

The background of the entire page is a detailed topographic map. It features numerous contour lines in a light gray color, which represent lines of equal elevation. The lines are more densely packed in some areas, indicating steeper slopes, and more widely spaced in others, indicating flatter terrain. The overall pattern is complex and organic, filling the entire frame.

L'alpage
au pluriel

HORS LES DRAILLES



© CARDÈRE ÉDITEUR, MAISON DU BERGER, FÉDÉRATION DES ALPAGES DE L'ISÈRE – 2015
www.cardere.fr – www.maisonduberge.fr – www.alpage38.org
isbn 978-2-914053-79-2

Au moment où cet ouvrage arrive au bout des relectures, nous apprenons la triste nouvelle du décès de l'ami journaliste et documentariste **Pierre Ostian**, complice de la Fédération des alpages de l'Isère. Infatigable baroudeur des sentiers des Alpes, toujours dans la passion profonde pour les « Gens de l'Alpe », tu as sans cesse su nous remettre dans le chemin de l'attention, dans le choix des mots pour dire qui ils sont, qui nous sommes. Merci Pierre.

Bruno Caraguel, Guillaume Lebaudy, Bruno Msika

Maquette de couverture : Régis Ferré
Illustrations intérieures : sauf spécifié, les illustrations
sont à mettre au crédit de l'auteur de chaque article

Publié avec le soutien financier de
la Région Languedoc-Roussillon, la Région PACA, le FNADT,
la Communauté de communes du Haut-Champsaur



Enquête sur les responsables d'alpage et exposition « L'alpage au pluriel » réalisées
avec l'appui de la Région Rhône-Alpes et de la Mutualité Sociale Agricole



Dirigé par
GUILLAUME LEBAUDY
BRUNO MSIKA
BRUNO CARAGUEL



L'ALPAGE AU PLURIEL



une coédition

Cardère éditeur

Maison du Berger

Fédération des Alpes de l'Isère

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| L'alpage, singulier et pluriel <i>Bruno Msika, Guillaume Lebaudy, Bruno Caraguel</i> | 6 |
| L'Alpage au pluriel. Une exposition (2013) | 12 |

UN SOCLE HISTORIQUE ET GÉOGRAPHIQUE

| | |
|--|----|
| Toute une montagne en pâture. Figures du pastoralisme dans les Baronnie entre les XVI ^e et XVII ^e siècles <i>Alexandre Vernin, avec la collaboration de Linda Tallah</i> | 28 |
| Les éleveurs ovins du Queyras aux XVII ^e et XVIII ^e siècles <i>Elsa Giraud</i> | 48 |
| Territoire pastoral des Cévennes. Bergers, brebis, estives et paysages patrimonialisés <i>Anne-Marie Brisebarre</i> | 53 |

L'ESSENCE DU MÉTIER

| | |
|---|-----|
| Berger, un métier comme un autre ? La relation de salariat entre éleveurs et bergers <i>Laurent Four</i> | 68 |
| Penser comme un alpage <i>Olivier Turquin</i> | 82 |
| Berger : du salariat au compagnonnage des brebis <i>Isabelle Baumont</i> | 93 |
| La transformation du métier de berger salarié en Provence. Rationalisation du travail, institutionnalisation et « passion » d'un métier-mode de vie <i>Émilie Richard Frève</i> | 103 |
| La conduite des troupeaux : savoirs multiples, savoirs en mutation <i>Bénédictte Beylier, Laurent Garde, Antoine Le Gal, Simon Vieux</i> | 123 |
| L'alpage, un espace de travail partagé entre différents métiers <i>Aurélië Fortune</i> | 133 |

L'AVENIR DU MÉTIER

| | |
|--|-----|
| L'art et la science des bergers alpins en quête de reconnaissance <i>Guillaume Lebaudy</i> | 144 |
| De l'émigration à l'immigration. Savoir-faire berger en Valle Stura di Demonte <i>Laura Fossati</i> | 161 |
| Relation éleveur-berger : quelles solutions contractuelles ? <i>Florent Salvi</i> | 169 |
| Les fins des politiques publiques et la faim des moutons <i>Émilie Richard Frève</i> | 177 |
| L'avenir du métier de berger a-t-il un visage féminin ? Les nouvelles recrues du monde pastoral, sentinelles de sa survie... et de son regain ? <i>Tara Bate</i> | 191 |

QUELQUES TÉMOIGNAGES

| | |
|---|-----|
| Témoignages de bergères | 210 |
| Être enfant en alpage... .. | 215 |
| L'aide-berger : un nouveau statut complexe <i>Aurélien Pugnère</i> | 218 |
| L'aide-berger ou le collaborateur oublié <i>Cristian Esculier</i> | 220 |
| Le berger salarié, pilier du pastoralisme, mal considéré <i>Michel Didier</i> | 227 |
| L'alpage, lieu d'écoute et d'harmonie. Retour sur les dialogues indisciplinés entre un berger, son troupeau, des chercheurs et une montagne <i>André Leroy, Jean Ritter</i> | 237 |

OUVERTURES

| | |
|---|-----|
| Au XXI ^e siècle, l'alpage sera pluriel ou ne sera pas <i>Audrey Pégaz-Fiornet</i> | 246 |
| <i>Comment devient-on éditeur en pastoralisme ?</i> <i>Bruno Msika</i> | 252 |
| <i>Les auteurs</i> | 258 |

L'alpage, singulier et pluriel

*Bruno Msika (éditeur pastoraliste), Guillaume Lebaudy (ethnologue),
Bruno Caraguel (ingénieur pastoraliste et sociologue)*

DANS LE CADRE DES COLLECTIFS de gestion pastorale ¹, les relations entre employeurs et salariés sont tellement ordinaires que trop peu d'acteurs se posent précisément la question de leurs particularités, diversités et divergences.

Les espaces pastoraux se distinguent par leurs modes de collaboration originaux : le contrat de travail y constitue un enjeu central de la coopération entre berger-e-s et éleveur-se-s. Singulier, l'alpage est aussi l'objet d'approches plurielles, sources de

débats, de tensions, voire de conflits. De ces relations dynamiques, comment en tirer des moteurs d'innovations et de perspectives, pour que la pérennité de l'alpage en tant qu'outil collectif ne soit pas menacée.

Il existe pour nous un intérêt évident à développer les complémentarités entre éleveurs et bergers, entre hommes et femmes, car il s'agit bien d'une question clé pour l'avenir des communautés et des économies agropastorales et montagnardes.

OUVRIR UN ESPACE D'ÉCHANGE ET DE CONFRONTATION

Cette publication trouve son origine dans un appel à projets de la région Rhône-Alpes (2^e édition) « Promouvoir l'égalité homme-femme en milieu rural ».

La Fédération des Alpes de l'Isère a mené en 2012-2013 une enquête sur les responsables d'alpages ² du département de l'Isère. Ce travail, effectué en partena-

riat avec la Mutualité sociale agricole des Alpes du Nord (dans le cadre de son action pour la prévention des risques professionnels), a reçu le soutien scientifique de la Maison du berger (Centre d'interprétation et de recherche sur les cultures pastorales alpines, Haut-Champsaur).

L'analyse des résultats de cette enquête a

donné lieu à la conception de l'exposition itinérante *L'alpage au pluriel*. Les textes, photos et pastilles sonores de cette exposition traitent du rôle du responsable d'alpage, de l'approche de genre ³, du rôle de l'alpage au passé, au présent, et dans l'organisation des systèmes d'élevage, des groupements pastoraux, de la domestication. Les relations entre éleveur et berger (et dans leurs dimensions employeur et salarié) occupent une place de choix et se déclinent selon : le métier de berger vu par les éleveurs, la communication entre les deux, les risques professionnels (des bergers), le contrat de travail, les différences socioculturelles.

La première étape de ce travail (1^{re} édition de l'appel à projets, janvier 2009) avait concerné plus particulièrement le métier de berger, et s'était déroulée selon la même méthodologie : entretiens et enquête, analyse, exposition, publication de l'ouvrage *Un berger, des bergères. Nouveaux enjeux d'un métier en mutation* (Caraguel et al. 2011). Pour ce second volet, nous avons invité des contributeurs variés à apporter un

éclairage particulier sur tout ou partie des thématiques abordées dans l'exposition ; exercice que nous avons proposé à :

- des berger-e-s, des éleveurs, un aide berger ;
- des agents de développement local, d'accompagnement et de représentation professionnel (services pastoraux, MSA, groupements pastoraux, associations de bergers) ;
- des scientifiques (historiens, géographes, sociologues, ethnologues, botaniste) dont le regard est a priori plus distancié que celui de ces deux premières catégories.

Certains d'entre eux cumulent les points de vue (ex. : berger et sociologue, bergère et ethnologue...), ce qui est de nature à bousculer les différentes représentations.

Il s'agissait d'offrir aux auteurs comme aux lecteurs un espace d'échange et de confrontation de points de vue, le socle d'une expression plurielle, renouvelant le regard porté sur l'activité pastorale et dévoilant de nouveaux axes de travail.

ENRICHIR LE DÉBAT

Aujourd'hui, on constate des difficultés de dialogue entre éleveurs et bergers, ainsi que des différences croissantes de représentations et d'attentes qu'ils ont sur le

métier ; ces incompréhensions mutuelles, catalysées par des antagonismes entre le monde pastoral et les univers « écolo », touristique, cynégétique, etc., risquent de

multiplier les contentieux entre éleveurs employeurs et bergers salariés, ainsi que les tensions entre éleveurs et entre bergers. D'autre part, ces difficultés montrent que la représentation de la relation éleveurs-bergers semble plus ou moins erronée, déformée, décalée, selon la distance que l'on a avec le terrain du pastoralisme : c'est une incitation à réfléchir, à revenir humblement à l'observation, à l'enquête, à l'analyse, et finalement à chercher une ré-

solution des tensions par la voie plus apaisée d'une publication qui propose un dialogue entre les textes.

Un contexte agité et pluriel nous a amenés à élargir les sollicitations, à inviter les contributeurs de cet ouvrage à « se lâcher » sans se radicaliser, pour enrichir le débat, diversifier l'expression de la profession, et apporter ainsi des voix plus distancées à cette problématique.

DES RELATIONS EN TENSION

Mais qu'en est-il de cette relation éleveurs-bergers ?

On constate de façon évidente un **écart culturel croissant**, une sorte de dérive éloignant le groupe social des gardiens de troupeaux de celui des éleveurs. Les « néobergers » se féminisent, sont diplômés, connaissent bien le monde urbain dont ils sont largement issus, et font évoluer le métier pour adapter sa pratique à de nouveaux enjeux (prédation, tourisme, gestion sur le terrain des mesures agri-environnementales, initiatives économiques...) (Caraguel et al. 2011). Les éleveurs, le plus souvent attachés à la tradition, aux savoirs ancestraux, aux gestes techniques, sont soucieux d'une fuite des compétences qu'ils n'identifient pas toujours chez ces nouveaux bergers, craignent la perte des savoirs, voire même la

disparition du métier de berger.

Nous sommes en présence de **deux catégories d'acteurs soumis à des contraintes externes différentes** ⁴. Les éleveurs subissent une loi du marché de plus en plus rude, des tracasseries administratives (« papiers », conventions et contrats, contrôles, incertitudes...), les conséquences des phénomènes de prédation - et la manière dont l'opinion publique la perçoit, dénigrant souvent la parole et le vécu des acteurs de terrain.

Les bergers doivent, quant à eux, subir et gérer des contraintes liées à l'exercice de leur métier : prédation en alpage, exigences techniques croissantes, relation avec les touristes et randonneurs, horaires de travail, risques professionnels, habitat en site isolé, forte saisonnalité du métier, précarité socioprofessionnelle. Le manque de recon-

naissance et de valorisation de leurs compétences, la difficulté de construire une vie familiale et de suivre une logique de carrière, s'ajoutent à ces servitudes. Les bergers d'aujourd'hui sont partagés entre un désir de marginalité et d'originalité et la revendication d'un cadre salarial moderne se référant au droit du travail.

La seconde cause de ces tensions relationnelles réside dans le **manque de communication**. Le métier de berger se transmettait traditionnellement de manière quasi implicite (on entend dire, non sans humour, que « le troupeau sait ce qu'il a à faire... ») au sein du groupe familial. Il était exercé dans des conditions ancestrales particulièrement frustes, par des bergers sans

revendication sociale. Ces deux aspects sont rattrapés par la modernité qui traverse l'activité pastorale sous l'injonction de la technique agronomique depuis les années 1950 (et l'arrivée sur le terrain des assistants-bergers). S'ajoute à cela l'évolution des attentes et des exigences, des responsabilités liées à ce métier de berger et aux fonctions d'employeur pour lesquelles les éleveurs sont peu formés.

Cette distance, creusée par le manque de dialogue, est décuplée par l'éloignement physique réel (l'éleveur est en plaine quand le berger parcourt la montagne). Elle se fonde aussi sur des représentations différentes de l'alpage et du travail qui doit y être mené, des résultats attendus et de leur évaluation.

ÉLEVEUR, BERGER, DES MÉTIERS EN MUTATION

Le sentiment de perte des savoirs et des compétences, tant chez les éleveurs que chez les bergers, est une question cruciale. Les compétences des néobergers ne sont pas les mêmes que celles des bergers d'autrefois ; elles ont évolué et évoluent en permanence, notamment grâce à l'action de la formation. Les gardiens de troupeaux d'aujourd'hui et de demain ne sont-ils pas porteurs d'un nouveau rapport aux animaux et aux territoires pastoraux, rapport à inventer en partenariat avec les éleveurs, qui s'adaptent eux aussi – bon gré mal gré –

aux enjeux actuels (prédation, exigences environnementales, nouvelles normes techniques, nouveaux types de commercialisation, tourisme...) ? Du côté des éleveurs, le métier, les savoirs et savoir-faire ont aussi beaucoup changé. Les éleveurs employeurs, eux aussi porteurs de regards nouveaux sur les articulations entre économies et ressources naturelles, ne doivent-ils pas mieux formuler leurs exigences, définir des profils de poste précis, les objectifs à atteindre et les critères d'évaluation de leurs salariés, ainsi que les marges de progrès ?

La question sociale est primordiale et plurielle. Malgré une tendance des bergers à être dans le désir d'échapper aux cadres sociaux, le métier de berger peut-il encore s'envisager sans l'émergence d'un véritable statut adapté aux évolutions de la société, sans un contrat établi selon les cadres normatifs standards imposés par le droit du travail ? Ce contrat, précisant les rapports bergers-employeurs, constituerait la base d'un dialogue qui définirait clairement les attentes en matière de travail domesticoire, de soins aux animaux et de gestion globale à l'égard du troupeau et de la montagne, du parcours ? Cela permettrait peut-être d'éviter de recourir aux prud'hommes, faute d'avoir réussi à s'entendre sur le fondement même du métier : la domestication, ses savoir-faire et les conditions de son exercice. On touche là quelque chose qui s'éloigne du simple rapport de force entre employeurs et salariés. Une reconnaissance de la nature, de la diversité et de l'utilité des compétences apportées par les bergers, par leur engagement d'abord sur le terrain puis

leur implication dans la vie administrative des groupements pastoraux, permettrait-elle de contribuer à renouer le dialogue ? Un partenariat fondé sur l'échange (à propos de la conduite des troupeaux et de la gestion de la ressource fourragère, mais aussi des mesures agri-environnementales et de la prise en considération des évolutions climatiques) apaiserait-il les tensions ? Un contrat de travail adapté, permettant d'atténuer les effets négatifs de la saisonnalité du métier de berger d'alpage, répondrait-il aux revendications syndicales actuelles ?

Il est du ressort des politiques et de l'encadrement technique (tenant compte des avancées de la recherche) de réfléchir sur ce que devrait être la reconnaissance du métier de berger, en termes de compétences, de savoirs, de rétribution, de confort de vie, de logiques de carrière, de relations professionnelles avec les employeurs, etc., et de l'inscrire dans un référentiel métier, par le biais notamment des fiches métiers standardisées comme celles que peut proposer Pôle emploi.

PÉRENNISER LES SYSTÈMES PASTORAUX

Produit de multiples contingences (économiques, techniques, environnementales...), le monde pastoral est riche et fragile. Son seuil de disparition n'est jamais très loin, à l'instar de n'importe quelle population

dont les conditions sociales, culturelles et environnementales sont très perturbées. La pérennité des systèmes pastoraux nécessite la participation et un minimum de stabilité de toutes les forces vives, en prio-

rité celles de ceux qui travaillent aux côtés des éleveurs et des bergers sans être directement impliqués dans le processus de production.

Notre objectif est que cet ouvrage permette un tour d'horizon des différents

points de vue, pour poser les bases d'une construction résolument tournée vers l'avenir de professions et fonctions complémentaires, convergeant vers un pastoralisme durable et producteur de richesses et de culture.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Caraguel B., Castanieris J., Chenal A., Four L., Lebaudy G., Breteau E. (2011). *Un berger, des bergères - Nouveaux enjeux d'un métier en mutation*, Maison du berger, Fédération des Alpes de l'Isère, Cardère éditeur, 48 p.

NOTES

- ¹ Par « collectif de gestion pastorale », on entend le groupe d'éleveurs en responsabilité du troupeau, le ou les salariés employés à la mise en œuvre de la gestion, ainsi que les relations partenariales immédiates.
- ² Le fichier de contacts de la FAI comporte 139 responsables d'alpage et d'associations foncières pastorales en Isère. L'enquête a porté sur onze hommes et femmes, et un couple.
- ³ Le sexe est un état biologique et anatomique, inné, universel. Le genre est un concept social, une construction sociale. Il est utilisé pour reconnaître que les rôles des femmes et des hommes et les relations qui existent entre eux sont prescrits par la société, déterminés par le contexte social, politique, économique et non par l'aspect biologique seulement. Étant donné que ces rôles ont été appris, ils peuvent changer ou être changés avec le temps.
- ⁴ En caricaturant un peu, car le monde des éleveurs et celui des bergers ne sont pas aussi hermétiques. Il s'agit d'une tendance.

**L'ALPAGE AU PLURIEL
UNE EXPOSITION (2013)**

RESPONSABLE D'ALPAGE, UNE FONCTION CENTRALE DANS LES ÉCONOMIES RURALES ET MONTAGNARDES... **Promouvoir l'égalité homme-femme en milieu rural**

À l'issue d'un travail centré sur les bergers et les bergères, conduit en 2010 ¹ dans la première édition de l'appel à projet « Promouvoir l'égalité homme-femme en milieu rural », à l'initiative de la Région Rhône-Alpes, il est apparu que l'approche genrée ² du métier de berger était une formidable occasion de mieux comprendre la nature du travail, les relations avec les éleveurs employeurs et les parcours des bergers et bergères.

La Fédération des Alpes de l'Isère a donc, dans cette seconde édition, poursuivi le travail avec la Mutualité sociale agricole des Alpes du Nord et a centré son approche sur les responsables d'alpage, employeurs des berger-e-s.

En nous intéressant aux tâches quotidiennes, au partage des responsabilités et des centres d'intérêt, nous avons cherché à mieux cerner qui sont ces femmes et hommes, responsables d'alpage, comment elles/ils gèrent les relations avec leurs berger-e-s et les autres acteurs de l'alpage, quelles sont les tâches qui pèsent ou qui plaisent, et comment on vit l'alpage en tant que femme ou homme.

Cette exposition s'adresse au grand public, mais aussi aux professionnels eux-mêmes, pour témoigner de l'image qu'ils donnent de leur métier et de leurs quotidiens qu'ils perçoivent comme ordinaires, mais qui au final, sont d'une richesse inouïe.

Un des rôles de l'employeur est d'accompagner le berger dans l'organisation de la saison et dans la réalisation de certaines tâches (soins, tri, clôtures...)



L'ALPAGE, UNE VIEILLE HISTOIRE ET DES ENJEUX TRÈS CONTEMPORAINS

Pâturage d'été des troupeaux en montagne, l'alpage – ou l'estive – apparaît comme le lieu d'une vie simple et traditionnelle. Pour les berger-e-s et les éleveur-se-s transhumant dans les Alpes, les réalités sont bien plus complexes

Prolongement de leur exploitation d'élevage, l'alpage permet aux éleveurs de dégager du temps et de récolter — en plaine et dans les vallées — du foin pour nourrir leurs bêtes en hiver.

Depuis le Moyen Âge, un pacte lie les éleveurs alpins et ceux des terres d'hivernage. L'herbe des alpages, abondante dans les mois d'été, génère des alliances entre les éleveurs du Sud de la France dont les ressources estivales sont très faibles (ou réservées à la production de foin) et ceux qui hivernent dans les Alpes. Ainsi, les mouvements saisonniers de troupeaux (transhumances) sont importants, et des liens entre éleveurs se tissent au fil des générations. La gestion collective des al-

pages, avant d'être reconnue par la loi pastorale de 1972, est construite sur cette habitude historique et culturelle d'entraide et de partenariats, de conflits et de rapports de force entre ces éleveurs.

Aujourd'hui, l'alpage relève d'une gestion et d'une organisation collectives où très souvent, le berger est salarié d'un groupement d'éleveurs.

C'est donc un lieu de travail partagé, où les femmes — éleveuses et bergères — ont un rôle essentiel mais encore peu reconnu. Façonné et entretenu par les troupeaux, le paysage alpestre est aussi une interface avec de nombreux utilisateurs : élus locaux, randonneurs, sportifs, chasseurs, gestionnaires d'espaces naturels protégés... et d'autres économies vitales pour ces territoires fragiles.



Le berger ou la bergère, salariés du collectif d'éleveurs, en plus de surveiller et de prendre soin des animaux confiés, représentent leurs employeurs sur le terrain

UN ESPACE DE RESSOURCES QUI NÉCESSITE DES LIENS FORTS ENTRE ÉLEVEUR-SE-S ET BERGER-E-S

Partie intégrante de l'exploitation, l'alpage est un espace naturel de ressources fourragères de haute valeur qui génère des produits de qualité (viande, lait, fromages) et des biens qui profitent à tous (paysages ouverts, prévention des avalanches)

Mobilisés autour de leurs exploitations pour récolter les foins, les éleveurs délèguent la gestion de l'alpage à un-e berger-e salarié-e. Cependant, pour eux, « la gestion de l'herbe est faite par les bêtes ». Il en résulte que les compétences du berger (savoirs relatifs au pâturage, à sa gestion et à son devenir) sont finalement peu mobilisées. La conduite du troupeau gagnerait sans doute à relever d'un partenariat plus suivi entre les éleveurs et leur berger. D'autant que les enjeux sont importants : un berger mieux considéré sera plus à

même de proposer des améliorations des conditions d'élevage et de travail (équipements, soins des animaux, sécurité au travail), et ainsi de garantir la qualité des produits et des paysages pastoraux.

Par ailleurs, des « corvées » telles que le montage et démontage des parcs et clôtures, le débroussaillage, qui rebutent les éleveurs lorsqu'elles sont assumées par un seul d'entre eux, sont plus faciles si elles sont prises en charge par le collectif. Elles pourraient aussi être davantage partagées avec le berger.

Les corvées de clôture et d'entretien de l'alpage, les grands soins au troupeau, sont l'occasion de partager entre éleveurs et bergers les grandes orientations à donner à la gestion de l'alpage

