

GUILLAUME LEBAUDY

LES MÉTAMORPHOSES --- **DU BON BERGER**


**MOBILITÉS, MUTATIONS ET FABRIQUE DE LA
CULTURE PASTORALE DU SUD DE LA FRANCE**



HORS LES DRAILLES



© CARDÈRE ÉDITEUR – 2016

 cardere.fr

isbn 978-2-914053-90-7

En couverture

Dessin : © Pierre Cayol 2016

Photographie : Carte postale ancienne « Berger alpin », © Ville d'Avignon, Palais du Roure, Fondation Flandreysy-Espérandieu

Photographie : © Emmanuel Breteau 2010

Iconographie : © Guillaume Lebaudy, sauf spécifié

Les cartes des pages 20 et 53 sont reproduites avec l'aimable autorisation de Colette Jourdain-Annequin; elles sont issues de l'*Atlas culturel des Alpes occidentales* (2004).

Publié avec le soutien financier de
la Région Languedoc-Roussillon et du Centre National du Livre



qui insistent sur l'incommunicabilité de la complexité du métier de berger et ceux qui veulent en faire un outil de valorisation touristique profitant de l'attractivité de l'image du berger.

Depuis 2007, la Maison du berger mène des actions d'interprétation des métiers du pastoralisme dans les Alpes⁴⁹⁷. Elle a aussi – conformément à l'esprit dans lequel travailla son initiateur, Pierre Mélet – un important volet professionnel au service des bergers et des éleveurs avec la création d'un service consacré à l'emploi⁴⁹⁸ qui publie et gère des annonces en ligne, et renseigne – par téléphone et via le site web de la Maison – les professionnels sur des points administratifs et réglementaires relatifs à leurs métiers.

La Maison du berger inscrit son action dans une logique de conservation responsable du patrimoine pastoral: elle contribue à sa durabilité en valorisant ses acteurs et en favorisant les conditions de sa transmission. Elle s'attache aussi à déconstruire les clichés qui collent à ce vieux métier de berger qui souffre, plus qu'il ne tire parti, de son statut d'icône. Statut dont les bergers se désolent, même s'il arrive aussi qu'ils en jouent, voire qu'ils l'entretiennent... Comprendre pourquoi et comment « marche » le processus de mythification, qui cristallise fantasmes et archaïsmes sociaux autour de ce métier et de son histoire réinventée, est au cœur des actions de recherche et d'interprétation de la Maison du berger. Cela ne va pas sans tension. D'autant que la société contemporaine et nombre des acteurs directs ou indirects des métiers du pastoralisme ont besoin de cette icône qui fait figure de dernier lien avec un passé rural idéalisé⁴⁹⁹. Il faut se demander pourquoi ce besoin perdure et, surtout, pour quoi faire?

UN MÉTIER EN QUÊTE DE RECONNAISSANCE

Le métier a beaucoup changé depuis une trentaine d'années. « Il va falloir s'y habituer, les bergers ne seront plus ce qu'ils étaient », c'est le constat que nous posons dans *Un berger, des bergères. Nouveaux enjeux d'un métier en mutation*, un ouvrage collectif⁵⁰⁰ tiré d'une enquête que j'ai menée auprès d'une trentaine de bergères et bergers sur l'ensemble du bassin de transhumance (régions Provence et Rhône-Alpes) durant l'été 2011 pour la Fédération des alpages de l'Isère (en partenariat avec l'Association des bergers de l'Isère, la Mutualité sociale agricole des Alpes du Nord, le CFPPA* de la Côte Saint-André et la Maison du berger) dans le cadre de la réponse à un appel à projet ouvert en 2009 par la région Rhône-Alpes, intitulé « Égalité des chances hommes-femmes en milieu rural et agriculture⁵⁰¹ ». Cet ouvrage propose une analyse succincte des données recueillies sur le terrain. Axé sur la thématique de l'appel à projet et sur les conditions de la féminisation du métier de berger, il n'avait pas paru possible d'y intégrer un des faits majeurs relevés durant l'enquête: les conflits de valeurs entre bergers et éleveurs. Nous avons alors ré-



Bergère gardant un troupeau en alpage. Été 2013, Hautes-Alpes

sumé cela en insistant sur le « besoin d’harmonisation des rapports employeurs-salariés » et sur les « relations complexes et ambiguës entre employeurs et salariés⁵⁰² ». Cette question récurrente qui donnait lieu à des récriminations réciproques m’avait paru non pas nouvelle (j’avais souvent vu éleveurs et bergers discuter fermement sur des questions de méthodes, de fournitures de soins, de salaires, etc.), mais porteuse de tensions, de débats et de points de vue difficilement réconciliables, car fondés sur des représentations de leurs métiers, de leurs rôles, de leurs attentes réciproques et de leur rapport au monde assez éloignés. J’en avais fait état lors des différents comités de pilotage de l’enquête, évoquant la façon dont les bergers acceptaient mal une position de subalternité qui jetait une ombre sur la façon dont ils vivaient leur métier.

Cette question n’a cessé de revenir en s’amplifiant au fil des périodes d’enquêtes effectuées depuis 2010, jusqu’à devenir un sujet nécessitant la tenue d’États généraux de l’emploi des bergers en alpage (commission exceptionnelle bergers-employeurs de la Fédération des alpages de l’Isère)⁵⁰³, le 21 février 2014, consécutive notamment à la création d’un syndicat des gardiens de troupeaux en Isère (SGT38) et à ses premières actions revendicatives. L’appellation « gardien de troupeau » reprend la terminologie adoptée pour définir le berger par le groupe de travail interministériel mis en place par le ministère de l’Agriculture, le 17 mai 2001, pour élaborer un plan d’action en faveur du pasto-

ralisme. Le SGT38 (affilié à la Confédération générale du travail) s'est constitué au printemps 2013 avec un noyau de membres provenant de l'Association des bergers de l'Isère. Son objectif est de défendre l'intérêt collectif de la profession de berger : « La volonté du syndicat est de travailler sur le statut du métier de berger, en prenant appui sur le droit du travail et en s'appliquant à le faire respecter⁵⁰⁴ ». L'incursion publique, dans les rapports professionnels du monde pastoral provençal-alpin, d'éléments relevant de la sphère civique⁵⁰⁵ a révélé des lignes de failles, y compris entre associations de bergers où ce type d'action ne fait pas l'unanimité. Dans ce monde où les choses sont souvent tacitement tues ou réglées par l'intermédiaire des services pastoraux, ces demandes expresses, précises et argumentées, ont été peu goûtées. Elles ont évidemment un grand intérêt pour qui cherche à comprendre comment le groupe professionnel composé des éleveurs et des bergers organise ses rapports de production⁵⁰⁶ et ses rapports sociaux⁵⁰⁷. Suivent donc ici les premières analyses d'un terrain en cours.

Dans *Un berger, des bergères*, nous faisons état des profondes mutations à l'œuvre dans le métier au rang desquelles l'arrivée de néobergers majoritairement d'origine urbaine (venant atténuer les effets de la désaffection des ruraux pour ce métier et du départ de toute une classe d'âge à la retraite, souvent des bergers d'expérience issus du monde rural et formés dans le cadre familial), l'accès au métier par choix avec un niveau d'études souvent élevé, le rôle essentiel des formations au métier de berger⁵⁰⁸, la féminisation, le travail en couple, le renouvellement des compétences, un autre rapport à l'animal et à l'alpage, les nouveaux regards portés sur le métier, de nouvelles stratégies d'installation en montagne. Avant nous, ou en même temps (et dans d'autres proportions), d'autres observateurs experts faisaient les mêmes constats ou des constats complémentaires. Le zootechnicien Étienne Landais et le géoagronome Jean-Pierre Deffontaines⁵⁰⁹ qui, grâce à leurs travaux avec le berger haut-alpin André Leroy, ont mis en évidence l'intérêt de se baser sur les connaissances d'experts pour construire des outils d'aide au diagnostic de la gestion pastorale des alpages et pour concevoir des modes de gestion alternatifs qui tiennent compte des nouvelles vocations de ces territoires à enjeux : mesures agri-environnementales, aménagements liés au tourisme, etc. Cette modélisation des connaissances d'un berger sur la gestion d'un alpage (qui a donné lieu à de nombreuses publications, un film, un DVD⁵¹⁰) a permis d'entrer dans la complexité des interrelations entre territoire, troupeau et berger⁵¹¹. Au-delà de ses apports techniques, ce travail nous renseigne sur la culture technique des bergers, détenteurs d'un savoir-faire restant « à revaloriser » comme le souligne l'écologue et zootechnicien Michel Meuret dans un ouvrage collectif qui prolonge les travaux de Jean-Pierre Deffontaines et répond à une commande venue des États-Unis. « Qui sont-ils [les bergers], et surtout comment ont-ils appris à faire ainsi ?⁵¹² », telle était la question de Fred Provenza, un des animateurs du réseau Behave (*Behavioural Education for Human, Animal, Vegetation and Ecosystem Management*); la réponse a été publiée en France en 2010 et aux États-Unis en 2014⁵¹³. Que les Américains s'intéressent aux bergers

français, à « l'art et à la science » avec lesquels ils « surmontent les défis environnementaux et sociaux auxquels ils font face aujourd'hui dans un pays industrialisé comme la France⁵¹⁴ », n'est-il pas une preuve de la valeur de ces savoirs pastoraux ? Des savoirs qui, aujourd'hui, ne relèvent plus vraiment d'une transmission dans le cadre familial ou de la société locale, mais de plus en plus d'un apprentissage en formation doublé d'une expérience de terrain. Certains se forment aussi au métier en l'apprenant sur le tas, auprès d'un éleveur ou un berger expérimenté. On est là dans le cadre d'un choix de vie professionnelle qui est souvent opéré à la suite d'un cycle d'études secondaires, voire universitaires ou pour se reconstruire après une période de chômage ou de désocialisation.

POURQUOI « IL N'Y A PLUS DE BONS BERGERS » ? LA TENSION ENTRE MÉTIER ET FONCTION

« Pilier du pastoralisme », le berger moderne exerce un « métier charnière » note le zootechnicien Marc Vincent⁵¹⁵. En effet l'éleveur (dont il est le salarié) délègue périodiquement au berger (hivernage en colline ou dans les prés, printemps en colline ou en Crau, estivage en alpage) la gestion et la responsabilité du troupeau, et s'appuie sur ses compétences en matière de soins et d'application des plans de pâturage prévus dans les contrats agri-environnementaux qu'il a contractés, mais aussi pour la gestion des contraintes et des dispositifs de protection liée à la prédation sur les troupeaux⁵¹⁶. Les bergers sont « le lien indispensable entre l'éleveur souvent absent par nécessité et le troupeau dont ils perçoivent finement les comportements⁵¹⁷ ». Cette reconnaissance scientifique et technique, déjà ancienne⁵¹⁸, du rôle clé du berger devrait conférer au métier, aux femmes et aux hommes qui le pratiquent, un statut de collaborateur privilégié et un respect de la part de ceux qui les emploient. Las, on continue d'entendre la vieille antienne qu'« il n'y a plus de bons bergers ».

Le métier reste marqué par la précarité, la saisonnalité, des salaires peu élevés et un manque de reconnaissance de la part des employeurs avec lesquels la coopération est souvent laborieuse, à de notables exceptions près. Un constat déjà fait par Dominique Bachelart (2002) et Anne Moneyron (2003)⁵¹⁹, spécialistes des sciences de l'éducation qui inscrivent leurs travaux dans la lignée des recherches-actions et des analyses de la socio-anthropologie Michèle Salmona⁵²⁰, sur les questions d'identification et de transmission des savoirs spécifiques au métier de berger face aux nouveaux enjeux du pastoralisme (entretien des territoires, rôle dans la gestion de la biodiversité, production animale). Toutes deux proposent une analyse compréhensive des savoirs et savoir-faire complexes des bergers transhumants dans les Pyrénées. Leurs ouvrages répondent à une même question, cruciale pour la survie des métiers d'éleveur et berger, posée par Michèle

Salmona: « Comment peut-on, avant que les savoir-faire et savoirs d'un métier rural ne disparaissent, se réappropriier ces savoirs et mettre en place une formation qui permette à des nouveaux acteurs d'origine citadine, d'apprendre le métier dont la société locale a besoin pour continuer son activité économique? ⁵²¹ »

Moneyron et Bachelart exposent avec précision les conditions de cette nouvelle transmission via des dispositifs de formation pour que ce métier ancien puisse se saisir des nouvelles demandes de la société à son égard. Dominique Bachelart insiste sur la « nécessaire prise en compte des besoins de reconnaissance du métier dont la fonction sociale n'est que partiellement attestée par la demande de main-d'œuvre ⁵²² ». L'interrogation de Michèle Salmona reste amplement d'actualité. Bachelart y ajoute une série de questions complémentaires à propos de l'organisation de l'emploi:

- la saisonnalité du métier (on n'est berger salarié qu'une partie de l'année, de juin à octobre) et la construction de la pluriactivité;
- l'encadrement juridique;
- l'évolution des contrats de travail;
- les conventions collectives;
- la tension entre la valorisation de la liberté par les bergers et la relation contractuelle imposée par le salariat;



Bergère procédant à des soins sur les brebis du troupeau dont elle a la charge. Repérer les pathologies et les soigner relève d'une technicité indispensable à l'exercice du métier de berger en alpage

- l'importance de la valeur du travail;
- le risque professionnel;
- la pénibilité;
- l'équipement de la montagne;
- le logement;
- la position de subalterne;
- les débats où s'affrontent « la reproduction du modèle ancien du commis ou du valet, et l'invention d'une relation contractuelle⁵²³ ».

Cette dernière question est aujourd'hui au cœur des relations entre patrons éleveurs et salariés bergers au sein du grand bassin d'emploi de l'élevage provençal-alpin. Les bergers sont parfois contraints d'y accepter des conditions de travail et de salaire dignes d'un autre temps, celui du travail domestique, pour ne pas dire « de » domestique, avec un assujettissement quasi total au travail et au troupeau : aucun jour de repos pendant plusieurs mois d'affilée, une partie du salaire payée au noir, des hébergements très précaires ne répondant pas aux normes édictées par la loi (et stipulées dans le contrat de travail)⁵²⁴. Là où, au vu des savoirs techniques complexes des bergers, on s'attend à ce qu'il y ait une coopération dans la gestion du troupeau et de la ressource herbagère, il y a bien souvent seulement une relation hiérarchique où les bergers sont dans une position d'infériorité. Cette dernière ne se justifie pourtant en rien au regard du service qu'ils rendent



Cabane d'alpage offrant au berger un confort des plus précaires (Alpes de Haute-Provence)

et des compétences mises en œuvre (encore faut-il que ces derniers soient visibles et valorisables aux yeux des employeurs, ce qui est – on va le voir – une autre histoire).

C'est ce qu'il était ressorti en premier de l'enquête de 2010. Non de notables disparités de traitement entre hommes et femmes, mais des relations de travail déséquilibrées entre employeurs et salariés dont ces derniers tiraient frustration et incompréhension tant ils avaient le sentiment d'être dans un rôle de « valet » où, comme l'analyse Dominique Bachelart, « [leur] statut social ne peut alors rester que subalterne » et « [leur] temps de travail doit valoir moins que celui qu'ils libèrent pour [leurs] employeurs⁵²⁵ ».

La question n'est pas nouvelle. Dans son *Traité des bêtes à laine*, l'historien et agronome Claude Carlier évoquant la noblesse du métier de berger avance que s'ils sont « à nos yeux des hommes grossiers », « c'est à cause du luxe des temps, de la cupidité des Maîtres, de l'orgueil & de la dépravation des mœurs ». Il poursuit : « Ne traitons point nos Bergers en valets ou en esclaves [...] ⁵²⁶ ». Ces constats et ce conseil datent de... 1770. En 1929, M. Hilsont, le directeur de la Bergerie nationale de Rambouillet, s'alarme : « De toutes parts, on supprime des troupeaux, et la raison est toujours la même : “On ne trouve plus de bons bergers”, et sans bon berger, les pertes sont considérables. Il est certain qu'il y a un malaise, les causes en sont multiples » dit-il, et de lister le salaire qui n'est pas « en rapport avec les services rendus », le manque de liberté (« le berger ne voudrait pas être pris du 1^{er} janvier au 31 décembre ») et le logement qui « laisse trop souvent à désirer⁵²⁷ ». Aimé Orange, président du syndicat des éleveurs du Mérinos d'Arles, écrit aussi en 1924 : « [...] il ne suffit pas d'avoir des gardiens de moutons, il est essentiel d'avoir de bons bergers, et pour cela il convient de bien payer ces serviteurs, de les traiter convenablement et d'honorer leur intéressante profession ». Intéressante en effet, puisque – souligne Orange – « c'est le berger qui fait le troupeau; de lui dépend la prospérité de ce dernier⁵²⁸ » et de son propriétaire. À la fin des années 1950, « les conditions d'exercice du métier de berger salarié n'ont toujours pas évolué » remarque Fabre⁵²⁹. Il cite Auguste Escoffier, président du syndicat des éleveurs du Mérinos d'Arles, qui en 1959 alerte les pouvoirs publics sur cette situation : « [...] il serait temps de se pencher sur le sort réservé aux bergers, car pour garder des moutons, il faut encore des bergers [...], le berger ne peut plus continuer à vivre dans les conditions matérielles qui lui sont offertes dans “les cabanes de bergers” [...] la cabane n'a qu'une pièce, ce qui rend impossible la vie en famille, le lit est bien souvent une vaste caisse remplie de paille [...] dans de telles conditions matérielles, les jeunes gens préfèrent entreprendre un autre métier alors que bien souvent leur formation et leur origine les auraient destinés à celui de berger⁵³⁰. »

En 2011, Marc Vincent dresse ce constat en une phrase : « Il faut avoir vu les cabanons accolés aux bergeries de Crau pour comprendre qu'on accordait plus d'attention aux bêtes qu'aux gens⁵³¹ ». Un triste constat énoncé avec un certain fatalisme par les bergers déjà anciens dans le métier qu'on peut – hélas – à peine nuancer de nos jours. Partout

en Provence, les bergères et bergers se voient souvent proposer des conditions de logement précaires voire dangereuses, spécialement durant l'hiver lorsqu'ils gardent les troupeaux en plaine ou en colline : bungalows, vieilles caravanes isolées, sans chauffage (ou avec un chauffage d'appoint dangereux), pas d'eau courante et, donc, pas de douche⁵³².

La question du « bon berger » et le sentiment de sa rareté sont encore énoncés de nos jours par de nombreux éleveurs (et, parmi eux, des responsables professionnels). Quand on les interroge à ce sujet, c'est d'abord le système de formation qu'ils remettent en cause. L'explication est souvent lapidaire : c'est « un métier qui ne s'apprend pas à l'école ». Pour d'autres, le jugement est encore plus rédhibitoire : « Pour faire ce métier, vraiment, il faut être né dedans ; moi de tout petit j'avais les moutons dans la tête » (un éleveur retraité, administrateur de la Fédération des alpages de l'Isère). Relatif à l'expérience, pour beaucoup le métier ne s'apprend vraiment qu'« au cul des bêtes », sa transmission se faisant par l'observation, puis la répétition des gestes.

Sans compter qu'il « faut aussi avoir la passion ». Dans une interview accordée en 2014 au journal *L'espace alpin*, Francis Solda, éleveur et président du service pastoral Cerpam, déplore que « les jeunes aujourd'hui ont moins la passion du métier. Il faut aimer et comprendre les animaux pour pouvoir être un bon berger ». Pour lui, « ce métier est une vocation, pas un salaire à l'heure ». Il engage volontiers « des gens qui n'ont jamais fait le berger, qui ne sont pas formés, mais qui sont motivés. Ils apprennent sur le terrain⁵³³ ». À aucun moment, il ne souligne la culture technique et les compétences nécessaires à l'exercice de ce métier, insistant surtout sur le fait que « le berger doit être un passionné ». Aimer et comprendre les animaux, certes ; ce devrait être au fondement des métiers de l'élevage. Mais est-ce bien une condition suffisante ? Cette vision du métier a-t-elle encore un sens aujourd'hui si les jeunes bergers ne se résolvent pas aux conséquences de la « passion », ce prétexte suranné imposé par le groupe professionnel aux bergers qui, souvent, le vivent comme une norme « naturelle » ?

« C'était une passion, je le savais que c'était esclave [...]. Vous devez le savoir, y'a pas de samedi, de dimanche et ni d'heures. Les 365 jours dans l'année, il fallait travailler. » (Jean Blanchi, né en 1922, parlant du métier de berger dans les années 1950). Cette spécificité du métier engendra bien des abus et une pénurie de bergers. Aujourd'hui, la fonction l'emportant sur le métier, le recours à cette spécificité considérée comme une condition nécessaire à l'exercice du métier contourne la question de la qualification professionnelle, contribue à nuire au développement des carrières et à la transmission des savoirs, et entrave une réflexion sérieuse sur le statut du berger. On ne peut, d'un côté, fabriquer des « gardiens de moutons » interchangeables et, d'un autre côté, s'étonner qu'il n'y ait « plus de bons bergers », c'est-à-dire des gens de métier⁵³⁴.

Laisser imaginer à de nombreux postulants qu'on peut accéder à ce métier sans qualification entraîne à la fois la reconstitution d'un stock de salariés disponibles et interchan-

geables, et permet de traiter de façon égale ceux qui ont des compétences et ceux qui n'en ont pas.

Malgré tout, lors des États généraux de l'emploi de berger, un éleveur souhaitait que les bergers fassent l'objet « d'une évaluation régulière de leurs compétences », alors même que celles-ci sont souvent obliérées par le critère de la « passion », ambigu, impossible à évaluer et peu significatif pour la plupart des bergers d'aujourd'hui⁵³⁵. Et faudrait-il encore qu'il existe un référentiel de compétences pour pouvoir les évaluer. Comme l'analyse Dominique Bachelart, tout cela exprime à la fois « l'importance affective du travail avec les animaux » pour les éleveurs et une hiérarchie du savoir : dans cette profession, « le savoir "que" et le savoir "quoi faire" sont moins valorisés que le savoir "comment"⁵³⁶ ». Mais les compétences – qui relèvent de la mobilisation d'un ensemble de savoirs et savoir-faire – ne peuvent se forger que dans la conjonction entre savoirs acquis et expérience. Opposer expérience de terrain et formation professionnelle conduirait à brève échéance à créer une situation où la fonction l'emporte sur le métier et génère des bergers fonctionnels et non des bergers professionnels. Bien que souvent décriée par les éleveurs eux-mêmes, la formation reste un temps essentiel d'acquisition de savoirs et compétences indispensables à l'exercice de ce métier dont le travail avec le vivant ne peut se satisfaire d'un amateurisme éclairé. L'École des bergers du Merle – pour ne citer que cet exemple – bénéficie d'une longue expérience (depuis 1931); sa formation a été modernisée en 1999 sous l'impulsion « des professionnels de l'élevage – éleveurs, bergers, représentants de la filière – qui, réunis en comité de pilotage, ont élaboré une fiche métier reprenant leurs attentes par rapport à l'évolution du métier⁵³⁷ ». Les candidats (une quarantaine chaque année) sont reçus par « une commission d'admission composée des différents acteurs de la filière ovine » (éleveurs, techniciens d'organismes professionnels agricoles, formateurs, bergers salariés, anciens stagiaires)⁵³⁸. La formation alterne cours théoriques et stages pratiques en exploitation. Elle s'achève par une saison d'alpage où le stagiaire est suivi par un tuteur expérimenté, un éleveur ou un berger professionnel. Globalement cette formation donne de bons résultats, notamment en matière d'insertion professionnelle : presque tous les nouveaux bergers et bergères qualifiés ont trouvé du travail dès la fin de leur formation et 63 % des élèves formés depuis 2000 étaient toujours dans la profession, 10 ans après, en tant que berger ou éleveur⁵³⁹. Il n'en reste pas moins que cette formation est structurellement fragile (notamment en raison d'une équipe pédagogique réduite) et qu'il est permis de s'interroger sur le processus de sélection des candidats au métier de berger qui – selon le souhait du principal financeur – favorise l'intégration de candidats socialement vulnérables et laisse de côté des personnes ayant un projet professionnel précis.

NOUVEAUX BERGERS, CONFLITS DE VALEURS ET COLLECTIF DE TRAVAIL

Ces dernières années, l'écart entre les représentations des éleveurs et celles des bergers est devenu tellement important qu'il a débouché sur des relations tendues se traduisant par des démissions de salariés, des conflits et de plus en plus fréquents recours aux prud'hommes. Je faisais plus haut le constat du remplacement des générations de bergers issus du monde rural par de jeunes urbains ; il est certain que les attentes des éleveurs employeurs en matière de don de soi, de temps passé au travail, de qualité d'accueil (hébergement) ne sont pas en phase avec celles des nouvelles populations de bergers. Comme le note Dominique Bachelart, « le bon berger, à qui l'on peut faire confiance, doit être tout dévoué à son troupeau. Cette image devient tellement idéalisée que les éleveurs ne peuvent que dire : "Des bons bergers, il n'y en a plus"⁵⁴⁰ ». Cette représentation du « bon berger » relève d'une construction fantasmatique qui, en effet, ne correspond plus aux conditions contemporaines d'exercice du métier.

L'idéal-type pastoral du « bon berger » est une des raisons qui faussent les rapports employeurs-salariés et empêchent de constituer un collectif de travail au profit d'une bonne gestion des animaux et des territoires. Chacun accuse l'autre de défaut de compétence en la matière. Bergers et éleveurs n'ont pas le même rapport à la montagne – certains bergers se plaignent que leurs employeurs « chargent trop » les montagnes en leur confiant la garde de trop gros troupeaux –, mais c'est surtout le rapport à l'animal qui fait débat : « Je pense que les éleveurs n'ont pas la même sensibilité que nous quand ils voient une bête qui souffre, ils n'ont que les chiffres en tête. S'il n'y a que quatre boiteuses sur deux mille bêtes, ils te disent que ce n'est rien », déplorait ainsi une bergère ; elle insistait depuis plusieurs jours lors des contacts téléphoniques avec ses patrons pour qu'ils viennent chercher une bête dont elle ne trouvait pas l'origine d'une boiterie qui s'aggravait de jour en jour et handicapait la bête pour suivre le troupeau et brouter normalement. Les bergers raillent leurs patrons en disant qu'ils « n'ont plus de culture de l'alpage », qu'ils « ne savent plus garder » et « n'ont plus de bons chiens ». Certains s'appuient sur ces arguments pour refuser d'être remplacés par l'un de leurs employeurs pendant le jour de congé hebdomadaire qui leur est dû⁵⁴¹ : « On préfère qu'ils ne nous remplacent pas, parce qu'ils font courir les bêtes, ils leur font manger le plus facile et finalement, après, quand on revient, on passe beaucoup de temps à rattraper leurs erreurs. » La plupart redoutent le dernier jour de la saison d'estive lorsque les éleveurs viennent chercher leurs troupeaux et procèdent au tri des bêtes : « Ils viennent avec leurs mauvais chiens, ils crient, les brebis s'affolent, ils te les font courir, elles ont peur ! Alors que nous, on s'est évertué à leur faire passer un été tranquille, à ne pas les brusquer. Là, elles sont stressées à mort ; ça me rend tellement malade que je préférerais ne pas y être ce jour-là. Quand tu sais en plus que ce sont toutes des brebis gestantes... » (M., berger pour un

groupement pastoral des Hautes-Alpes) Pour les bergers qui, lorsqu'ils parlent des bêtes dont ils ont la charge, disent « mon troupeau », le sentiment de dépossession doublé du non-respect de leur travail de tout un été est alors très fort.

Ces conflits de légitimité et de valeurs ont été analysés par la sociologue Isabelle Baumont (qui fut elle-même bergère salariée). Elle met en avant plusieurs faits : la responsabilité du troupeau n'est pas clairement attribuée ; la manière de mener le troupeau est un sujet de débat entre éleveur et berger ; de même que la question des soins et des équipements pour gérer le troupeau⁵⁴². Les bergers ont en effet souvent le sentiment que les éleveurs mettent peu de moyens à leur disposition pour effectuer des tâches dont ils se déchargent. En allant voir un berger qui gardait un troupeau (constitué des bêtes de quatre éleveurs alpins) dans les collines de basse Provence, je constatais l'indigence du matériel de soin qui lui était attribué par ses employeurs, ainsi que l'état de délabrement du parc de contention constitué d'un patchwork désolant de palettes, de grillages rouillés et de *clèdes** cassées que le collectif d'éleveurs n'avait pas restauré avant ou au moment de l'arrivée du troupeau sur son site de pâturage⁵⁴³. « Pour les soins, ils veulent toujours faire des économies », déplorait ce berger, « donc ils t'achètent le minimum et démerde-toi ; là, je n'ai que deux seringues. Pour le parc, c'est pareil, quand ils viennent, ils sont toujours pressés de repartir, ils ne prennent pas le temps ».

LE BERGER VU COMME UNE ICÔNE DE LA NATURALITÉ ET DU PASSÉ

Ces problèmes relationnels sont fondés sur des représentations surannées de métiers dont les acteurs eux-mêmes ne cessent de clamer la modernité et de repousser les images qui les rattachent au passé. Les clichés sont tenaces, y compris au sein de la profession, comme le prouve l'article « Être éleveur de brebis, un métier d'actualité », publié en février 2014 sur le site national des chambres d'Agriculture en introduction au dossier de presse consacré à l'opération *Reconquête ovine*⁵⁴⁴ : « Si le berger fait partie des icônes de notre société citadine, porteur des valeurs de naturalité, de racines ancrées dans nos terroirs, souvent bucolique... le métier d'éleveur de brebis d'aujourd'hui recouvre pourtant une autre réalité : celle d'hommes et de femmes en phase avec leur temps, modernes, entrepreneurs et dynamiques, garants d'une production de qualité...⁵⁴⁵ ». Communication pour le moins maladroite qui, pour apporter la preuve que le métier d'éleveur est tourné vers la modernité et l'avenir, s'appuie sur la démonstration que celui des bergers est aliéné à la nature, au folklore et au passé. Une vision rigide dont le parti pris, épousant le regard des urbains sur le berger, révèle une des façons dont la profession construit son identité.

Comment constituer un collectif de travail sur la base de représentations disqualifiantes (en effet, une fois encore, il n'est rien dit des compétences professionnelles des bergers réduits à un cliché des plus éculés)? Comment le berger peut-il être pleinement ce « métier charnière » auquel l'éleveur « délègue son pouvoir à certains moments clés », tel que nous le décrit Marc Vincent⁵⁴⁶, s'il y a une telle dichotomie entre des partenaires dont l'un est délégitimé, réduit à une icône de la naturalité et du passé? Comment analyser le fait que cette délégation permet aux éleveurs de dégager du temps pour se consacrer à d'autres tâches professionnelles ou à leurs familles – bref à avoir une vie « en phase avec leur temps » – si, d'un autre côté, ils ne prennent pas les dispositions pour que les bergers exercent, tant en plaine qu'en alpage, leur métier dans des conditions matérielles, contractuelles et salariales, elles aussi « en phase avec leur temps »?

Les marins-pêcheurs d'aujourd'hui ne naviguent plus à la voile et à la boussole. Imposer un dénuement technique à un salarié revient à le contraindre de faire avec les moyens du bord et le renvoi en effet au passé et à la nature. Ces métiers, on le sait, sont pourtant pétris de culture et de savoirs. Le métier de berger ne relève pas du folklore des mises en scène des fêtes de la transhumance, vitrine de l'identité pastorale régionale, orchestrées, pour certaines, par les acteurs de la filière professionnelle et destinées à plaire au



Éleveur, membre d'un groupement pastoral, et bergère soignant ensemble des bêtes malades.
Le dialogue et l'entraide favorisent entente et compréhension entre employeurs et salariés (ph. Rémy Pascal)