



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE  
L'ALIMENTATION

# Rapport de stage

« améliorer l'attractivité du  
métier de berger et sa  
reconnaissance »

Camille Rode 2019



# Plan

- 1. Contexte et objectifs de l'étude**
  - 2. État des lieux sur le métier de berger**
  - 3. Recommandations**
- Conclusion**





# 1. Contexte et objectifs

## Le plan national pour le loup et les activités d'élevage 2018/2023

**Enjeu** : mieux connaître le métier de berger afin de pouvoir agir sur :

- son **attractivité**,
- l'adaptation des **formations** et qualifications dans un contexte de la prédation
- lever les difficultés liées aux **conditions administratives d'embauche**.



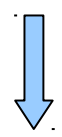
Plan national **D' ACTIONS 2018-2023**  
sur **LE LOUP** et les **ACTIVITÉS D'ÉLEVAGE**





# 1. Contexte et objectifs

## Le plan national pour le loup et les activités d'élevage 2018/2023



**Financement de la  
protection des  
troupeaux**

**Chiens de protection**

**Clôtures électrifiées**

**gardiennage**

**80 % des 27 M d'€  
=  
du coût total de la  
protection**





## 2. Principaux constats : un métier atypique

- Un « métier » quasi disparu puis réapparu avec le loup.
- Une image parfois idéalisée
- Différents statuts : main d'œuvre familiale, berger salarié, éleveur berger, aide berger
- Des compétences multiples : « **technicien de l'alpage** » : garder le troupeau mais aussi ... gestion du pâturage et des ressources pastorales, agnelages, soins, traite, activités touristiques, gestion des chiens de protection, parcs, tirs, dommages.
- Un métier saisonnier
- Une mo indispensable, notamment pour troupeaux de grande taille (> 1000 têtes).  
=> en 2014 : seulement 10 % de troupeaux non gardés dans les Alpes.





## 2. Principaux constats : un métier peu structuré

**Un recensement difficile du nombre de bergers** : turn over , faible durée d'exercice, pas de comptabilisation mo familiale et éleveur berger. De l'ordre de 3000 ?

- **Un maillage complexe des structures intervenant autour du berger**

- AFP, GP, services pastoraux, associations régionales de bergers, fédération nationale des Bergers..

- **Un manque de structuration de la profession :**

- Peu d'adhésion aux associations, turn over, distance, précarité, éloignement des structures syndicales agricoles classiques = peu d'investissement dans les actions collectives.

=> pas de statut national qui permettrait d'adapter le droit du travail aux spécificités du métier.



## 2. Principaux constats : une offre de formation restreinte

Il existe **3 types de formations longues (plusieurs mois à 2 ans) :**

- Les **titres homologué** au RNCP « berger-vacher transhumant » – niv 4 , et « berger vacher d'alpage » -niv 3 , **5 établissements (CFPPA)**
- Les **Brevets professionnels agricoles** « berger transhumant » et « berger vacher » , **2 établissements**
- Des **formations plus larges en production ovine :**
  - Certificat de spécialisation ovin (CS ovin), **10 établissements**
  - Certificat de qualification professionnelle (CQP) « Salarié(e) qualifié(e) en élevage de petits ruminants » , **mise en place en**

2019



## 2. Principaux constats concernant la formation

### Formations longues

- Plus de candidats que de places
- **Des profils de candidats** très différents ( niveau de diplômes , augmentation du nombre de femmes et d'urbains en reconversion)
- Une cinquantaine de bergers par an seulement ont suivi une formation longue
- **La pertinence** de la formation est appréciée mais **l'expérience est jugée déterminante**
- la détention d'un titre n'est pas un critère de recrutement déterminant
- Des difficultés d'**accès à la formation** : peu de financements disponibles en intersaison (FAFSEA) et difficile de se former pendant la saison...



## 2. Principaux constats : quelques formations courtes

Quelques **formations courtes** proposées par différents organismes (services pastoraux, pastorale pyrénéenne, associations de bergers, IDELE.. ) :

- Chiens de conduite
- Chiens de protection
- Soins troupeaux

**Très appréciées**





## 2. Principaux constats : l'emploi

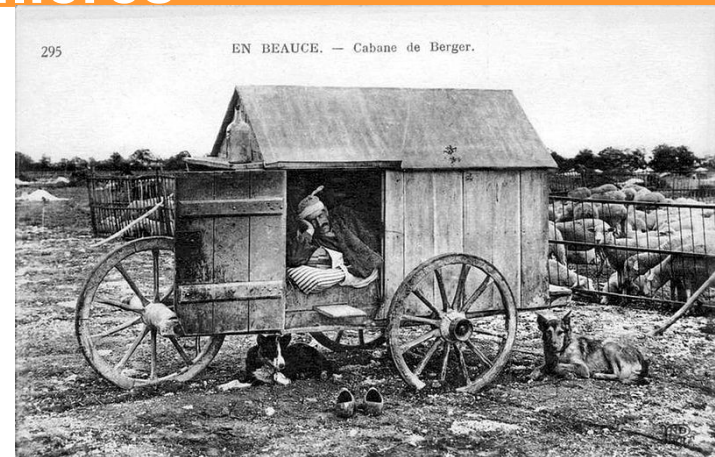
- Des **besoins** de bergers en hausse et une **offre** qui ne satisfait pas toujours les éleveurs en termes d'expérience (abandons)
- Des modalités d'embauche qui se diversifient au-delà du bouche à oreille : réseau SMS/ blog, bourses à l'emploi
- Enjeu de fidélisation
- La saisonnalité : une difficulté majeure
- Un emploi dépendant des aides d'Etat





## 2. Principaux constats : des conditions de travail particulières

- Pas de conventions collective nationale spécifique
- Des conditions de logement en voie d'amélioration mais qui ne répondent pas toujours aux exigences réglementaires
- Un salaire qui reflète peu les responsabilités et le temps de travail
- Une cohabitation difficile avec les autres usagers de la montagne (randonneurs, Vttistes )
- La prédation , source de stress importante





## 3. Recommandations

- Engager un suivi de l'effectif des bergers (DDT / MSA)
  
- Soutenir la formation au métier de berger:
  - Mobiliser les financements pour augmenter le nombre de places (CFPPA)
  - Faciliter l'accès aux financements FAFSEA
  - Favoriser l'accès aux prestations d'accompagnement technique
  
- Informer sur les métiers en intersaison pour favoriser la stabilité professionnelle
  
- Proposer la création d'un réseau de compagnonnage



## 3. Recommandations

### → Améliorer les conditions d'embauche :

- Aider les éleveurs dans le processus d'embauche, lever les freins économiques liés à l'embauche de salariés, promouvoir les bourses à l'emploi

### → Impulser la cohésion et la structuration de la profession

- Créer un statut juridique du métier reconnu à l'échelle nationale
- Soutenir les initiatives de groupement de bergers
- Favoriser l'accès aux prestations d'accompagnement technique

### → Améliorer les conditions de travail :

- Mettre en place une convention collective nationale adaptée (enjeu de représentativité syndicale)
- Favoriser les bonnes pratiques en matière de cohabitation avec autres acteurs de la montagne
- Soutenir les initiatives portant sur la pénibilité du travail (service de remplacement, bergers d'appui..)
- Poursuivre l'amélioration des conditions de logement

### → Communiquer pour faire connaître le métier au grand public et aux futurs éleveurs / bergers (salons, rencontres, campagnes etc.)



# Conclusion

- Un manque de données chiffrées
- Des compétences multiples mais peu valorisées
- Une offre de formation restreinte et peu accessible, peu utilisée
- Des conditions de vie et de travail dures, en décalage avec la réglementation
  
- Un enjeu d'implication et de cohésion des bergers et des acteurs impliqués pour faire avancer les projets collectifs (ex : compagnonnage, convention collective..)



**Merci pour votre attention**

