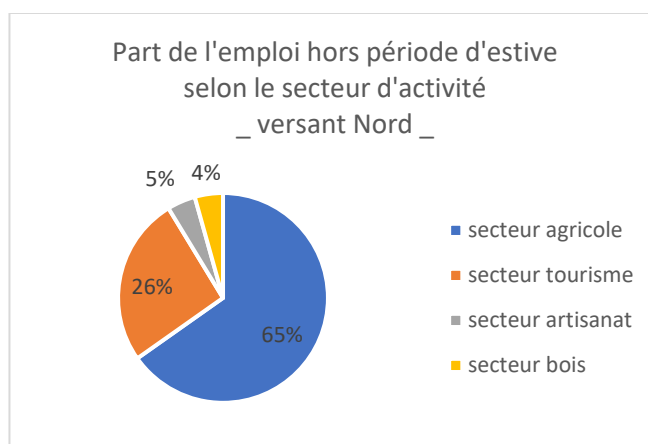
Cette observation pourrait trouver une explication dans le fait que les salariés arrivés à l'âge de 40 ans ont peut-être davantage envie de se stabiliser tant personnellement que professionnellement et recherchent ainsi une situation plus durable dans le temps les amenant à envisager leur activité dans la durée et sur un même territoire (*hypothèse 4*). En effet, c'est chez les plus de 40 ans que l'on retrouve le plus de parents (80% d'entre eux). Pour d'autres, après avoir vu différentes estives c'est aussi le moment de se fixer sur l'une d'elle et de s'y établir plus durablement, les incitant par ailleurs à s'investir sur un territoire et à y travailler le reste de l'année.



Sur le versant Sud en revanche, il semble qu'on assiste plutôt au phénomène contraire. La plupart des salariés qui ont un autre contrat en dehors de la période d'estive sont les plus jeunes, de moins de 40 ans. Cela s'explique comme il a été dit plus haut par l'absence de dispositifs de chômage qui n'existent pas en Espagne et incitent alors les salariés à travailler toute l'année pour assurer leurs revenus.

Dans quels domaines les salariés exercent-ils cette pluriactivité ?

Sur le versant Nord, 65% des salariés qui ont une activité en contre saison l'exercent dans le domaine agricole comme le présente le graphique ci-dessous. Ils sont soit exploitants agricoles et disposent de leur propre troupeau (47%), soit salariés agricoles (18%). Le second secteur qui emploie le plus de salariés d'estive en contre saison est celui du tourisme pour 26% d'entre eux. Là, les salariés exercent en tant que techniciens auprès des offices de tourisme ou des stations de ski, ou encore sont vendeurs en boutiques de sports d'hiver. Enfin, le secteur de l'artisanat et du bois sont également représentés, respectivement à hauteur de 5% et 4% des emplois en contre saison, offrant dans une moindre mesure, des activités complémentaires de charpentier ou bûcheron élagueur pour certains.



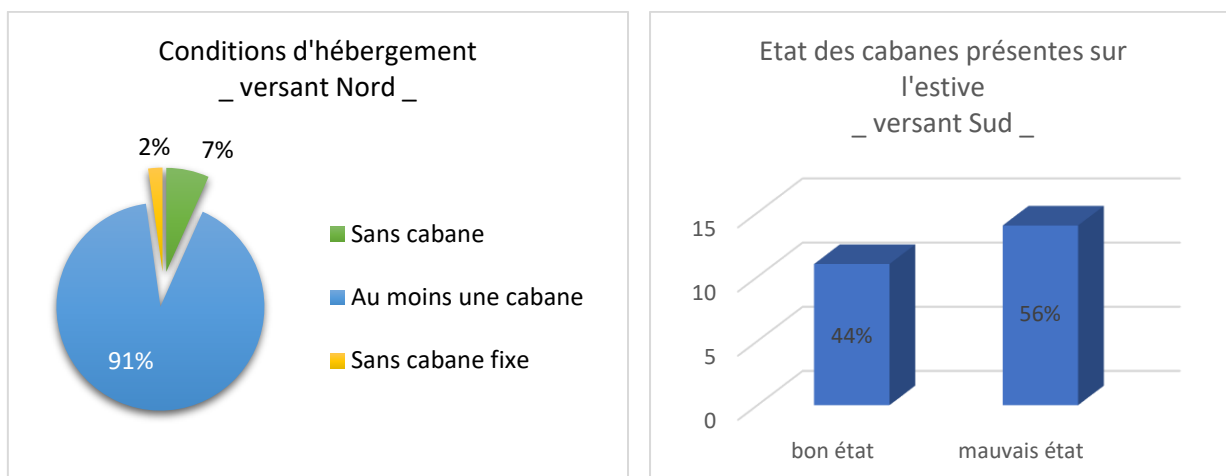
Sur le versant Sud aussi c'est le secteur agricole qui est le plus important pourvoyeur d'emplois en contre saison. Il concerne 85% des salariés concernés par la pluriactivité. Comme sur le reste du massif, ils occupent majoritairement des emplois de salariés agricoles ou d'éleveurs lorsqu'ils possèdent, eux aussi, un troupeau.

Le fait que la pluriactivité s'exerce majoritairement dans le secteur agricole tend à montrer l'attrait des salariés pour ce milieu qu'ils ne se contentent pas de fréquenter durant la saison. Au contraire, l'emploi en contre saison leur permet aussi d'exercer leurs compétences sur les exploitations, au-delà de la période d'estive. C'est pour cela que les formations les incitent, par leurs contenus, à développer des compétences nécessaires pour les travaux en exploitation agricole afin qu'ils puissent construire leur parcours professionnel, non pas uniquement centré sur une saison d'estive, mais bien sur une année complète en intégrant cette pluri compétence

qui les caractérise. L'opportunité de travailler sur une exploitation agricole à l'année est aussi un moyen de se familiariser au contact des animaux pour les débutants dans le métier et ainsi d'améliorer la pratique du gardiennage l'été en continuant par exemple de faire travailler son chien de troupeau durant l'hiver.

IV. Les conditions d'exercice du métier

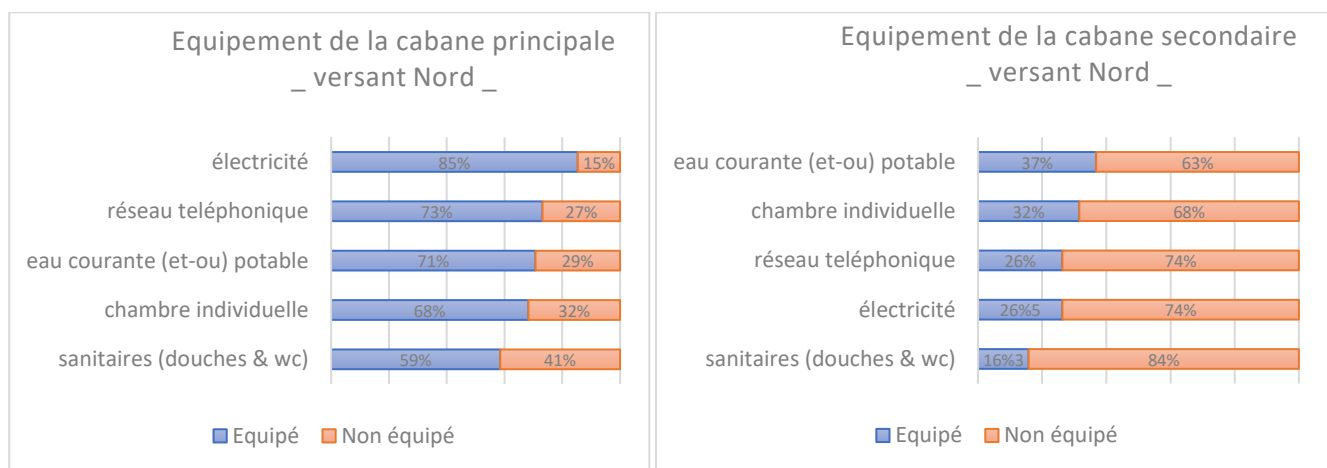
1. *Les infrastructures disponibles pour l'exercice du métier*



On observe au Nord du massif sur les estives qui accueillent des salariés, la présence d'une ou plusieurs cabanes pour les accueillir. Seule une faible partie d'entre elles (7%) n'ont pas de capacité d'accueil ce qui implique un fonctionnement différent ; il s'agit là des estives où l'accès est motorisé et où les salariés descendent chaque soir.

Sur le versant Sud, parmi les estives disposant de cabanes, on observe des situations très contrastées avec certaines cabanes jugées en mauvais état par les salariés eux-mêmes. On s'intéresse ici d'un peu plus près à l'équipement de ces cabanes qui témoigne des conditions de vie du salarié sur l'estive durant la saison.

Sur le versant Nord, une grande majorité de cabanes est équipée d'électricité (85%), dispose d'un réseau téléphonique (73%), d'un réseau d'eau courante (71%) ainsi que d'une pièce dédiée au couchage (68%) et aux sanitaires (59%). Bien que ces équipements semblent basiques pour une cabane accueillant un salarié, on observe malgré tout que certaines d'entre-elles ne sont pas pourvues de ces équipements. En effet, de nombreuses cabanes ont aujourd'hui fait l'objet d'améliorations, voire même de restauration ou de nouvelles constructions grâce aux politiques pastorales qui prennent en charge une partie de ces travaux. Pour autant, de nombreuses sont à l'heure actuelle toujours en attente de travaux et feront l'objet d'améliorations prochaines dans le but d'améliorer les conditions de vie des salariés.

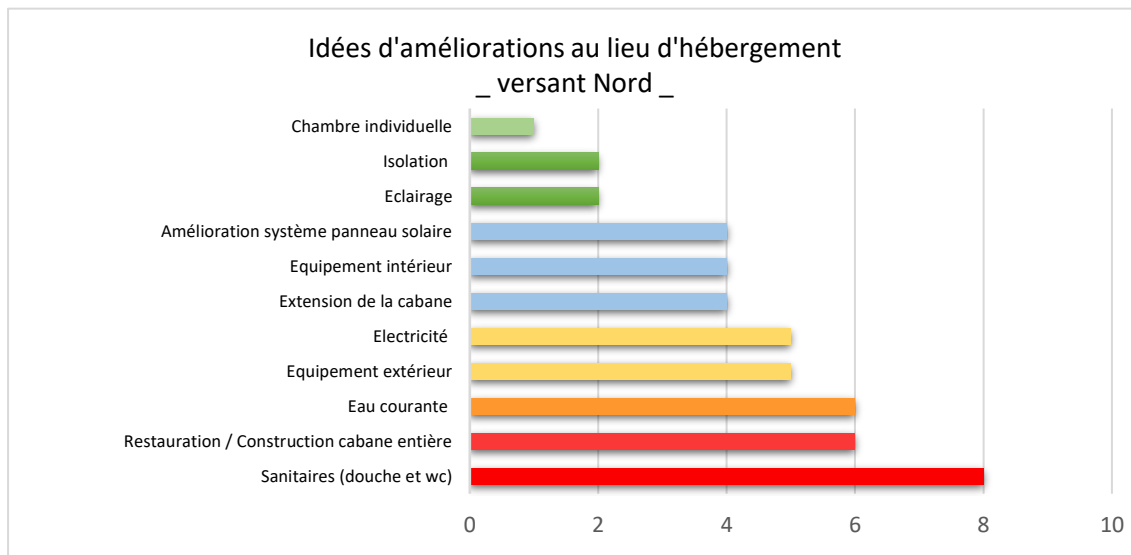


Certaines estives possèdent également une deuxième cabane (environ 40% d'entre-elles), souvent située sur un secteur de plus haute altitude, moins bien équipée car plus difficile d'accès mais souvent très appréciée des salariés pour le travail puisqu'elles leur permettent d'être au plus près du troupeau sur les quartiers de plein été, évitant ainsi de longues heures de marches supplémentaires, mais parfois au détriment du confort qui s'avère ici beaucoup plus sommaire.

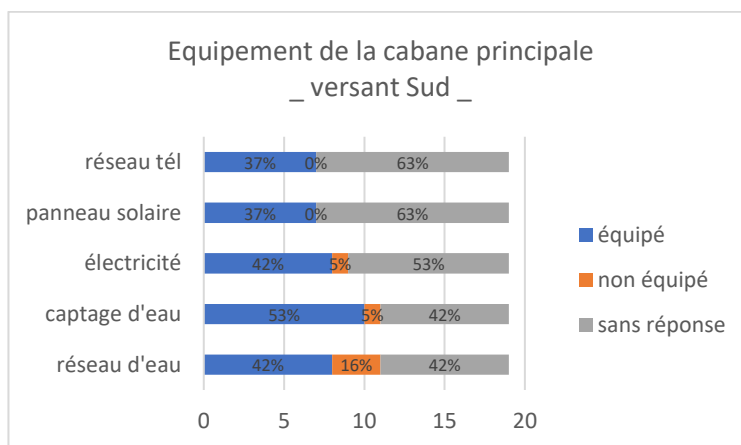
Ces cabanes sont considérées comme un à point. Les salariés utilisent en premier lieu la cabane du « bas » d'estive mieux équipée, et se rendent sur ces cabanes secondaires durant quelques jours ou semaines dans la saison.

Ces cabanes, plus éloignées, sont plus difficiles à équiper, certaines disposent malgré tout d'eau courante (37%) ou d'une chambre individuelle (32%). La difficulté première de ces cabanes dont l'accès est rendu difficile par le terrain reste la fourniture en électricité (seules 26% d'entre-elles en disposent), ainsi que des sanitaires (disponibles pour 16% d'entre-elles). Enfin, la situation de

ces cabanes secondaires entraîne des difficultés liées à la couverture du réseau téléphonique puisque seules 26% disposent d'un réseau permettant les communications. Il s'agit pourtant là de la sécurité des salariés. Des systèmes de téléphones par satellite ont été mis en place sur certaines estives afin de pallier ce manque.



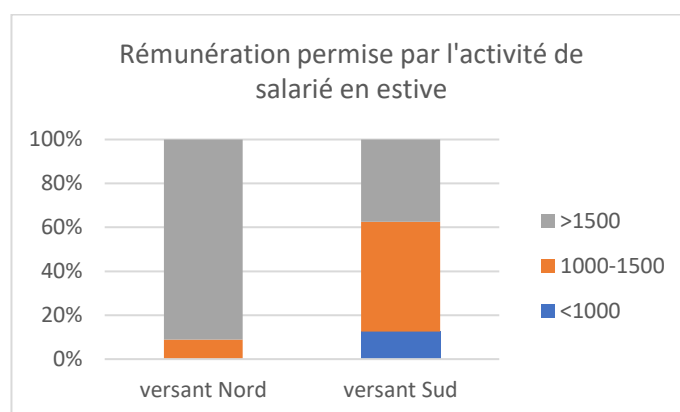
Du point de vue des salariés, des améliorations peuvent encore être apportées, en particulier sur les sanitaires et les réseaux d'eau courante comme le montre le graphique ci-dessus. Concernant l'équipement des cabanes, même s'il reste parfois sommaire il est jugé plutôt convenable par les salariés du versant Nord qui apprécient notamment l'intérêt porté aux espaces de rangement, à la luminosité permise par les éclairages présents, ainsi que la présence d'une chambre individuelle leur permettant de garantir leur espace et leur intimité dans une cabane qui a aussi souvent vocation à accueillir les élèves.



Sur le versant Sud, de nombreux salariés ne se sont pas exprimés sur l'équipement de la cabane rendant l'analyse incomplète. Pour autant, parmi ceux qui se sont exprimés, ils estiment être correctement équipés en électricité, souvent acheminée jusqu'à la cabane via un réseau ou via des panneaux solaires. De même pour l'accès à l'eau, qui est assuré la plupart du temps grâce à des captages lorsque le réseau ne permet pas d'arriver jusqu'à la cabane. Certains salariés ont cependant mis en avant des difficultés concernant l'accès à cette ressource, pour 18% d'entre eux. Le réseau téléphonique quant à lui semble plus facilement disponible dans la plupart des estives et ne semble pas être une contrainte pour les salariés.

2. La rémunération permise par l'activité

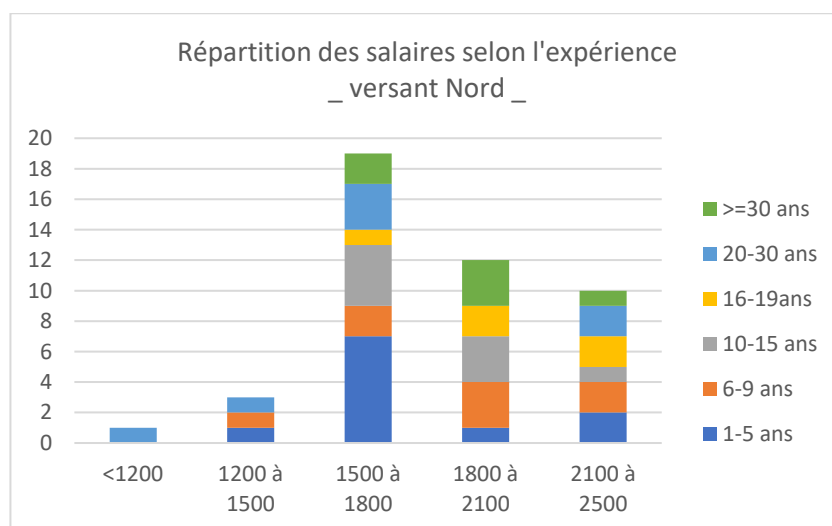
La rémunération de l'activité de salarié gardien de troupeau est très variable d'un versant à l'autre du massif pyrénéen, là encore compte tenu des politiques pastorales existantes. A noter qu'il existe une convention collective qui encadre l'activité de gardiennage sur le versant français des Pyrénées. D'abord déployée sur le département de l'Ariège, elle a essaimé sur l'ensemble des départements voisins. Cette convention propose des niveaux de rémunération tenant compte du statut du salarié, des tâches et de l'autonomie qui lui sont demandés, ainsi que de son niveau de formation et de son expérience. Cinq niveaux allant de l'« aide gardien de troupeau » au « gardien de troupeau hautement qualifié » sont ainsi distingués permettant d'y associer une rémunération pour des contrats de travail de 42h dans la plupart des cas.



Le graphique ci-dessus montre à première vue un très net écart et une moins bonne valorisation de l'activité sur le versant Sud du massif. Alors que 91% des salariés sur la zone Nord du massif gagnent 1500€ net/mois et plus, ils ne sont que 38% sur la zone Sud à atteindre ce niveau. Les

autres salariés se rémunèrent entre 1000 et 1500€ pour 50% d'entre eux, voire même parfois en dessous de 1000€ pour 13% d'entre eux. Cependant, cela est à nuancer en tenant compte de la valeur du SMIC. Avec un montant du SMIC net de 1219€ les salariés français sont employés pour la plupart d'entre eux à un salaire supérieur de 23% au SMIC. C'est le cas aussi des salariés catalans enquêtés qui sont tous au-dessus des 870€ net permis par le SMIC, entre +15% et +72%. Ainsi, même si l'activité n'est pas rémunérée au même niveau sur chaque versant du massif elle reste malgré tout bien supérieure aux salaires minimums pour la majorité des salariés enquêtés.

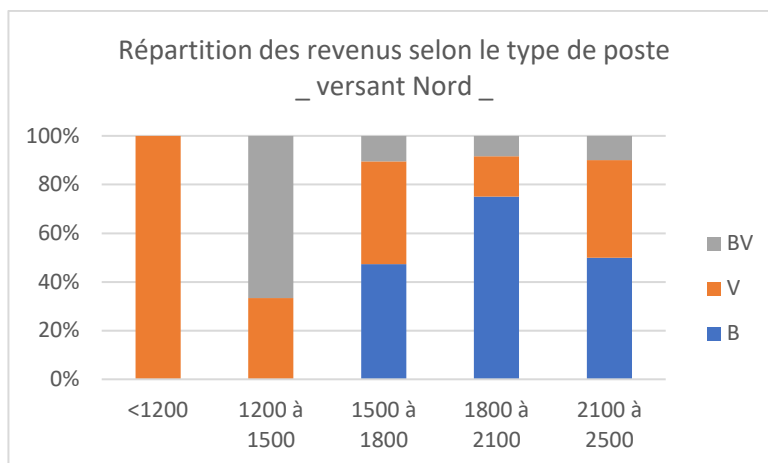
Quels sont les éléments qui expliquent de telles disparités ?



Sur le versant Nord la convention collective encadre la rémunération de l'activité, en associant un niveau tenant compte à la fois de l'expérience du salarié et des missions qui lui sont confiées. Mais cela ne suffit pas à expliquer comment se justifie le salaire. On voit en effet ici qu'il existe certains salariés de moins de 5 ans d'expérience qui atteignent les tranches de revenu les plus élevées tandis qu'à l'opposé on observe des salariés très expérimentés dont le revenu fait partie des tranches les plus basses.

La rémunération du salarié ne se fait donc pas uniquement sur l'expérience du salarié mais tient compte également des missions qui lui sont confiées et du contexte plus ou moins difficiles dans lequel il devra les exécuter (accès difficile, effectif animaux important, équipements à disposition sur l'estive...). Une estive vaste, dont l'accès est compliqué et les effectifs animaux importants aura en quelque sorte plus de facilité pour proposer un niveau de rémunération

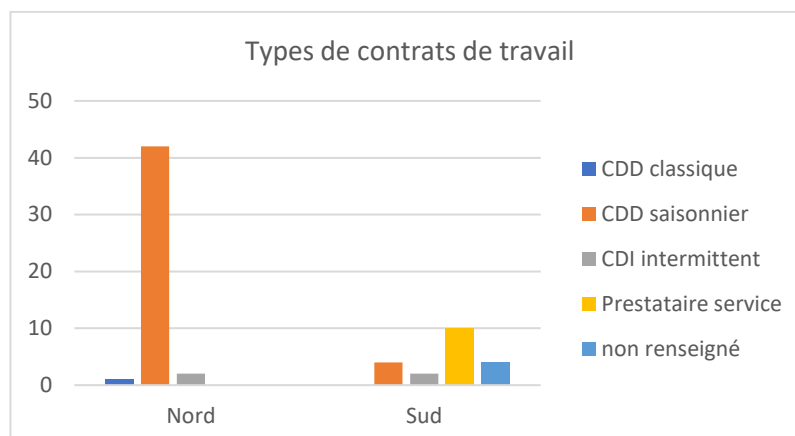
élevé tandis qu'une estive plus basse, plus petite, en partie clôturée demandera moins de compétences de la part du salarié et justifiera alors d'une rémunération moindre. Cela en tenant compte toujours de la convention collective en vigueur.



On observe sur le graphique ci-dessus que les tranches de salaires les plus élevées concernent davantage les poste de bergers. Parmi les salariés dont le salaire est supérieur ou égal à 1 800€ y compris ceux dont l'expérience est réduite, on retrouve 64% de bergers, alors que pour les catégories de salaires inférieures (<1800€) on trouve 43% de vachers.

Cela signifie que compte tenu du contexte d'exercice de l'activité, la rémunération semble s'adapter. Ainsi certaines estives, par leur topographie, les effectifs animaux présents ou encore les équipements, ne pourront pas permettre à un salarié de « progresser » en termes de rémunération si les missions ne le lui permettent pas. Pour évoluer les salariés sont parfois amenés à changer d'estive pour se diriger vers une plus grande, plus complexe dans son organisation et sa gestion, peut-être plus difficile d'accès et qui requiert davantage de compétences. C'est une partie des raisons qui peuvent expliquer le turn-over observé d'une saison à l'autre sur l'ensemble du massif pyrénéen.

En ce qui concerne les contrats proposés, il existe une grande disparité comme le montre ce graphique. Sur le versant Nord la très grande majorité des contrats concerne les CDD saisonniers qui sont reconduits d'une année sur l'autre pour la saison d'estive. Au Sud du massif, cependant, la répartition entre les catégories de contrats est plus équilibrée. Mais on retrouve une tendance non négligeable au recours à la prestation de service qui concerne la moitié des salariés.

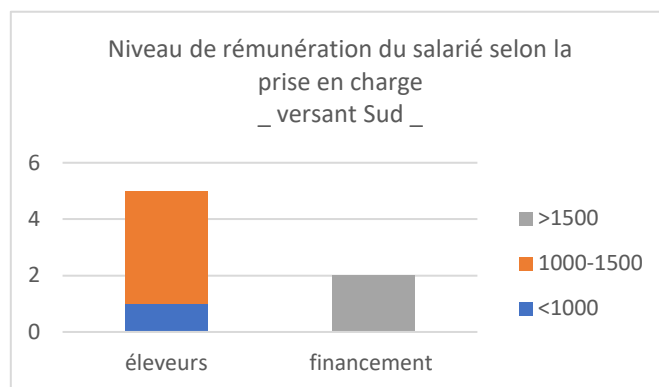


3. Les dispositifs d'aides alloués au gardiennage

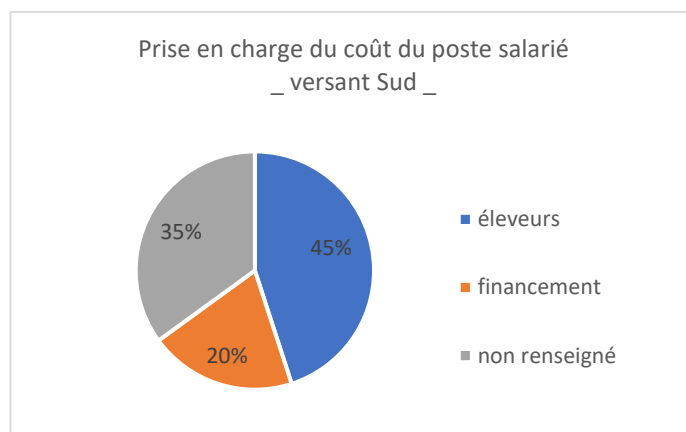
Un autre élément important à prendre en considération concernant la rémunération permise dans l'activité est le mode de financement du poste de gardiennage. Sur le versant Sud, on observe une nette différence entre les postes dont le coût est pris en charge en totalité par les éleveurs et les postes qui bénéficient de financements publics. Ainsi, la rémunération semble plus importante lorsqu'il existe une part de financement tandis que lorsque les éleveurs assument seuls le coût du poste de gardiennage, par contre, la rémunération est bien inférieure, en dessous des 1500€.

Les financements en Catalogne proviennent principalement d'aides liées au projet Pirois Life pour lequel la Generalitat de Catalogne est partenaire et participe aux actions. Les objectifs du projet concernent l'accompagnement au développement et à la viabilité d'une population ursine et tente pour cela mettre en œuvre des espaces tests démontrant la possibilité de coexistence entre le prédateur et les activités pastorales sur place. A ce titre, des moyens financiers sont disponibles et permettent de prendre en charge le coût du salarié présent sur l'estive, en contrepartie de la mise en œuvre des moyens de protection nécessaires.

Hormis ces financements il n'existe pas de dispositifs d'accompagnement pour les éleveurs transhumants, limitant ainsi peut-être le maintien de l'activité de certaines vallées et limitant aussi l'attractivité du métier chez les plus jeunes, peu nombreux en Catalogne contrairement à ce qui a pu être observé précédemment sur le versant français.



Ces financements extérieurs expriment clairement une meilleure rémunération de l'activité des salariés concernés. L'enquête montre bien que tous les postes de salariés dont le coût est assumé en totalité par les éleveurs sont en deçà des 1500€ tandis que lorsqu'un financement contribue à la prise en charge du coût du salarié, la rémunération disponible croît pour dépasser les 1500€.



Parmi les estives enquêtées sur le versant Sud, bien que les informations soient difficiles à récupérer, on dénombre au minimum 45% des éleveurs qui assument seuls le coût du poste salarié, et près de 20% de postes qui sont aidés en partie ou en totalité par un financement extérieur. Ces financements sont disponibles sur le Val d'Aran et le Pallars Sobira. Si la corrélation entre niveau de rémunération et financement du poste est avérée, il s'agit là d'une piste sérieuse qui peut favorablement accompagner le développement de l'emploi de gardiennage salarié ainsi que d'améliorer les conditions d'exercice du métier. Pour autant, il ne s'agit ici que de financements découlant de projets dont la durée est fixée dans le temps ce qui peut amener à s'interroger sur la durabilité de cet accompagnement à la création d'emploi à moyen et long terme. Un projet de loi structurant l'utilisation de l'espace et encadrant l'emploi

reste un axe à privilégier pour améliorer durablement les conditions d'exercice du métier. Actuellement, le projet Piros Life s'étant achevé c'est la Generalitat de Catalunya qui met en œuvre une partie de son budget chaque (près de 400 00€) pour les questions liées à la prédation et au gardiennage des troupeaux.

Sur le versant Nord, les financements des postes de gardiennage des troupeaux sont des enjeux fondamentaux afin d'assurer la continuité des activités d'élevage et de gardiennage en estive. L'aide au gardiennage permet aux éleveurs de maintenir, voire même de renforcer les postes de garde, assurant ainsi le prolongement de l'activité de leur exploitation durant la période estivale et assurant ainsi, en partie, sa viabilité et sa vivabilité dans un contexte de charges de plus en plus pressantes et de rémunération des produits souvent insuffisante compte tenu des cours des marchés.

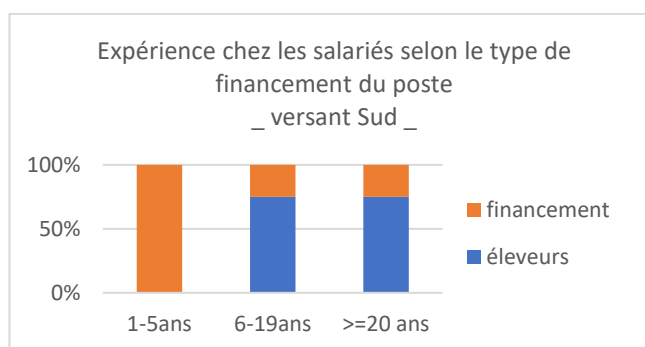
La plupart des postes de bergers et de vachers sont ainsi aidés et financés par le dispositif spécifique au massif pyrénéen qu'est le PSEM au travers le volet aide au gardiennage. Cette aide prévoit la prise en charge de 70% du coût du poste lorsqu'il s'agit d'un salarié (60% dans le cas d'un éleveur gardien), avec des plafonds selon le nombre d'animaux présents. Comme en Catalogne, en zone de prédation d'autres soutiens permettent d'atteindre 80% de financement du poste, voire même à la prise en charge d'un second poste lorsque le travail en contexte de prédation est rendu plus difficile et conséquent. En France, ces financements proviennent de plans d'aide au développement de la filière de l'élevage de montagne. Il s'agit d'une politique structurée, appliquée de façon cohérente sur le territoire ; il ne s'agit pas de fonds liés à la présence du prédateur.

Enfin, un autre élément intéressant à prendre en compte concerne l'expérience des salariés sur le versant Sud. On observe que les salariés concernés par les postes financés sont essentiellement les plus jeunes dans le métier, ceux disposant de moins de cinq ans d'expérience en gardiennage.

Cela rejoint l'hypothèse évoquée plus haut selon laquelle la rémunération est aussi un facteur pour susciter l'intérêt chez les jeunes qui se lancent dans le métier. Au-delà de la rémunération permise par ce type de poste, il y a également les aspects liés au contexte de travail en zone de

prédation et des bouleversements du métier que cela induit. On peut aussi faire le postulat suivant : ceux disposant de suffisamment d'expérience ne souhaitent pas postuler en zone de prédation forte les laissant ainsi vacants et disponibles pour les jeunes dans le métier.

Cela peut également s'expliquer par le fait que, en recherche de « reconnexion » avec le monde agricole et sensibles aux questions liées à l'environnement, les salariés ayant une expérience récente dans le métier sont davantage attirés par les postes où il est question de cohabitation et de coexistence entre activités pastorales et présence du prédateur.



Sur le versant Nord, même si la tendance n'est pas aussi nette il existe un turn over non important sur les estives fortement impactées par la prédation. Bien que les salariés s'impliquent, essayant bien souvent d'adapter la conduite du troupeau au nouveau contexte face à la présence du prédateur, le manque d'efficacité des mesures prises les contraints bien souvent à quitter l'estive pour une nouvelle moins exposée à la prédation. Cela pose la question de la fidélisation des salariés, un des enjeux majeurs soulevés par les éleveurs en recherche de confiance avec le salarié auquel ils confient leur troupeau et par la même occasion leur capital.

« On a intérêt à fidéliser nos bergers sur nos estives, à ce qu'ils restent plusieurs années de plus mais ça c'est pas facile...cette année le jeune berger il a l'air chouette mais si il a envie de bouger, ce sera comme ça ». [f] (Extrait enquêtes, Federici, 2018)

V. Des profils de bergers vachers qui se dessinent

Pour l'ensemble des salariés enquêtés, sur les deux versant confondus, les entretiens ont aussi permis de questionner des aspects plus intimes liés à la vision du métier par les salariés eux-même. Ainsi pour chaque salarié enquêté, l'étude s'est intéressée aux :

- motivations pour exercer ce métier
- principales contraintes liées au milieu dans lequel il travaille
- difficultés qu'il rencontre en tant que salarié
- attentes et améliorations qu'il souhaiterait voir apportées
- à l'avenir et la façon dont il se projette dans le futur



CONTRAINTES



MOTIVATIONS



DIFFICULTÉS

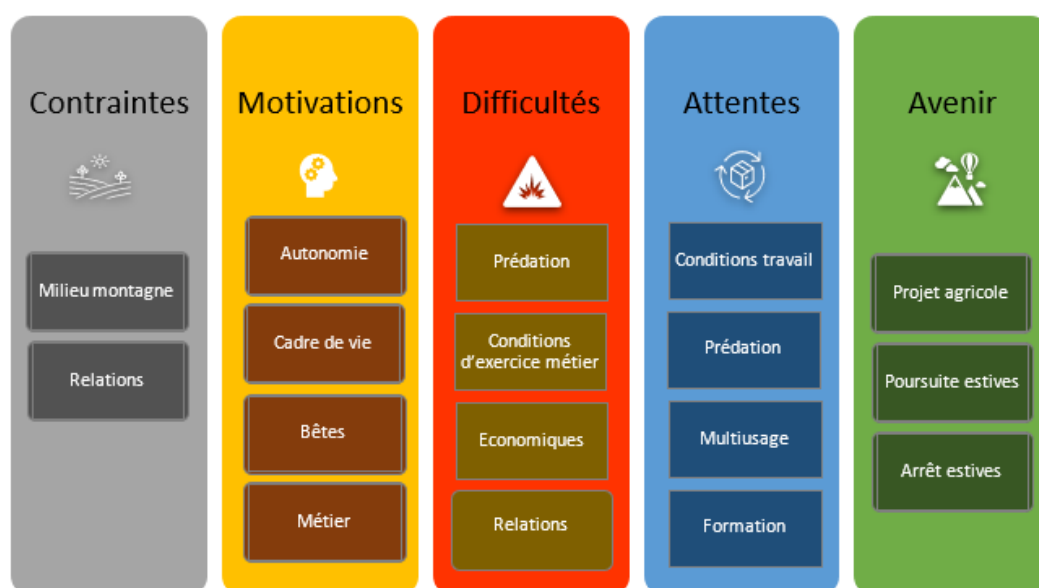


ATTENTES



AVENIR

Pour chacune de ces notions, les éléments de discours utilisés par les salariés durant l'entretien ont pu être regroupés en catégories comme présenté ci-dessous :

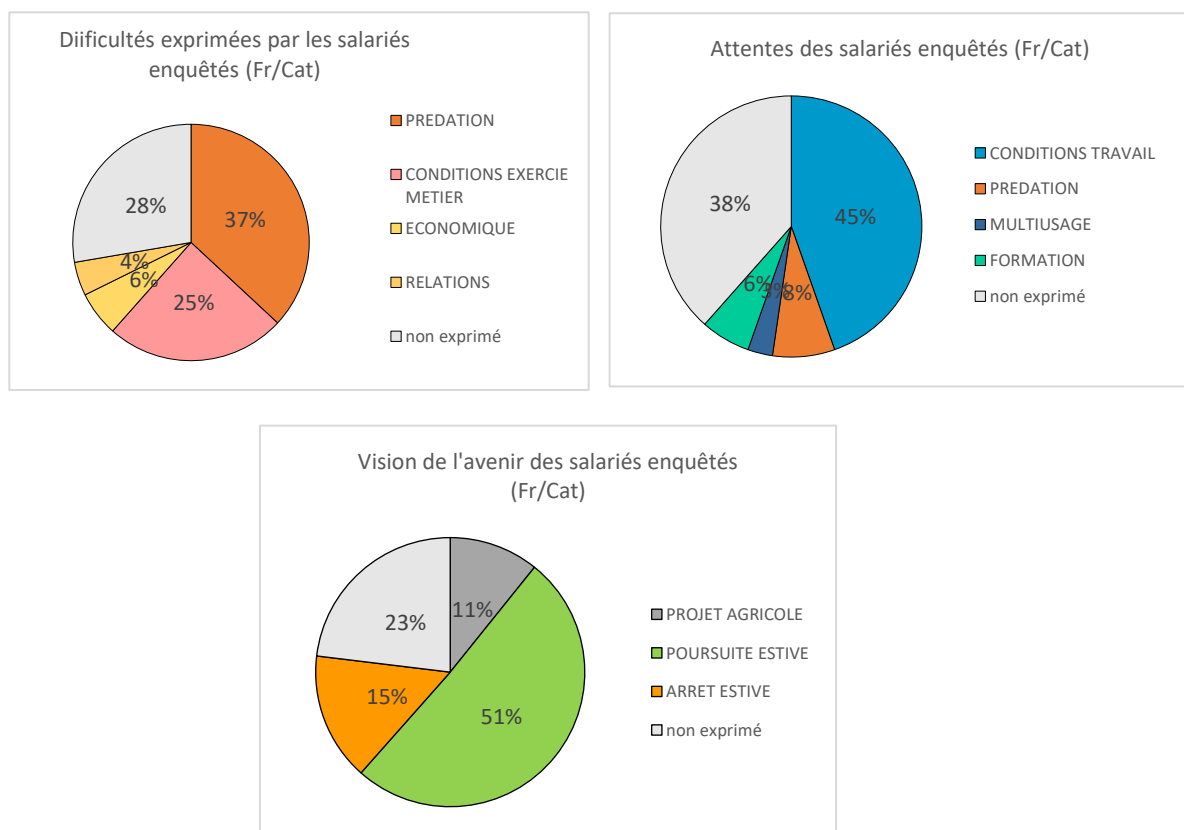


Par exemple, parmi les idées qui reviennent concernant les contraintes évoquées chez tous les salariés, on retrouve : le fait de travailler en milieu montagnard (dénivelé, météo, pénibilité), et les relations liées à l'activité (relations avec les employeurs, avec l'administration ou encore avec l'ensemble des personnes qui fréquentent la montagne l'été). Tous ces éléments de réponses sont communs à l'ensemble des personnes enquêtés et font partie du contexte de l'exercice de leur métier. Il ne s'agit pas là d'éléments discriminants faisant la différence entre l'approche d'un ou plusieurs salariés mais bien de contraintes qui sont partagées par tous.

De la même manière, les salariés ont évoqué les difficultés qu'ils rencontrent en pratiquant leur activité et auxquelles ils doivent faire face au quotidien. On retrouve parmi elles la prédation citée dans 51% des cas, mais aussi les conditions d'exercice du métier (34%), les difficultés économiques (9%) ou encore les relations (6%). Il est intéressant de voir que pour certains salariés les difficultés exprimées ne concernent pas directement leur pratique du gardiennage mais plutôt le contexte dans lequel elle s'inscrit. En effet, en tant que salariés ils dépendent d'un employeur, voire même dans la plupart des cas de plusieurs éleveurs avec des points de vue et des attentes différentes, compliquant ainsi parfois la perception du travail demandé ou réalisé par le salarié. Enfin, le salarié évolue parfois dans un contexte de prédation qu'il ne maîtrise pas et rend plus complexes les tâches qu'il doit accomplir au quotidien sur l'estive.

Pour tenter de surmonter ces difficultés les salariés mettent en avant des attentes qu'ils ont ou bien des pistes d'améliorations qu'ils proposent et qui reprennent les thématiques des conditions de travail (73%), de la prédation (13%), mais aussi de la formation (10%) et de la gestion du multi usage en montagne (5%). Les salariés se sont aussi projetés pour exprimer leur avenir proche et la façon dont ils le percevaient, entre poursuite de l'activité de gardiennage en estive les saisons à venir pour certains (66%), ou bien arrêt de l'activité de gardiennage (20%), ou encore l'orientation vers des projets d'installation pour d'autres (14%).

Les réponses formulées par un même salarié ont été pris en compte de façon à tenter de voir sur quels champs d'idées certains salariés se rassemblent ou au contraire se distinguent. Les associations d'idées ont alors permis de faire émerger des groupes de salariés qui partagent un certain nombre de points communs et qui pourraient s'apparenter à des profils.

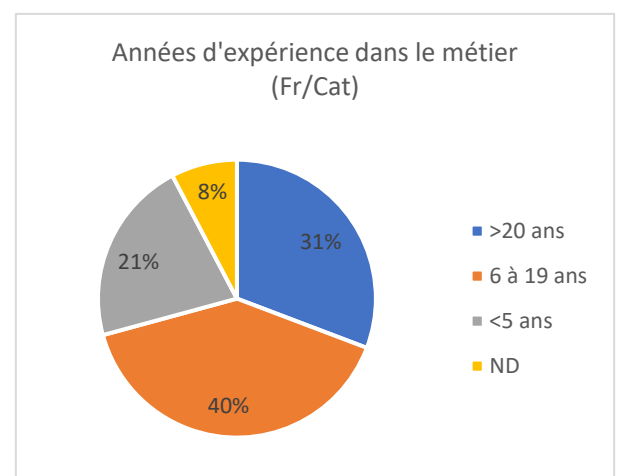
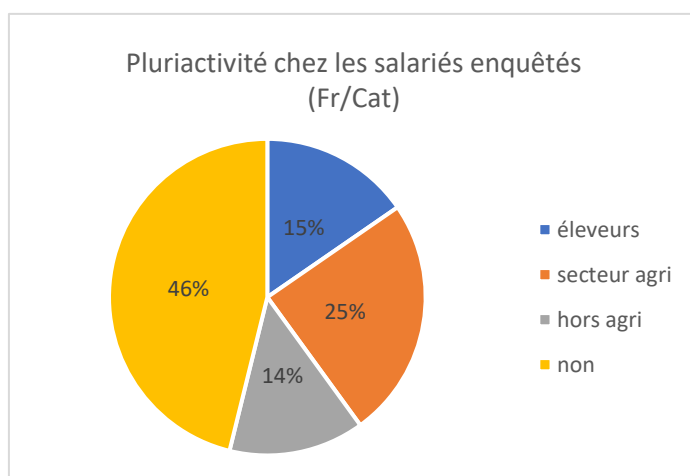
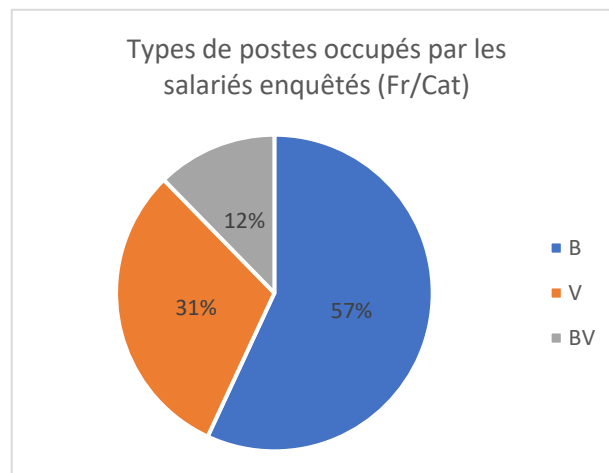
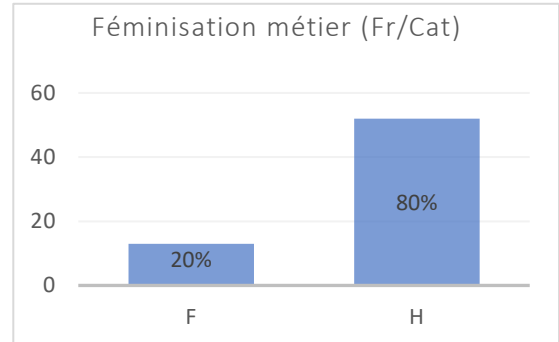
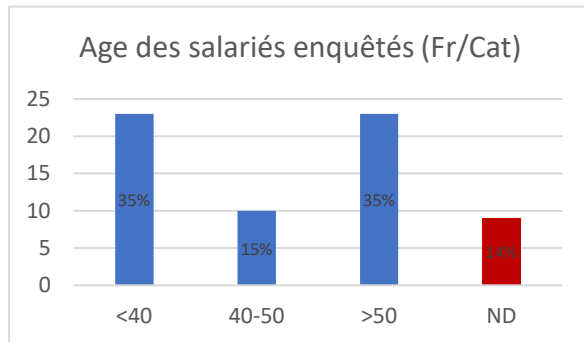


L'objet n'est pas là de catégoriser le public interrogé mais bien d'avoir un aperçu, une tendance, de ce qu'ils mettent en avant et de ce qui les caractérise afin de mieux les comprendre, et à terme de mieux les accompagner au quotidien dans leur métier.

Présentation des 4 profils retenus par l’analyse (salariés zone Nord et Sud confondus) :

		M	D	At	Av
1	P A S S I O N D E S B E T E S				
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23	P A S S I O N D U M E T I E R				
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40	C A D R E D E V I E				
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					
48					
49					
50					
51	A U T O N O M I E				
52					
53					
54					
55					
56					
57					
58					
59					
60	N O N E X P R I M E S				
61					
62					
63					
64					
65					

Retour sur les caractéristiques de l'échantillon (deux versants confondus)

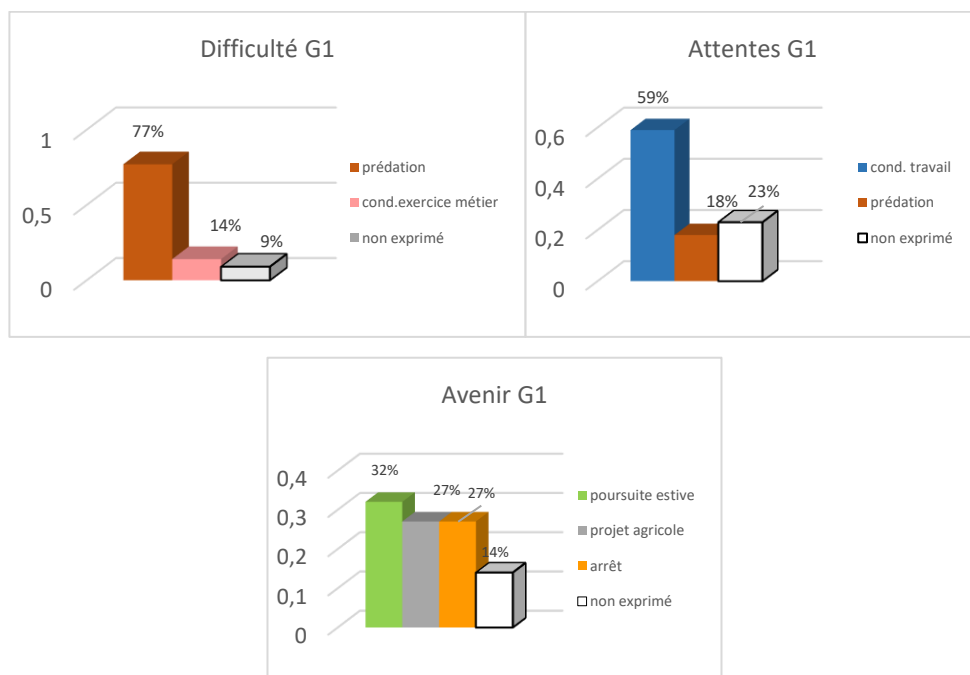


1. Groupe 1 : la passion des bêtes

Ce premier groupe rassemble les salariés pour lesquels la motivation première pour exercer le métier est les animaux et l'attention qui leur est consacrée. En effet, en les interrogeant sur les savoir-faire liés à leur métier, on retrouve dans les éléments de discours utilisés des références permanentes à l'animal : « *sens des bêtes* », « *empathie avec l'animal* », « *détection des problèmes sanitaires* », « *passionné* ». « *C'est un métier qui me plaît parce que je travaille seul dans de grands espaces, avec la proximité des bêtes, des chiens. C'est du plaisir mais aussi quelque chose d'assez spécial par rapport à l'emploi du temps, à la localisation géographique du travail.* » [h]

Dans les difficultés qu'ils abordent, la prédation est très présente, on la retrouve aussi mentionnée dans les attentes ce qui montre que leur préoccupation principale est bien l'animal, et ce qui tend à montrer aussi qu'ils espèrent que des mesures leur soient proposées pour lutter contre les phénomènes de prédation et ainsi les aider à mieux protéger leurs troupeaux. « *Les bergers aujourd'hui sont déprimés dans le sens où ils ont un sentiment de culpabilité : ils se sentent responsables de la mortalité alors qu'ils ne le sont pas !* » [t].

Les salariés de ce groupe placent malgré cela aussi leurs attentes dans l'amélioration de leurs conditions de travail qui reste le moyen le plus sûr pour eux d'obtenir les outils nécessaires à la conduite et au travail quotidien sur le troupeau. Ils se projettent dans le métier et sollicitent régulièrement leurs employeurs pour travailler dans ce sens. Ainsi, 32% d'entre eux s'imaginent poursuivre les saisons en estive dans les années à venir. On observe aussi que 27% des salariés de ce groupe ont un projet d'installation à court ou moyen terme et vont donc quitter les estives en tant que salarié pour évoluer vers le métier d'éleveur transhumant, poursuivant ainsi leur travail dans la continuité de leur goût et de leur passion pour l'animal. Enfin, les derniers, 27% d'entre eux, indiquent qu'ils pensent arrêter bientôt l'activité de gardiennage, compte tenu de leur âge (la moitié a plus de 50 ans) et aussi compte tenu de la prédation qui pour certain apparaît comme un frein qui ne leur permet plus de se projeter dans l'activité telle qu'ils la conçoivent. Ils estiment échouer dans leur mission lorsqu'ils ne parviennent plus à prendre soin comme il le voudraient du troupeau et préfèrent arrêter pour ne plus se sentir impuissant face à la prédation. « *Il y a des cas où les bêtes sont bouffées mais elles sont toujours vivantes donc il faut les tuer. Mais vous vous rendez-compte le berger de faire ça ?* » [i].



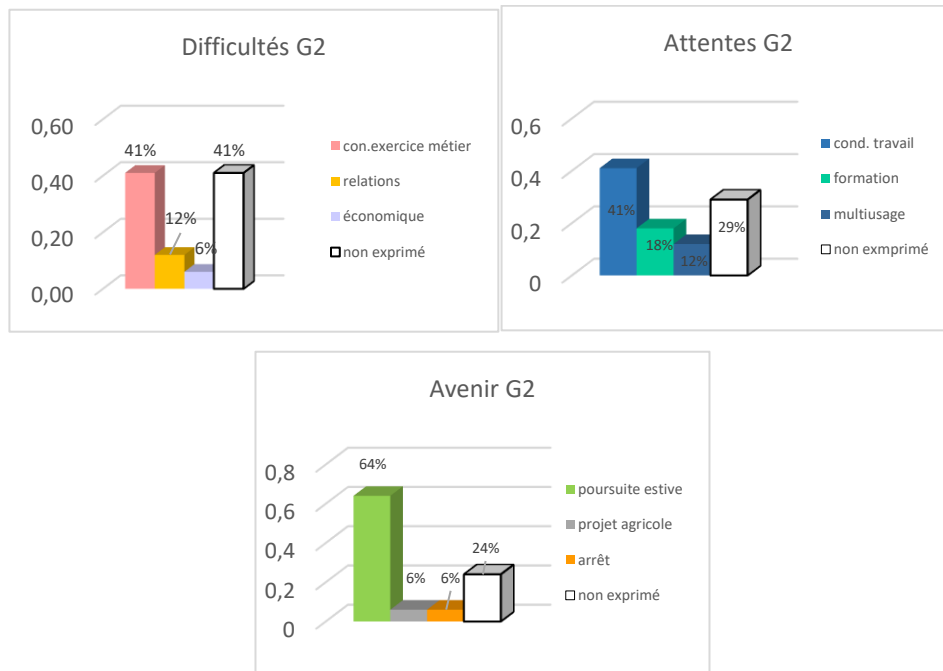
On observe dans ce groupe une majorité de bergers (73%) ce qui explique aussi l'importance accordée à la question de la prédation puisque par la mission qui leur est confiée auprès des ovins ils sont de fait plus exposés au prédateur sans pour autant que cela les incite à partir faire autre chose puisque l'amour des bêtes est bien l'entrée qui les caractérise et les a conduits vers le métier. Ils sont aussi une majorité de personnes dans ce groupe à avoir plus de 50 ans (36%) et à cumuler de l'expérience professionnelle. Ils sont 36% à avoir entre 20 saisons et plus à leur actif, le nombre d'années d'expérience pouvant atteindre 40 ans pour certains des salariés enquêtés dans ce groupe. C'est bien un métier passion où l'âge ne fait pas nécessairement partie des critères pour envisager une fin d'activité. Enfin, la plupart des salariés du groupe sont aussi très nettement pluriactifs, pour 40% d'entre eux et parmi ceux qui cumulent une autre activité en dehors de la saison d'estive, ils sont 86% à travailler dans le secteur agricole, travaillant soit en qualité de salarié (50%), soit en qualité d'éleveur (35%). Cela témoigne une fois de plus de l'intérêt qu'ils portent aux animaux, que ce soit l'été à la montagne, ou le reste de l'année sur les exploitations.

2. Groupe 2 : la passion du métier

Dans ce groupe les salariés se rassemblent autour de la figure du gardien de troupeau. Plus que l'animal, c'est la fonction qui est mise en avant comme le montrent les éléments de discours recueillis : « *professionnalisme* », « *constance* », « *bon relationnel* », « *humilité* », « *partager l'espace* », « *vivre le métier* ».

Ils abordent tous les conditions d'exercice du métier lorsqu'on les interroge sur les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien comme leurs collègues, mais ici ils se distinguent par la mise en évidence des relations qui font pour eux partie des savoir-faire liés à l'activité. Ils ne s'imaginent pas seuls sur la montagne mais bien au cœur d'activité diverses ce qui explique les idées de partage de la montagne et de bon relationnel qu'ils évoquent. Ce relationnel est aussi important pour eux dans le travail qu'ils font quotidiennement en partenariat avec les éleveurs pour qui ils travaillent. Les salariés de ce groupe estiment faire partie d'un collectif de travail où ils s'inscrivent dans la durée. Ils évoquent aussi parmi les leviers d'action dans l'amélioration de leur activité le rôle de la formation, initiale comme continue, qui joue un rôle majeur dans l'apprentissage et le perfectionnement dans la réalisation des tâches liées à la pratique (soins vétérinaires, conduite du chien de troupeau...). Le multi usage fait aussi partie de leur quotidien de travail puisque diverses activités coexistent sur un même territoire et la communication pour faire connaître et reconnaître ces activités leur semble essentielle pour pallier aux incompréhensions et faciliter l'accès à tous à l'espace, en bonne entente. A ce titre, ils estiment pouvoir, via leur fonction, jouer un rôle dans le partage de l'espace et le multi usage.

Enfin, quant à leur avenir, la majorité d'entre eux se voient poursuivre les saisons en montagne tant qu'ils trouvent dans l'activité de quoi satisfaire leur passion.



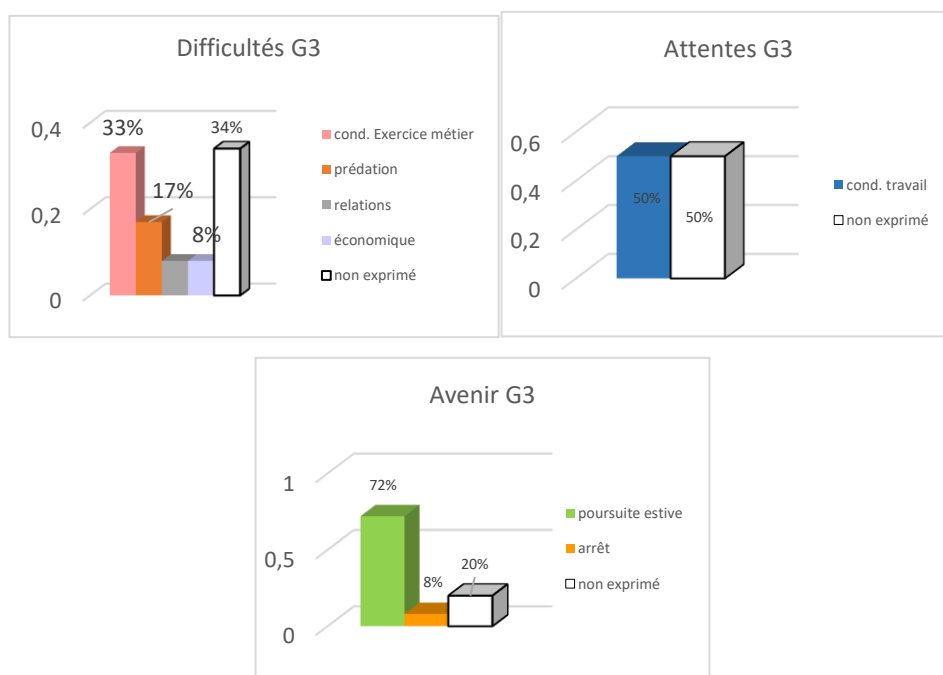
Les salariés de ce groupe sont majoritairement des vachers (47%) et d'un âge avancé puisqu'ils sont 59% à déclarer avoir plus de 50 ans, ce qui ne les empêche pas pour autant d'envisager la poursuite de leur activité comme on a pu le voir plus haut. Il semble alors que la fonction de gardien de troupeau soit incarnée par des vachers, sur des espaces d'estives où on retrouve des activités de multi usages décrits uniquement par ce groupe, ce qui les amène à entretenir le « bon relationnel » auquel ils font référence. Ils incarnent le gardien du troupeau, au même titre que le gardien ou le référent de la cabane, de la montagne et de l'espace au centre duquel ils se placent. D'ailleurs lorsqu'ils sont pluriactifs (pour 29% d'entre eux), ils ne se tournent pas nécessairement vers les animaux, la moitié d'entre eux s'investissant dans d'autres activités en dehors du milieu agricole.

3. Groupe 3 : le cadre de vie

Ici cette fois les éléments de discours recueillis font assez peu référence au métier et aux animaux, même si comme leurs collègues les salariés de ce groupe ont été interrogés sur les savoir-faire clés de leur métier. Ils évoquent ainsi avec une grande diversité de vocabulaire leur intégration au sein du milieu qu'ils ont choisi, celui de la montagne et de la pleine nature :

« territoire », « connaître la montagne », « bon marcheur », « s'adapter et s'orienter », « astucieux », « attentif », « nature ». La plupart des mots utilisés ici qualifient le salarié en tant que personne et mettent en avant l'idée de faire partie, le temps d'une saison, de cette nature.

Lorsqu'on les interroge sur les difficultés qu'ils rencontrent dans leur quotidien il n'y a pas réellement de sujet qui prend le pas sur l'autre. Il évoque tant les conditions d'exercice de leur métier, que la prédation, la gestion des relations ou encore parfois les difficultés économiques. On ne peut donc pas dire que par les difficultés qu'ils mettent en avant, ils se distinguent. On retrouve un peu de la même manière, dans leurs attentes, exclusivement des attentes en lien avec leurs conditions de travail et aucune autre piste d'amélioration ou levier d'action n'est proposé quand on leur pose la question. Sans pour autant porter de jugement de valeur, cela nous amène à dire qu'ils n'ont en réalité que peu d'attentes concernant leur activité, ils se contentent du côté « nature » qu'elle leur offre et dans lequel elle leur permet de se retrouver. Les salariés de ce groupe sont en quelque sorte dans l'immédiateté et l'instant présent qu'ils vivent pleinement sans toutefois se projeter dans une quelconque évolution ou amélioration de leur poste. Ils n'en sont pas pour autant insatisfaits puisque la grande majorité d'entre eux envisage de poursuivre les saisons de gardiennage, mais aucun ne semble vouloir se diriger vers le métier d'éleveur. Ils préfèrent le cadre de vie que leur offre le métier et limitent ainsi en quelques sorte les responsabilités et les engagements.



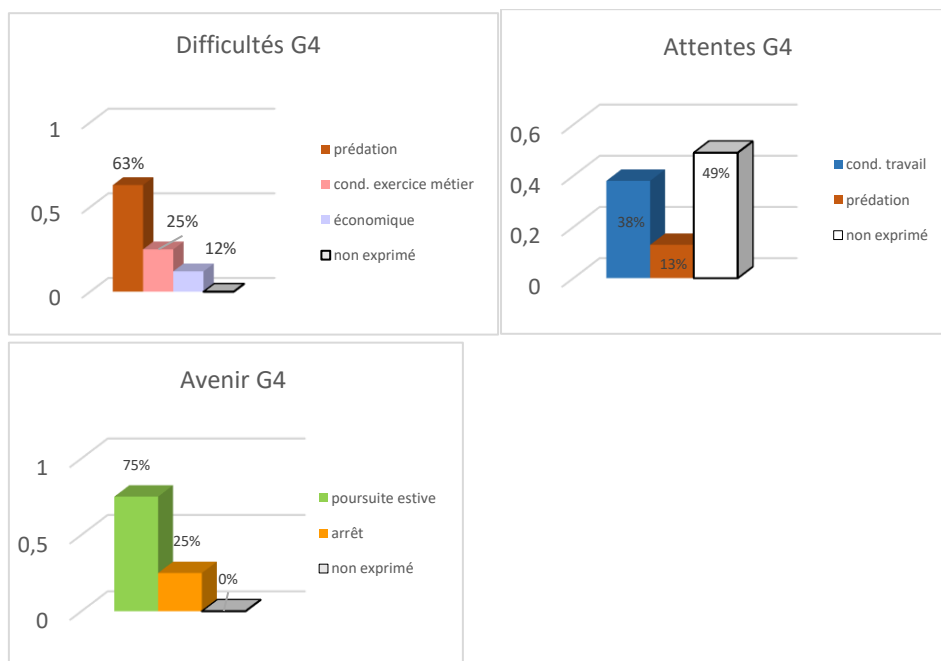
Ici, on observe essentiellement un public de jeunes, ils sont 50% à déclarer avoir moins de 40 ans. Cela peut s'interpréter par un désir de retour à la nature venant d'une population jeune et d'un choix de vie en rupture avec leur vie professionnelle précédente. D'ailleurs en dehors de leur activité de berger ou de vacher, ils sont peu à témoigner d'une pluriactivité le reste de l'année mais pour ceux qui ont fait ce choix, l'activité s'opère la plupart du temps dans le milieu agricole. C'est bien le milieu agricole et rural qui les attire, et au-delà de ce qu'ils recherchent chaque été en repartant en estive, le monde agricole leur offre cette forme de reconnexion avec la nature à laquelle ils aspirent.

4. Groupe 4 : la recherche d'autonomie

Ce dernier groupe montre un profil encore très différent des premiers. Les salariés rencontrés ici évoquent de façon très nette leur rapport à la sensation d'autonomie et de liberté qui leur est permise par l'activité de gardiennage : « *auto suffisant* », « *être seul* », « *challenge* », « *gérer la solitude* », « *autonomie* », « *espace et liberté* ». On n'observe pas non plus ici de références au métier en tant que tel ou aux animaux, mais plus à la performance et au défi que nécessite de relever une telle activité durant 4 à 5 mois. « *Les brebis sont là pour me motiver à rester sur la montagne ; le plaisir est dans la ballade et dans la liberté de ne plus rien voir, plus voir les infos* » [A]

Ils n'en oublient pas pour autant les animaux, bien sûr, puisqu'ils sont très nombreux là aussi à évoquer la prédation comme le sujet premier qui les préoccupe quotidiennement mais non par rapport à ce que ça implique pour le troupeau, sinon que cela perturbe leur désir d'autonomie et de liberté. La prédation est vécue pour eux comme une contrainte. Elle nécessite de modifier le déroulement de leur journée, de gérer une partie administrative ainsi que d'entretenir par forces des relations avec les éleveurs et personnes pouvant graviter autour de l'estive alors qu'ils auraient volontiers préféré trouver des solutions et pallier les dysfonctionnements par eux même. Ils évoquent également la prédation dans les attentes qu'ils ont pour leur faciliter le travail au quotidien ce qui montre bien qu'ils attendent eux aussi qu'on leur propose des solutions leur permettant de se dédouaner des conséquences liées à la prédation en termes de travail sur l'estive. Ils évoquent aussi comme leurs collègues l'amélioration des conditions de

travail ce qui prouve aussi qu'ils se projettent dans leur activité puisque la grande majorité d'entre eux estime qu'il continuera à faire les saisons dans les années à venir.



Les salariés de ce dernier groupe n'ont pas réellement de caractéristiques propres, on retrouve des bergers, des vachers, essentiellement chez les moins de 40 ans. La principale caractéristique qui les détermine reste le peu d'expérience professionnelle dont ils disposent puisqu'ils sont 38% à disposer de moins de 5 années d'expérience dans le métier. Cela est cohérent dans le sens où la recherche d'autonomie et le « challenge » qu'ils se lancent en pratiquant cette activité est lié à une forme de découverte du métier et de son contexte.

Là encore, les salariés sont peu nombreux à exercer une autre activité en contre saison (seulement 11%) ce qui peut être considéré comme une forme de contrainte pour eux. Cependant, quand ils travaillent cela reste le plus souvent dans le monde agricole.

5. En conclusion des profils observés ...

Au regard des réponses apportées par les salariés, on voit bien que certains d'entre eux se rapprochent par des idées qu'ils partagent et qu'ils mettent en avant. Pourtant tous évoquent les mêmes thématiques mais c'est réellement la priorisation des idées et le choix des mots employés qui nous amène à faire ces rapprochements au sein des groupes.

Pour autant, une idée générale ressort et ils sont nombreux à le dire; ce n'est pas un métier que l'on fait par défaut mais bien un métier passion. « *C'est un métier de passion pas un métier que tu fais comme ça.. Ca peut pas être un métier juste alimentaire...faut que tu sois passionné sinon tu le fais pas* » [b]. « *C'est un beau métier, faut se le gagner, c'est passionnant...faut être intéressé, faut y aller intéressé sinon ça peut être vite galère* » [a]

Tandis que dans l'histoire le métier de berger ou de vacher était destiné au cadet de famille, aujourd'hui ce métier est avant tout devenu un moyen de se réorienter professionnellement et de se reconnecter avec le monde agricole et rural, avec la nature, avec les animaux. Le métier ne se subit pas, il se vit pleinement, en témoigne les taux de poursuite d'activité, voire même pour certains d'évolution vers le métier d'éleveur transhumant (plus de deux salariés sur trois souhaitent continuer dans l'activité). Ils ne se sont pas trompés de voie et entendent bien la poursuivre.

Finalement, ce qui distingue les salariés c'est véritablement la façon dont le métier les aide à se réaliser en tant qu'individus, dans la mission qui leur est confiée auprès des animaux, dans la fonction qui leur est attribuée, dans le cadre de vie qui leur est offert en pleine nature ou encore dans cette recherche perpétuelle d'autonomie et de liberté. « *Tu peux pas expliquer, ça peut pas s'expliquer, c'est une vibration qui te nourrit.* » [c]

Au-delà des profils évoqués ici, le fait d'avoir à l'esprit cette notion d'aspirations peut aider à mieux comprendre les salariés et ainsi mieux les accompagner et les orienter dans leurs choix professionnels. Cette approche complémentaire peut également participer à l'amélioration des relations employeurs/employés. Les éleveurs conscients des points de focalisation de leur salarié seront plus à même de réfléchir à des pistes d'amélioration dans la pratique pastorale qui aille dans le sens des aspirations du salarié ainsi que de l'intérêt collectif des éleveurs. Par exemple, une estive où un passionné des animaux occupe le poste de berger ou de vacher aura peut-être plus le goût de participer à une ramasse avec soins des animaux au parc chaque semaine avec les éleveurs tandis qu'un salarié recherchant davantage la performance ou l'autonomie aura lui plus de difficultés à voir monter tous les week-ends des éleveurs, le privant en quelque sorte de la solitude qu'il recherche tant. De même, un salarié pour qui le cadre de vie est l'aspect prépondérant dans le choix de son orientation professionnelle sera peut-être

plus regardant sur la cabane et les qualités environnementales de la montagne sur laquelle il exerce. Ce dernier aura sans doute envie d'éviter les zones de fréquentation touristique importante et privilégiera des zones de pleine nature avec peu de passage tandis que d'autres se plairont à incarner la figure du berger ou du vacher sur une estive ou le multi usage et la fréquentation touristique sont importants.

VI. Synthèse des principaux résultats de l'étude et préconisations apportées

En résumé, quelques pistes de réflexions à mener...

Concernant les salariés :

- Salarié en estive à tout âge : les potentialités sont nombreuses, une adaptabilité est rendue possible par les situations sur les estives qui sont diverses. Il est possible de trouver un environnement de travail qui convienne à chacun (éloignement, type d'animaux, effectifs, dénivelé, équipements disponibles sur place, disponibilité des éleveurs...)
- Féminisation : métier qui attire et où tout le monde peut trouver sa place, au contact des gros et des petits ruminants
- Métier qui s'apprend et qui reste ouvert à tous : possibilité d'intégrer ce milieu en bénéficiant d'une formation et d'un accompagnement professionnel, une sorte de tutorat. L'enjeu majeur à assurer reste le relais générationnel et la transmission des savoirs, ce que les centres de formation intègrent et tentent d'organiser au quotidien.
- Importance de l'expérience : un métier qui s'apprend mais qui prend du temps, notamment pour devenir le « bon berger » dont tout le monde parle (connaissances des animaux, de la montagne, du pâturage, anticipation, autonomie...) Investissement très important de la part du salarié mais très recherché par les éleveurs. La stabilité dans le métier est aussi un gage de confiance.
- Importance de la pluriactivité : pour permettre au salarié d'engranger de l'expérience et de rester sur le long terme il faut le fixer durablement sur le territoire et pour ça lui permettre de travailler toute l'année. La pluriactivité dans le domaine agricole et rural

est plébiscitée par les salariés et un critère également recherché par les éleveurs employeurs.

Concernant les conditions d'exercice du métier :

- Des périodes d'activité variables : plus ou moins longues selon le secteur géographique, avec des perspectives de durées d'emploi différentes, de 4 à 6 mois en moyenne.
- Un travail important réalisé sur l'aménagement des conditions de vie et de travail : de nombreuses unités d'estive encore en attente d'améliorations, les efforts se poursuivent. L'aménagement des espaces et l'entretien des équipements sont des postes de dépenses importants et qui doivent être réfléchis sur le long terme pour ne pas impacter le potentiel de l'estive (viabilité et vivabilité).
- L'activité de gardiennage permet une rémunération correcte du salarié bien qu'elle ne soit que saisonnière. Cependant, elle représente un poids important pour les éleveurs qui peuvent bénéficier d'un niveau d'aides plus ou moins important afin d'assurer la présence des salariés en montagne. La sensibilité aux aides est un des enjeux quant à l'avenir de la profession et au maintien du nombre de salariés.
- La prédation rencontrée sur de nombreux secteurs de la zone d'étude est également un facteur limitant de l'activité qui est cité par la plupart des salariés qui y sont confrontés. L'organisation du travail et la gestion du troupeau ainsi que de la ressource se trouve perturbée par la présence des prédateurs qu'il est difficile de gérer.

Quelques préconisations et pistes de réflexion :

- Collectifs de travail à l'échelle d'une vallée :
 - du type équipe de bergers / vachers durant la saison pour gérer les lots d'animaux, les quartiers, les prédateurs voire même éventuellement assurer des remplacements ou des appuis sur les estives voisines lorsque le travail l'impose
 - du type groupements d'employeurs pour inciter à la pluriactivité en contre saison pour proposer aux salariés en estive de poursuivre le travail en bas sur les exploitations, auprès des éleveurs et des animaux qu'ils connaissent et ainsi favoriser leur inclusion durable sur le territoire tout au long de l'année

- Diversifier les sources de financements :
 - valoriser et optimiser de nouveaux financements au titre des services rendus à la biodiversité, au maintien des paysages et à l'attractivité touristique, tant pour les activités conduites en fonds de vallées qu'en montagne. Travailler sur la reconnaissance des surfaces pastorales comme vecteur de valeurs économiques, environnementales et sociétales
 - mettre en avant et organiser la promotion des produits issus des pratiques pastorales pour chercher une meilleure rémunération et renouer avec le consommateur
- Développer les offres de formation à destination des salariés en estive :
 - en formation initiale via les dispositifs déjà existants qui devront continuer à s'adapter afin de suivre l'évolution des pratiques et à la demande des professionnels du secteur
 - en formation continue pour permettre la montée en compétences et la transmission des savoir-faire entre les salariés déjà en poste et ainsi valoriser et partager les connaissances
- Communiquer autour des activités de gardiennage génératrices d'emploi : mettre en avant les compétences et les responsabilités induites pour aller vers une meilleure connaissance et reconnaissance du métier

CONCLUSION

Cette étude nous aura permis de mieux appréhender les pratiques et l'emploi de bergers et de vachers salariés en Pyrénées centrales ainsi que de se projeter à la place de ces salariés à travers l'analyse de leurs discours en donnant quelques grandes tendances. Qu'ils exercent en Occitanie ou en Catalogne ils se rejoignent dans leurs aspirations et leurs motivations profondes, c'est le contexte et les conditions d'exercice du métier qui diffèrent, du fait de politiques d'aménagement et de dynamisation de l'espace différentes. Le métier de berger ou de vacher reste un métier qui fait rêver, c'est ce qui attire des populations aujourd'hui souvent éloignées du milieu agricole. Ce métier est un révélateur de passion et de talents qui permet à chacun de se retrouver et de se projeter durablement, à la fois dans l'activité agricole mais également en zone rurale. Pour autant, de nombreuses menaces pèsent sur la profession et les salariés expriment de nombreuses attentes (perception du métier par la société, reconnaissance du travail, maintien des milieux ouverts, prédation, ...). Concernant les perspectives d'évolution du métier de gardiennage en montagne plusieurs pistes de travail ont été évoquées ici et devront être approfondies pour tenter de trouver des solutions aux tensions exprimées. Cela passera peut-être par la mobilisation de collectifs de travail comme cela se pratique déjà sur certaines montagnes, ou bien encore par la fidélisation des salariés dans la vallée via la pluriactivité ou les groupements d'employeurs. Un important travail reste également à poursuivre concernant la communication auprès du grand public et la compréhension du multi usage en montagne. Quoi qu'il en soit, les candidats au métier sont nombreux, leurs motivations sont profondes et entières, il ne reste qu'à créer les conditions qui permettront à nos salariés de travailler sereinement et dans de bonnes conditions. La formation aura également un rôle important dans l'accompagnement des plus jeunes via la formation initiale ou des salariés déjà expérimentés via la formation continue et le partage des savoir-faire et savoir être entre générations de bergers et de vachers pyrénéens.

« Tant qu'on aura des bons bergers formés, on aura des éleveurs qui auront encore envie de transhumer » [e]

PAROLE DE BERGER !

Quelques pistes de travail évoquées par les salariés et les éleveurs eux-mêmes ...

- Le contexte de la montagne :

« La montagne est grande mais le milieu est petit : tout se sait ou presque » [d]

« Ce n'est pas un choix, mais un besoin : l'estive fait partie de la continuité de l'exploitation, ni plus, ni moins. C'est un système qu'il faut préserver [...] l'estive est vitale » [e]

« Les estives sont le poumon de nos exploitations » [f]

« Je n'ai pas le choix, étant éleveur de montagne dans une vallée pyrénéenne, la transhumance est indispensable » [g]

- Les motivations pour exercer le métier

« Il faut avoir le physique et le mental qui suivent. Après il y a des jours difficiles et d'autres plus faciles, c'est le jeu » [d]

« C'est un métier qui me plaît parce que je travaille seul dans de grands espaces, avec la proximité des bêtes, des chiens. C'est du plaisir mais aussi quelque chose d'assez spécial par rapport à l'emploi du temps à la localisation géographique du travail » [h]

« Passion de la montagne, des bêtes, volonté de voir et mesurer l'impact positif du pâturage sur l'environnement montagnard » [h]

« Il faut que ce soit un choix affectif, sensuel. Cette profession doit être sentie avec tout son être » [f]

« Avant c'était un plaisir de faire ce métier. Maintenant il faut avoir une force de caractère pour résister à la solitude et l'isolement. Vivre à 1500-2000 mètres d'altitude, c'est pas gagné tous les jours » [i]

« C'est un beau métier mais quand les conditions sont favorables car il faut supporter également la brume, le mauvais temps » [j]

- Le métier et l'expérience de gardiennage :

« Il faut beaucoup observer, ça ne sert à rien de courir et de partir la tête baissée d'un point A à un point B. Connaître les bêtes ce n'est pas évident, on n'apprend pas ça en 4 mois, ça vient avec l'expérience. » [k]

« Chaque montagne a sa spécificité. Il faut s'adapter mais les bases sont les mêmes partout. » [k]

« Il y a plus de bergers que de vachers, car tout le monde pense que c'est plus facile avec les brebis, l'animal est plus petit » [k]

« Beaucoup de candidats pensent qu'il est plus difficile de gérer une vache qu'une brebis alors que c'est le contraire » [l]

« On n'a rien inventé, les bêtes suivent l'herbe, les bergers suivent les bêtes » [e]

« Faut être solide dans sa tête parce que la solitude c'est bien mais des fois, c'est lourd » [m]

- L'importance du collectif de travail et la relation employeur/salarié :

« A un moment donné, les éleveurs et les bergers c'est pas deux mondes antagonistes, c'est deux mondes qui doivent travailler ensemble et collaborer pour que ça se passe bien. » [m]

« Des fois quand on entend certains éleveurs, il faudrait qu'ils soient meilleurs qu'eux : il faudrait que ça fonctionne mieux en haut qu'à l'exploitation. Alors que les pâtres, ils se donnent à fond, ils font un boulot...moi je leur tire mon chapeau parce qu'ils travaillent vraiment bien, ils sont passionnés, ils sont malades quand ils perdent une bête... » [p]

« Le côté humain c'est important pour moi, l'ambiance...ça donne envie de continuer et d'avancer » [d]

« Cette relation patron/salarié elle n'y est pas, c'est plus une relation familiale et ça c'est bien dans le métier » [i]

« Si tu n'es pas dans le milieu il peut y avoir une méfiance est c'est plus difficile. » [n]

« Si les éleveurs ne montent plus en estive, on aura plus besoin de bergers » [m]

« Souvent les éleveurs sont plus durs avec les vachers/bergers qu'il ne le sont avec eux-mêmes » [o]

« Tant qu'on aura des bons bergers formés, on aura des éleveurs qui auront encore envie de transhumer » [e]

- Le besoin de reconnaissance du travail et du statut du berger

« Pour qu'ils restent, c'est important que les bergers voient que l'administration essaie d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. Piros Life a amélioré pas mal de choses mais il reste beaucoup, beaucoup de choses à faire. Les cabanes sont essentielles, il faut améliorer les conditions de vie mais c'est compliqué parce qu'il y a des estives qui ont jusqu'à 5 endroits de nuitée ». [n]

« Oui, grâce à la convention collective, c'est assez droit et assez réglo » [d]

« Les salaires sont corrects comparé à avant où c'est le berger qui devait se vendre auprès des groupements. Et il fallait pas demander trop si tu voulais être pris » [k]

« On cherche à améliorer le confort des bergers car c'est un métier qui évolue, qui est comme un autre métier. C'est fini le berger qui dort dans un coin dans la paille, on en est conscient donc il faut lui amener tout le confort nécessaire. » [e]

« Le salaire fait partie de la reconnaissance et aujourd'hui à mes yeux on est à un niveau de reconnaissance qui n'a jamais été aussi conséquent » [g]

« En France, le métier de berger est très reconnu, il y a beaucoup de festivités, le boulot est valorisé, ... Ici, c'est pas le cas. Ce n'est pas reconnu et comme ce n'est pas reconnu, on n'a pas de bonnes conditions de travail. » [q]

« Ça serait bien de s'associer avec les bergers français pour pouvoir aller aux administrations catalanes et leur dire qu'eux, les français, seulement à 5 km plus loin, ils ont les avantages et conditions de travail que nous on demande à avoir. » [q]

« Je pense que les bergers sont les acteurs directs de tout ça mais ils ne sont pas considérés comme partie prenante de tout ça, pourtant il le faut. » [n]

« Après la première saison d'estive comme apprenti (c'est la meilleure façon d'avoir des contacts) ça a été facile d'être embauché. » [n]

« Quand les gens ne te connaissent pas, c'est compliqué, mais Rumo, mon maître de stage, m'a beaucoup aidé, il m'a recommandé. Après, quand ils te connaissent et ils savent que tu travailles bien, c'est eux qui t'appellent pour travailler » [q]

« Sur le département, il y en a peut-être pas assez mais moi je trouve que ceux qui y sont, sont de qualité. On a des jeunes qui sont bien motivés, sérieux » [e]

- La perception du métier par le monde extérieur

« Quand on prononce le mot berger, pour un paquet de gens, c'est le rêve qui se met en place dans les têtes » [f]

« Ça peut être un peu utopique quand tu arrives d'une grande ville, tu te fais une image du berger...c'est un peu Walt Disney (sic). Après quand t'es dedans, c'est pas pareil » [b]

« Il y a à la fois une sorte de fascination dans l'opinion publique et à la fois une mauvaise connaissance, les gens ne comprennent pas bien ce que c'est, ce que ça représente. Par rapport à la prédation on est parfois vu comme les mauvais dans l'histoire [...] ce serait bien que le métier soit plus connu, qu'il y ait plus de communication » [s]

« Il faudrait valoriser l'image du berger auprès du grand public : sortir de la vision idéalisée et faire part des contraintes. On en a un peu une image idyllique qui ne correspond pas à la réalité » [m]

« Il y en a beaucoup qui s'imaginent que le berger c'est un gars-là, avec un chien, un bâton et un chapeau. Mais non, je m'excuse c'est pas ça, ça c'est une image » [i]

« Les gens des villes, ils doivent se demander ce qu'on fait sur les montagnes » [k]

« Elle l'a été mais aujourd'hui c'est tout le contraire : il y a les gens des villes et les gens des champs, notamment par rapport au prédateur et personne ne se comprend. Il y a une incompréhension entre deux mondes ». [r]

« Le métier de berger, c'était ma vie...jusqu'à maintenant, je trouvais c'était le plus beau du monde mais quand on voit aujourd'hui des « mort aux bergers », « oui à l'ours », ... » [r]

« C'est vrai que cette situation, pour les gens de l'extérieur, ça doit paraître tellement hors du temps parce que ça demande une connaissance physique et une solidité mentale et psychologique, des choses qu'on n'apprend pas, qu'on apprend plus » [f]

« Il faut qu'on arrive à trouver des moyens pour communiquer par rapport à notre présence. Il faut que ce soit un espace partagé. Par rapport aux chiens, aux barrières. » [e]

« Il faudrait que des gens de l'administration ils montent passer 2 jours avec nous pour voir comme ça se passe, mais pas quand il fait beau. Le jour où on sera plus là, c'est eux qui devront monter avec la débrouailleuse ! » [i]

« Le grand public est complètement largué, tellement décalé par rapport à l'agriculture et l'élevage [...] on a un fossé qui se creuse entre le grand public et nos métiers qui est abyssal, encore plus avec le métier de berger. On souffre sûrement d'un manque de communication » [g]

« J'aimerais penser que les gens ne voient pas le métier comme quelque chose de folklorique mais comme quelque autre métier. J'aimerais bien que notre métier soit normalisé. Et pour ça, il faut qu'il y ai aussi des jeunes qui fassent ce boulot et des estives qui soient utilisées. » [q]

- La formation

« La formation c'est compliqué au début avec la théorie parce que t'as aucune expérience. C'est maintenant, après la formation, qu'on est vachement sensibles à plein de trucs auxquels on n'était pas éveillés pendant la formation parce qu'on était tout frais dans le truc » [s]

« Beaucoup ne sont pas issus du milieu agricole et idéalisent la profession, une fois sur le terrain, c'est plus compliqué. Mais ce n'est pas un impératif : beaucoup n'en sont pas issus et ont fait de bons bergers. » [k]

« J'espère qu'il y aura des bergers de mieux en mieux formés. Et ça, ça dépend des maîtres de stage. » [k]

« Un stagiaire de toute façon il faut lui apprendre, il n'a pas des bases innées. Nous non plus d'ailleurs, il a fallu apprendre et bien souvent c'est sur le tas qu'on apprend le plus. Donc c'est

pour ça qu'en stage ça les aide beaucoup, sur l'observation notamment. En stage ils apprennent beaucoup, sur l'observation » [i]

« Au début c'est dur, ils s'y fatiguent, ils s'y crèvent, parce qu'ils ont peur de perdre des bêtes, de mal faire. Et puis ça dépend aussi de qui ils ont en face parce que dans le monde de l'agriculture c'est comme partout vous savez : il faudrait savoir faire avant d'apprendre. Ils sont là pour apprendre, pour savoir et c'est à nous de leur apprendre, pas les mettre dans des situations dramatiques. Il faut les rassurer et les mettre à l'aise » [i]

- Les relations avec les estives transfrontalières

« Au début, on se mélangeait les bêtes mais ça s'est toujours très bien passé avec les bergers espagnols, malgré tout ce qu'on pouvait nous dire sur eux...Mais depuis 3 ans, ils ne montent plus à cause de l'ours » [r]

« Nos voisins espagnols, ce sont des amis de très longue date, ça fait 6 générations de bergers que l'on côtoie là-haut, on est comme de la famille ensemble (sic). Si les brebis passent la frontière, elles sont pas perdues : ils nous appellent, on va les récupérer et nous les leurs, on les récupère aussi, il n'y a aucun souci. » [i]

- Le maintien des milieux ouverts :

« C'est notre patrimoine, notre outil de travail. Comme un bon père de famille entretient sa maison et bien pour nous c'est essentiel d'entretenir notre montagne » [j]

« Aujourd'hui, on n'a rien trouvé de moins cher que les éleveurs pour entretenir ces espaces-là. Nous on fait ça pour la société, gratuitement. On coûte pas cher à la société pour le service rendu. » [o]

« De la même façon que pour maintenir une forêt avec un troupeau, avant il faut faire des travaux, pour maintenir les pâtures, il faut faire des brulages, ou d'autres actions. Moi, avec les éleveurs, on est les gens qui passent plus de temps en montagne et qui, du coup, connaissent bien les besoins et ce qu'il faut faire. » [q]

- La prédation :

« Aujourd'hui, quand j'y pense c'est plus une source d'angoisse qu'autre chose avec tous les soucis qu'on a eu l'année dernière...là j'y vais un peu à reculons quoi. En ce moment c'est assez déprimant, c'est un super métier mais je me pose la question de rester là où je suis parce que ça devient trop dur » [s]

« J'ai des amis après 2-3 ans, ils ont vu leurs résultats de fin d'estive s'améliorer et ils sont trop contents car ils ont mieux fait leur travail. Moi, je peux bien travailler, de toute façon bam, je perds x brebis l'an dernier, je ne constate rien, je pédale dans l'air » [s]

« On ne travaille pas sereinement avec ça. Et des fois ça peut te démoraliser, t'as même envie de tout lâcher parce qu'on est là pour garder des bêtes vivantes, pas garder des cadavres. Et on a quand même de la pression, on garde le capital des éleveurs » [d]

« Après comment le métier va évoluer pour moi ça reste un peu assez flou, parce que ça dépend de la prédation...d'années en années, les pertes sont de plus en plus lourdes. Dans ce métier on y met du cœur et c'est dur de prendre du recul par rapport à la prédation. Donc je sais pas trop où on va mais il faut garder une part de rêve sinon on ne fait plus rien. Tant que l'envie est là, j'irai car c'est ma passion. » [d]

« Avec la prédation, c'est une charge de travail terrible qu'il y a maintenant. Ce qu'il faudrait c'est des subventions supplémentaires pour avoir au moins 2 postes. Et pour que le berger ne soit plus seul. » [i]

« Les bergers aujourd'hui sont déprimés dans le sens où ils ont un sentiment de culpabilité : ils se sentent responsables de la mortalité alors qu'ils ne le sont pas ! » [t]

« J'ai rien contre l'ours, ils ont été là avant nous mais bon, à un moment donné faut faire des choix. Et puis ça a été mal présenté, on lâche pas des fauves comme ça, parce que c'est des fauves, pas des nounours hein ! » [r]

« Un vacher ne suffit pas à protéger un troupeau » [b]

« Regrouper les bêtes le soir, c'est pas le travail du berger. Il faut définir clairement une stratégie : c'est soit priorité à l'ours, soit aux brebis, mais ça peut pas être les deux » [p]

« Jusqu'à maintenant, les brebis normalement se tenaient car c'étaient des brebis gardées : quand on sifflait, elles se retournaient. Et des brebis de parc, à moins d'y être tous les jours et de les garder dans les parcs, ce sera compliqué de les gérer » [i]

« Il y a des cas où les bêtes sont bouffées mais elles sont toujours vivantes donc il faut les tuer. Mais vous vous rendez-compte le berger de faire ça ? » [i]

« La cohabitation rêvée n'existe pas » [g]

« Le regroupement et dormir en parc la nuit c'est bien par rapport à l'ours, mais ça donne des problèmes par rapport à la santé des animaux, c'est ne pas bien de dormir toutes ensemble sur le même sol » [u]

- La pluriactivité et les groupements d'employeurs

« Si on avait les moyens d'avoir un salarié en commun qui passerait d'exploitations en exploitations, il apprendrait à connaître mieux le travail de l'éleveur, les animaux, la rotation des pacages. Il serait tout le temps avec nos bêtes, ses bêtes. [j] »

« Il faudrait déceler dès la formation, qu'est-ce qu'il pourrait/voudrait faire en dehors de la période d'estive, quelles sont ses passions, ses centres d'intérêts et ce qu'il sait faire à côté. » [o]

« En hiver, quand il arrive des agnelages de partout, là tu dis « ah, là si j'avais quelqu'un, on pourrait souffler un peu. Pour les bergers qui ne sont que bergers, l'avantage c'est que ça leur permettrait d'améliorer l'approche animale, la domestication, le sanitaire » [e]

« Le problème n°1 est la saisonnalité. Si on arrivait à contractualiser des bergers d'estive, pour faire par exemple les agnelages dans un endroit, garder les bêtes...il y a des jeunes qui abandonnent parce que c'est pas assez sécurisant pour eux juste garder l'été. » [e]

« Les mairies ne voient pas l'intérêt de nous avoir comme bergers. Ils pourraient organiser des parcours avec les bergers et nous faire faire un inventaire des charbonnières, des cabanes de bergers, d'anciennes clôtures, des tranchées de la guerre, [...] pour promouvoir tout ça au niveau touristique. On représente une valeur ajoutée pour les mairies où on travaille, mais l'administration ne le voit pas comme ça, pas encore. Dans quelques années les mairies vont se dire qu'ils ont la chance d'avoir un berger qui travaille dans leur territoire. » [q]

- L'évolution du métier et l'avenir de la profession

« Oui, par rapport à ce que ça a pu être il y a 50 ans. A l'époque, le berger c'était un peu celui dont on savait pas quoi faire, on lui filait une bouteille de gnole et un saucisson et démerde-toi. » [b]

« Le métier devient très compliqué avec ce qu'ils vivent tous les jours avec la prédation » [p]

« Nous sommes des gens qui croyons à l'avenir, qui allons de l'avant dans notre travail, qui espérons qu'il y aura encore une agriculture de montagne mais quand on pose tous les arguments, on est de plus en plus pessimistes »

« On a vraiment l'impression que la politique française et européenne a tendance à vouloir faire des Pyrénées une zone sauvage et plus forcément une zone d'agriculture qui entretiendrait l'espace ouvert. Si on perd nos montagnes et nos élevages, on perdra nos exploitations, il y aura cette zone verte et arborée de partout, le tourisme disparaîtra » [c]

« Si le nombre de postes augmente, parce qu'il faut rassembler les brebis tous les soirs et qu'il y aura beaucoup plus de travail, ce ne sera plus le même boulot : ceux qui recherchaient une vie solitaire, ben ce sera fini [...] ou alors il y a des postes supplémentaires, triples postes qui vont être financées » « Dans le Jura, certains bergers sont pluriactifs et proposent des repas aux randonneurs » [b]

« Après nous, je ne sais pas si le système transhumant va continuer. C'est dommage parce qu'on en a fait du boulot, c'est propre, on a tout nettoyé, les brebis ont leurs quartiers... C'est une tradition néolithique, on va pas laisser tomber ça aujourd'hui » [r]

« L'avenir du pastoralisme passera par le maintien des exploitations de taille moyenne, le renouvellement des générations. J'ai bon espoir car on a une image d'une agriculture qui est positive auprès du consommateur » [e]

« Tant qu'on aura des bons bergers formés, on aura des éleveurs qui auront encore envie de transhumer » [e]

« Un jour, ces éleveurs transhumants vont baisser les bras. C'est bien de réintroduire des ours mais je crois que la réintroduction d'éleveurs et de bergers sera beaucoup plus difficile » [m]

« Moi je vois difficilement des montagnes désertées, abandonnées mais pourtant c'est ce qui va arriver. L'avenir est sombre, il faudra beaucoup de courage et de solidarité entre gens de la montagne » [f]

« On nous parle sans arrêt de biodiversité mais la biodiversité, on est en plein dedans » [f]

« Je suis extrêmement dubitatif sur la façon dont aujourd'hui, en Ariège et plus globalement dans les Pyrénées centrales, on approche ce métier. On a des gens qui font ce métier en salariat mais je pense que l'avenir de l'Ariège dans ce métier il est plus dans les éleveurs-bergers que dans les salariés. » [g]

« C'est un système hyper performant, culturellement c'est notre vie, notre histoire, notre avenir, quelque chose auquel je crois fondamentalement et qui me plaît. Mais je suis très inquiet par rapport au développement du loup et de l'ours [...] Je suis désolé que la force publique ne le mesure suffisamment. Le grand public, les associations environnementalistes ne mesurent pas assez les choses [...] C'est dommage car c'est un facteur externe qui peut amener d'énormes difficultés alors que globalement, le système ne va pas si mal » [g]

- La fidélisation des salariés et le besoin d'une vision long terme

« On a intérêt à fidéliser nos bergers sur nos estives, à ce qu'ils restent plusieurs années de plus mais ça c'est pas facile...cette année le jeune berger il a l'air chouette mais s'il a envie de bouger, ce sera comme ça » [f]

« Moi je trouve que c'est important d'avoir le même berger tous les ans qui connaît bien la montagne, qui connaît bien toutes les bêtes, qui connaît les filles, les petites-filles, enfin tu vois...moi franchement je connais peut-être mieux les bêtes que mes patrons ... ! je les connais toutes par cœur ! J'ai même pas besoin de carnet, je sais qui est qui. » [b]

« Déjà pour l'éleveur c'est un luxe et pour le berger aussi parce que t'arrives... moi je vois, au bout de 5 ans sur l'estive, c'est facile tu sais où vont les brebis, où elles vont se lever, où elles vont passer, où elles vont se coucher...même le chien, il fatigue moins, il part, il sait où vont aller les brebis...même par mauvais temps » [a]

« La fidélisation facilite le travail pour tout le monde » [a]

« C'est important après il y en a qui aiment bien changer tous les ans pour voir du pays. Tous les ans tu améliores ta façon de garder, tu dépenses moins d'énergie, tu vas plus vite, tes résultats sont meilleurs et pour le GP, c'est quand même plus ergonomique parce que tu n'as pas à rechercher un pâtre tous les ans » [h]

« Dans ce métier ça tourne beaucoup aussi, par rapport à la vie de chacun, certains veulent aller sur d'autres montagnes, d'autres s'installer, d'autres changer de vie..., Pour moi c'est important. C'est bien de rester plusieurs années sur une montagne pour maîtriser son sujet. Et encore, t'en découvre tous les jours. Quand un GP change de berger tous les ans, il repart de zéro à chaque fois » [d]

« Moi, je n'ai pas bougé d'estive toute ma vie » [k]

« Le mieux c'est de rester sur la même estive car les deux premières années, on va s'en voir car on ne connaît pas l'estive, le mouvement des bêtes mais après, ça devient une routine. Moi maintenant c'est une routine, je sais où sont les bêtes » [k]

« Un berger qui fait estive par estive, il n'a pas le temps de découvrir le meilleur de son estive. Il faut plusieurs années avant de comprendre son estive : les troupeaux, pourquoi les brebis font comme-ci, comme ça... » [t]

« Je ne me verrais pas rechercher un salarié tous les ans. Parce qu'il y a une connaissance des éleveurs, du terrain » [f]

LEXIQUE

GP : groupement pastoral

AFP : association foncière pastorale

PSEM : Plan de soutien à l'économie de montagne

CFPPA : Centre de formation professionnel et de promotion agricole

SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

[a] : berger

[b] : vacher

[c] : vacher

[d] : berger

[e] : éleveur

[f] : éleveur

[g] : éleveur

[h] : berger

[i] : éleveuse

[j] : éleveur

[k] : vacher

[l] : éleveuse

[m] : éleveur

[n] : berger

[o] : éleveur

[p] : éleveur

[q] : berger

[r] : berger

[s] : berger

[t] : bergère

[u] : berger

ANNEXES

Annexe 1 : Guide d'entretien berger / vacher

Guide d'entretien _ berger/vacher

Cet entretien est mené dans le cadre d'une enquête autour des pratiques pastorales et de l'emploi qui est l'un des axes du projet de coopération transfrontalière PYRPASTUM. Ce projet, auquel ont pris part différents partenaires français, espagnols et catalans est tourné autour de la valorisation de l'espace pastoral transfrontalier et sur la promotion de l'emploi et de la formation agricole et pastorale.

L'objectif de l'entretien est d'interroger les conditions de travail des salariés d'estive (bergers/vachers), d'identifier les besoins et enjeux exprimés en matière notamment de compétences supplémentaires, d'emploi hors-saison, de questionner la formation berger/vacher et d'évaluer une éventuelle mise en place d'un poste de gardiennage transfrontalier.

Renseignement général

Date entretien :

Personne interrogée :

Nom enquêteur :

Fonction :

Nom de l'estive :

Expérience en gardiennage (*nombre d'années d'exercice du métier*)

Ancienneté sur l'estive :

Origine géographique :

Historique personnel (*parcours professionnel/formation*):

Origine agricole : *oui/non*

Etat des lieux

Journée type : *activités et tâches effectuées globalement*

Gestion du pâturage :

Gardiennage, surveillance, libre

Durée de la période d'estivage :

Dates montée/descente, nombre de jours/semaine, d'heures par jour, jours de repos

Contexte de l'estive (*géographique, topographique, accessibilité, éloignement (km)*)

Comment l'estive est-elle équipée ? *description des équipements présents*

Apprentissage du métier

- Comment êtes-vous venu vers le métier de berger/vacher ?
- Comment apprend-t-on le métier de berger/vacher ?
- Avez-vous effectué une formation ?
 - Si **oui** laquelle ?
 - Si **non**, comment avez-vous appris ?

Description de l'activité

- Pouvez-vous décrire votre métier de façon générale ?
- Qu'est-ce qu'on attend du métier de berger/vacher ?
(savoir-être, savoir-faire)
- Allez-vous voir les bêtes tous les jours ? *Décrire fréquence de suivi (quotidienne, plusieurs fois par semaine, hebdomadaire)*

Activité hors-saison

- Restez-vous sur le territoire (*vallée, département, région, massif*) ?
- Avez-vous un emploi hors saison d'estive ?
 - Si **oui**, quel est cet emploi ?
 - Si **non**, que faites-vous ? Seriez-vous intéressé par un emploi hors saison d'estive ? (*local/non local, secteur agricole/autre secteur*)
- Quelles sont vos ressources à cette période-là ?
- Quel est le seuil d'activité à atteindre pour pouvoir obtenir les allocations chômage ?

Rapports au collectif

- Quelles relations entretenez-vous avec les autres membres de l'organisation collective sur l'estive (*éleveurs, gestionnaire d'estive, bergers/vachers*)
- Y-a-t-il des conflits ? Des incompréhensions ? Comment peut-on solutionner ces problèmes ?
- Quels sont vos rapports avec les acteurs des estives et structures voisines ? (*Présence d'échanges, tensions/problèmes, collaboration*)

Multi-usages

- Y-a-t-il d'autres usagers de l'espace ? Si oui, qui sont-ils ? (*randonneurs, stations de ski, chasseurs, environnementalistes...*)
- *Quels rapports entretenez-vous avec eux ?*

Rapports aux acteurs transfrontaliers

- *Entretenez-vous des rapports avec les éleveurs/gardiens/gestionnaires ?*
 - Si **oui**, *quelles sont ces rapports ?*
 - Si **non**, *auriez-vous des intérêts à collaborer avec eux ? Dans quel domaine ?*

Représentativité dans la structure gestionnaire

- *Vous sentez-vous représenté personnellement auprès de la structure gestionnaire ?*
- *Aspirez-vous à plus de poids dans les représentations collectives ?*

Conditions de travail

Conditions de vie

Valorisation et promotion du métier

- *La profession de berger/vacher est-elle suffisamment valorisée aujourd'hui ?*
- *La profession de berger/vacher est-elle suffisamment promue aujourd'hui ?*

Besoins/contraintes

Besoins matériels

Equipements, aménagements, portage, entretien de l'espace...

Conduite et gestion du pâturage

- *Y aurait-il besoin d'améliorer certaines choses en termes de garde ?*
- *Est-ce qu'un élargissement de la période de garde vous intéresserait ?*

Difficultés dans l'exercice de la profession

- *Rencontrez-vous des difficultés/contraintes dans l'exercice de votre emploi ?*

Compétences supplémentaires

- Seriez-vous intéressé par un emploi complémentaire d'entretien de l'espace pastoral ?
(*pose de clôture, débroussaillage, entretien d'équipements pastoraux...*)
Oui/non/pourquoi
- Seriez-vous intéressé par un emploi complémentaire d'entretien de l'espace communal (*entretien de sentiers, maintenance, paysagisme, restauration de bâti, balisage de chemins...*)
Oui/non/pourquoi

Emploi transfrontalier

- Seriez-vous intéressé pour garder de l'autre côté de la frontière ?
Oui/non/pourquoi

Formations complémentaires

- Est-ce que des formations complémentaires hors formation pourraient vous intéresser ?
 - Si **oui**, quelles thématiques de formation ? A quelle période ?

Recherche d'emploi

- *Par quel moyen avez-vous trouvé cet emploi ?*
- *Avez-vous rencontré des difficultés pour le trouver ?*

Accompagnement administratif

- Rencontrez-vous des difficultés pour effectuer les tâches administratives ? *bulletins de salaires, protection sociale...*
- Bénéficiez-vous d'un accompagnement pour effectuer ces tâches-là ?
 - Si **non**, auriez-vous besoin d'un accompagnement ?

Perspectives/enjeux

- Quel avenir pour le système de pâturage de montagne ?
- Comment percevez-vous l'avenir du métier de berger/vacher ? *mutations, situation personnelle, installation, formation, fidélisation, environnement*
- Quelles solutions envisageriez-vous pour répondre aux problèmes de l'activité de pâturage de montagne ?



ENQUÊTE - EMPLOI PASTORAL

a. Date : / / 2019	b. Enquêté :	c. Téléphone (optionnel) :
----------------------------	--------------	----------------------------

Pour toutes les questions qui figurent dans des encadrés comme ci-dessous :

...	...
-----	-----

Veuillez entourer la ou les réponses qui vous correspondent.

INFORMATIONS SUR VOTRE EMPLOI ACTUEL

1. Êtes-vous en emploi actuellement ?

Oui	Non
-----	-----

Si oui, quel est le domaine d'activité et le statut de cet emploi ?

Domaine d'activité	Statut de cet emploi		
Agricole	Salarié	Exploitant sans salarié	Exploitant employeur
Non agricole	Préciser l'activité :		

INFORMATIONS SUR VOTRE PRATIQUE DU METIER DE BERGER / VACHER (B/V)

1. Pratiquez-vous le métier de Berger/ Vacher cette année ? (2019) (Si non, passer à la question n°2*)

Oui	Non	Je ne sais pas encore
-----	-----	-----------------------

- A) Si oui, dans quels départements et quelles périodes prévues ?

Département(s)	Période(s) prévue(s) (ex : de mai à septembre)
Département 1 :	
Département 2 :	
Département 3 :	

- B) Depuis combien d'années pratiquez-vous cette activité de B/V dans ces mêmes départements ?

Département 1 :			
1 ^{ère} Année	2 ^{ème} Année	3 ^{ème} Année	+ de 3 Années
Département 2 :			
1 ^{ère} Année	2 ^{ème} Année	3 ^{ème} Année	+ de 3 Années
Département 3 :			
1 ^{ère} Année	2 ^{ème} Année	3 ^{ème} Année	+ de 3 Années

- C) Nombre total d'années d'expérience dans l'exercice du métier de B/V :

--



2. *Avez-vous pratiqué le métier de B/V précédemment ?

2018		2017		2016		Avant 2016, précisez l'année
Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	

Si oui, précisez la période travaillée en tant que B/V pour chaque année :

2018 :

Jan	Fev	Mar	Avr	Mai	Juin	Jui	Aout	Sep	Oct	Nov	Dec
-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	------	-----	-----	-----	-----

2017 :

Jan	Fev	Mar	Avr	Mai	Juin	Jui	Aout	Sep	Oct	Nov	Dec
-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	------	-----	-----	-----	-----

2016 :

Jan	Fev	Mar	Avr	Mai	Juin	Jui	Aout	Sep	Oct	Nov	Dec
-----	-----	-----	-----	-----	------	-----	------	-----	-----	-----	-----

3. Envisagez-vous de pratiquer l'activité de B/V l'année prochaine ? (2020)

Oui	Non
-----	-----

4. Quelle est votre motivation principale pour travailler en tant que B/V ?

5. Quelles contraintes et difficultés à la pratique du métier de B/V selon vous ?

6. Quelles attentes ou idées pour améliorer les conditions d'exercice de ce métier de B/V ?

- Si vous êtes Berger / Vacher salarié répondre aux questions suivantes :

- Si vous n'êtes plus B/V salarié veuillez passer à la question n°14*

7. Quel est votre contrat de travail en tant que B/V ?

CDD saisonnier	CDI intermittent	Autre (à préciser)
----------------	------------------	--------------------

8. Quel est le niveau de cet emploi dans la grille de classification ?

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
----------	----------	----------	----------

9. Quel est votre tranche de revenus pour cet emploi ? (En salaire net mensuel)

Moins de 1200 €	1200 à 1500 €	1500 à 1800 €	1800 à 2100 €	2100 à 2500 €	Plus de 2500 €
-----------------	---------------	---------------	---------------	---------------	----------------

10. Quel est le nom de votre employeur ?

11. Par quel moyen avez-vous trouvé cet emploi de B/V ?

Bouche à oreilles	Structure départementale de pastoralisme	Associations de B/V	Si autre, préciser

12. Pratiquez-vous un autre métier que celui de Berger/ Vacher à certaines périodes de l'année ?

Oui	Non
-----	-----



Si oui, préciser les informations suivantes :

Quelle autre activité ?	Quelle période travaillé ? (Préciser les mois pour chaque activité)												Dans quel département ?
En 2019 :	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
En 2018 :													
En 2017 :													
En 2016 :													

13. Quelles sont vos conditions de travail actuel en tant que B/V ?

Cabane principale			Abri secondaire		
Eau potable	Oui	Non	Eau potable	Oui	Non
Electricité	Oui	Non	Electricité	Oui	Non
Réseau téléphonique	Oui	Non	Réseau téléphonique	Oui	Non
Chambre individuelle	Oui	Non	Chambre individuelle	Oui	Non
Sanitaires (douche et wc)	Oui	Non	Sanitaires (douche et wc)	Oui	Non

- Autres améliorations éventuelles dont vous souhaiteriez bénéficier dans votre cabane ou abri :

Cabane principale	Abri secondaire

14. *Avez-vous suivis une ou des formations auparavant ?

Oui	Non
-----	-----

Si oui, quelle(s) formation(s) ?

Formation(s) pour exercer le métier de Berger/ Vacher	Autre(s) formation(s)
-	-



15. Comment vous projetez-vous dans un avenir plus lointain ?

16. Seriez-vous prêt à aller travailler en tant B/V dans un autre département ou une autre région ?

Oui	Non
-----	-----

INFORMATIONS SUR VOTRE SITUATION PERSONNELLE

1. Quel âge avez-vous ?

Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	De 50 à 59 ans	60 ans et +

2. Sexe :

Féminin	Masculin

3. Vivez-vous ?

Seul(e) ou en collocation	En couple	En famille
---------------------------	-----------	------------

Avez-vous un ou plusieurs enfants ?

Oui	Non
-----	-----

Si oui, combien ?

1	2	3	+ de 3
---	---	---	--------

Quel Âge ont vos enfants ?

Enfant 1 :

Enfant 2 :

Enfant 3 :

Etc...

4. Considérez-vous avoir des origines agricoles ? (ex : parents ou famille proche issus du milieu agricole)

Oui	Non
-----	-----

Si oui préciser pourquoi :

5. Remarques libres :

Annexe 3 : Guide d'entretien _ Enquête emploi pastoral utilisé sur le versant Sud

Entrevista Pastors

Informació bàsica	
Nom pastor:	
Edat:	Sexe:
Muntanya:	
Origen dels ramats:	
Anys que treballa a la mateixa muntanya:	
Nombre de propietaris:	
Nombre de bestiar:	

Tipus de bestiar
Boví, oví, equí, cabrum:

Tipus de pastura (vigilància, guardat, lliure):
--

Accés motoritzat:
1 ^a cabana:
2 ^a cabana:
Altres:
Accessibilitat: Fàcil / Moderada / Difícil

Infraestructures			
Cabana bon estat:		Aigua fonts (S/N):	
Cabana mal estat:		Abeurador:	
Tenda:		Electricitat (S/N):	
Corral:		Plaques solars (S/N):	
Quadra:		Xarxa telefònica (S/N):	
Barraca:		Estufa llenya:	
Contenedor:		Estufa gas:	
Aigua canalitzada (S/N):		Altres:	

Estat general de les infraestructures

Hectàrees
Hectàrees totals:
Hectàrees pasturables:
Hectàrees privades:
Hectàrees comunals:

Condicions laborals	
Sou net (fins a 1000, de 1000 a 1499 o 1500 o més)	
Situació laboral	
Voluntat de continuïtat d'un any a l'altre	
Ocupació fora de temporada (dins o fora del sector)	
Fora de temporada et quedes a la comarca?	
Anys de formació en el sector	
Anys d'experiència en el sector	
Vehicle propi?	Kilometratge a càrrec pròpi?

Necessitats
Necessitat 1:
Necessitat 2:
Comentaris:

Dificultats
Dificultat 1:
Dificultat 2:
Comentaris:

Propostes de millora

Percepció/relació amb l'administració

Millora de la biodiversitat
Zones degradades
Canvi en la vegetació
Es tenen en compte les espècies protegides?
Presència de més d'una espècie ramadera?
Races autòctones de bestiar
Hi ha marges d'arbusts?
(si ovelles/cabres) Es tanquen sempre al mateix lloc?

Comentaris generals

BIBLIOGRAPHIE

- [1] Politiques communautaires de développement et coopération transfrontalière : Le cas d'INTERREG III-A France-Espagne. Régions et provinces pyrénéennes [en ligne] (consulté le 6/03/2020) <https://journals.openedition.org/pmp/1256>
- [2] Wikipédia. Principaux étages de végétation [en ligne] (page consultée le 30/03/2020) <https://fr.wikipedia.org/wiki/Pyr%C3%A9n%C3%A9es>
- [3] Localisation des différentes zones de pâturage, Chambres d'Agriculture 64, 65, Institut de l'élevage
- [4] ACAP Pyrénéens. Les chiffres clés de l'agriculture. Système majoritaire par canton (comparaison des Productions Brutes Standards - PBS) [en ligne] (consulté le 15/03/2020) <http://agriculturepyrenees.fr/l-agriculture-pyreneenne/chiffres-cles>
- [5] Revue de géographie alpine, 1987, 75-3, p.213-232. Structures foncières agricoles et milieu géographique dans les Pyrénées espagnoles. Max Daumas. [en ligne] (consulté le 15/03/2020) https://www.persee.fr/doc/rga_0035-1121_1987_num_75_3_2679
- [6] Développement territorial et agropastoralisme pyrénéen : construction par étape d'une action collective au sein de la thématique agropastorale du SIG Pyrénées, Pauline Lenormand, p.39-49
- [7] ACAP. Bilan du Plan de Soutien à l'Economie Montagnarde 2007-2013 et perspectives 2014-2020 Analyse évaluative : réalisations, résultats et impacts (Janvier-Juillet 2013). Evolution du nombre de gardiens en fonction de de leur statut entre 2007 et 2012 (Source : Bilan PSEM 2007-2013) [en ligne] (consulté le 15/03/2020) http://draaf.occitanie.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese_bilan_PSEM_VOx_cle8ee445.pdf
- [8] Wikipédia. Economie des Pyrénées [en ligne] (consulté le 15/03/2020) https://fr.wikipedia.org/wiki/%C3%89conomie_des_Pyr%C3%A9n%C3%A9es
- [9] Circulation des animaux dans les différentes zones de pâturage. Chambres d'Agriculture 64, 65, Institut de l'élevage.
- [10] ACAP. ACAP Pyrénéens. Les chiffres clés de l'agriculture. Localisation des surfaces en gestion collective ou individuelle sur le massif [en ligne] (consulté le 15/03/2020) <http://agriculturepyrenees.fr/l-agriculture-pyreneenne/chiffres-cles>

[11] Mémoire Vianney Federici, 2018. Pastoralisme et coopération transfrontalière : le cas du projet PYRPASTUM.

[12] Mémoire Axel Duquesne, 2019. Pratiques pastorales et emploi dans les Pyrénées : le projet PYRPASTUM.

Le projet a été cofinancé à hauteur de 65% par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) au travers du Programme Interreg V-A Espagne-France-Andorre (POCTEFA 2014-2020). L'objectif du POCTEFA est de renforcer l'intégration économique et sociale de l'espace frontalier Espagne-France-Andorre. Son aide est concentrée sur le développement d'activités économiques, sociales et environnementales transfrontalières au travers de stratégies conjointes qui favorisent le développement durable du territoire.