

Fabien BARBAN, Constant BOURELLY, Clément GAILLERES et  
Lucile MARIE

Présentent



# Emergence d'une école de berger à Barre-des- Cévennes

Une enquête sur les  
besoins des agriculteurs

# Remerciements

---

La réalisation de ce projet tutoré a été possible grâce à plusieurs personnes auxquelles nous voulons témoigner toute notre reconnaissance.

Tout d'abord, nous désirons remercier monsieur le maire François Rouveyrol et Eloïse de Naurois pour nous avoir accordé leur confiance et à tout le groupe de travail pour leur précieuse aide durant la réalisation de cette étude.

Un grand merci à notre tutrice Lise Roy ainsi qu'à Armelle Tournaire et Claire Herrgott pour nous avoir accompagné et guidé durant la réalisation de ce travail.

Nous voulons également remercier Sylvie Robert pour ses judicieux conseils qui ont contribué à nous guider et à alimenter notre réflexion sur ce projet.

Pour finir, nous voulons exprimer notre gratitude envers Guillaume Constant qui nous a fait partager sa vision du métier de berger et à tous les éleveurs qui ont gentiment accepté de nous recevoir pour répondre à nos questions.

# Glossaire

---

ADEFPAT : Association de Développement des Pays Aveyronnais et Tarnais

CFPPA : Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole

COPAGE : Comité pour la mise en Œuvre du Plan Agri-environnemental et de Gestion de l'espace en Lozère

DRAAF : Direction régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

EPLEFPA : Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles

PETR : Pôle d'Equilibre Territorial et Rural

# Table des matières

---

Remerciement	
Glossaire	
Introduction .....	1
I- Présentation du projet .....	2
1.1 Un contexte culturel fort.....	2
1.2 Un projet d'école de formation autour des savoirs agro-pastoraux.....	5
1.3 Objectifs du projet.....	7
1.4 Notre rôle dans ce projet.....	8
II - Méthodologie de Travail .....	10
2.1 Entretiens avec les éleveurs.....	10
2.2 Questionnaires .....	13
2.3 Organisation du travail .....	15
III - Résultats .....	17
3.1 Analyse des entretiens .....	17
3.2 Résultats du questionnaire en ligne .....	21
3.3 Analyse globale .....	23
IV - Analyse des biais .....	24
V - Bilan .....	25
Conclusion.....	26
Bibliographie	
Sitographie	
Annexe	

## Introduction

Notre groupe s'est constitué pour répondre à la commande de la mairie de Barre-des-Cévennes. L'objectif de cette commande est d'évaluer le besoin en main d'œuvre des éleveurs, initialement concernant l'emploi de berger, sur la zone classée à l'UNESCO "Les Causses et les Cévennes, paysage culturel de l'agro-pastoralisme méditerranéen".

Dans le cadre de la reconnaissance de la pratique agropastorale, la mairie de Barre-des-Cévennes décide de réfléchir à la création d'une école de berger à la Maison de l'Orient, située sur la commune. Un groupe de travail regroupant différents acteurs locaux, que nous présenterons par la suite, est donc constitué pour évaluer la pertinence de ce projet, et la forme qu'il pourrait prendre.

Dans un premier temps nous détaillerons le contexte global de cette commande, ainsi que nos missions puis nous analyserons les résultats de notre enquête.

# I- Présentation du projet

## 1.1 Un contexte culturel fort

Un territoire labellisé UNESCO

Les Causses et les Cévennes sont deux territoires du Sud du Massif central inscrits de concert au patrimoine mondial par l'UNESCO depuis 2011 sous la dénomination « Les Causses et les Cévennes, paysage culturel de l'agro-pastoralisme méditerranéen ».

Le site s'étend sur 3144 km<sup>2</sup> (un des plus vastes inscrits) et couvre quatre départements de la région Occitanie que sont la Lozère, le Gard, l'Aveyron et l'Hérault. 134 communes sont dans la zone protégée de l'UNESCO et 97 sont dans la zone tampon. Nous pouvons aussi voir cinq villes qui sont considérées comme « villes portes » : Alès dans le Gard, Ganges et Lodève dans l'Hérault, Mende en Lozère et Millau dans l'Aveyron. Ces « villes portes » assurent un rôle de relais dans la communication, la promotion et l'accueil pour le bien inscrit.

Il contient une importante richesse écologique grâce à une grande diversité de milieux naturels du fait d'une grande alternance en matière d'altitude, de composition du sol ou bien de climat. Le site va de la basse montagne (200 m d'altitude) à la moyenne montagne (1700 m d'altitude) et est soumis à des influences climatiques variées aussi bien méditerranéennes que montagnardes.

Ainsi, au sein de ce territoire labellisé, nous pouvons voir trois espaces géographiques et géologiques bien distinct : les massifs granitiques du Mont-Lozère et du Mont-Aigoual, les Causses (Causse du Larzac, Causse Méjean, Causse Sauveterre, Causse Noir et Causse de Blandas), les Gorges calcaires et les Cévennes schisteuses.

Cette diversité dans ce paysage avec le fond des vallées et les hauts plateaux, a contraint l'Homme à s'adapter à son territoire pour y développer une activité agropastorale de manière économe et respectueuse de son environnement.

Les systèmes agropastoraux sont des systèmes d'élevage qui reposent sur l'utilisation des ressources fourragères spontanées des prairies et parcours et sur la culture de céréales, foin, ou autres aliments pour subvenir aux besoins des animaux, brebis, chèvres, vaches et chevaux.



Ce mode d'élevage extensif permet de valoriser des zones difficilement exploitables par leur manque de fertilité, d'accessibilité ou pour des raisons climatiques. Le pâturage a également une influence sur les paysages. Il participe à fertiliser les sols, maintenir les milieux ouverts, à conserver une mosaïque d'habitats et toute la biodiversité inféodée à ses milieux.

C'est l'influence de cette pratique sur les paysages façonnés par un agro-pastoralisme multimillénaire qui a légitimé l'inscription de ce territoire sur la liste du patrimoine mondial de l'UNESCO en 2011 comme paysage naturel, vivant et évolutif de l'agropastoralisme méditerranéen. Cette pratique est attestée sur ce site depuis plus de 3 000 ans selon l'UNESCO, et elle a façonné le paysage de diverses manières. En résulte les grands espaces ouverts d'allure semi-steppique du Causse Méjean et du Sauveterre ou encore les terrasses et systèmes hydrauliques des Cévennes. Cette diversité de parcelles de fauche, de pâturage est d'autant plus présente qu'il existe sur ce même territoire une diversité d'activités agropastorales.



*Figure 1 : Terrasses cévenoles*



*Figure 2 : Causse Méjean*

Ce site répond à deux critères culturels de classification des zones UNESCO. Premièrement il constitue “un témoignage unique ou du moins exceptionnel d'une tradition culturelle”. Le système agropastoral du site repose en effet sur des structures sociales particulières et une sélection de races ovines caractéristiques, comme la Raïole. Cette tradition a influencé et influence toujours les systèmes d'élevages actuels, au moins pour une partie d'entre eux.

Ce site représente également un “exemple éminent d'établissement humain traditionnel, de l'utilisation traditionnelle du territoire ou de la mer, qui soit représentatif d'une culture (ou de cultures), ou de l'interaction humaine avec l'environnement, spécialement quand celui-ci est devenu vulnérable sous l'impact d'une mutation irréversible ;”. Ici il illustre l'agro-pastoralisme méditerranéen.

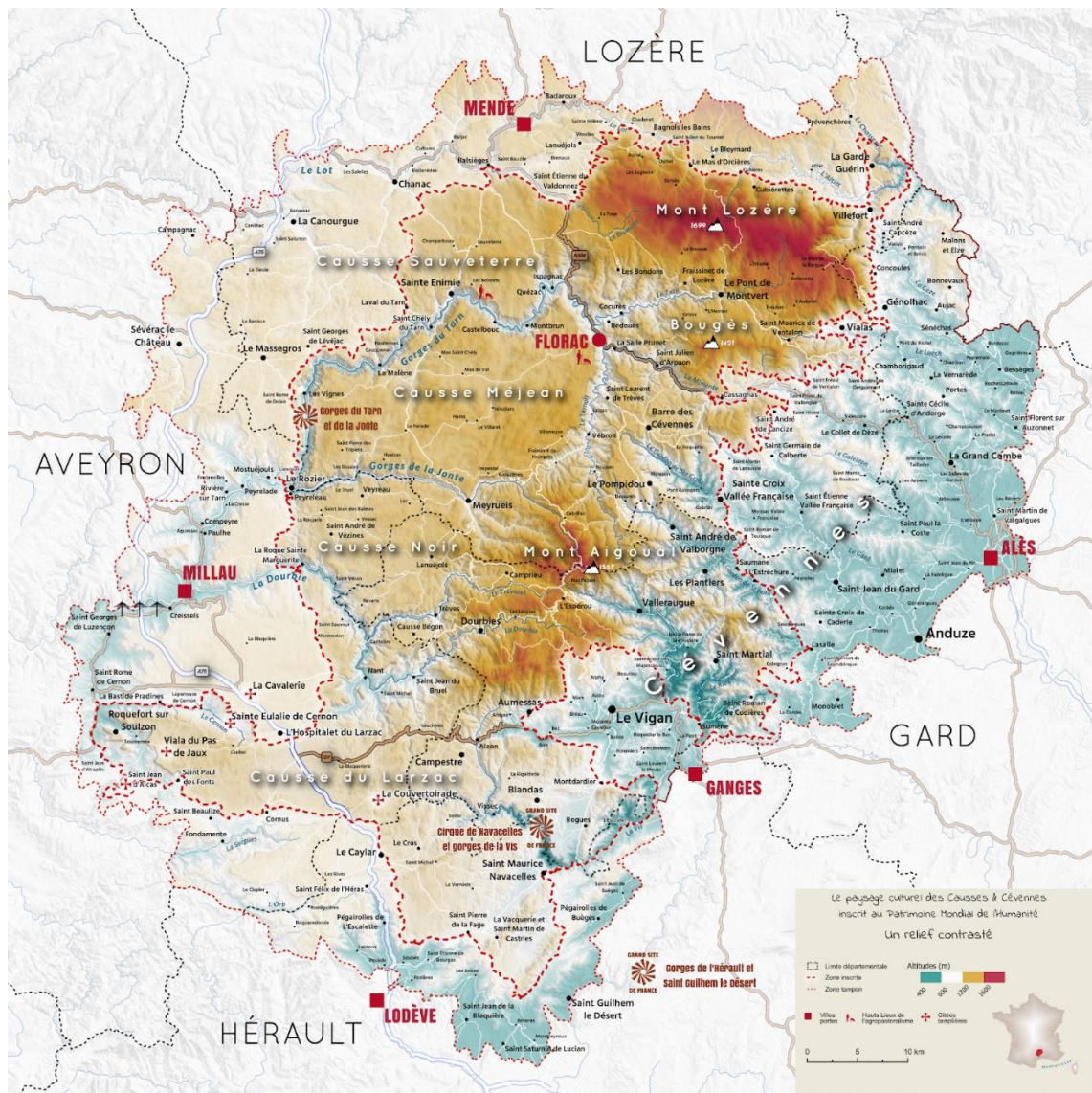


Figure 3 : Carte du site UNESCO Causses et Cévennes

Sur ce territoire, l’agropastoralisme transhumant ou sédentaire a depuis des millénaires permis aux Hommes d’y vivre et de préserver des espaces ouverts pour le pâturage des troupeaux et les cultures. Ici, le pastoralisme ovin transhumant pédestre est la forme d’agro-pastoralisme la plus connue avec plus de 10 000 ovins transhumants chaque année. Elle se caractérise par le recours aux estives sur des terres d’altitude, les bergers regroupant leurs troupeaux pour la montée en estives par les drailles, chemins longeant les crêtes, essentielles à la circulation des animaux et des hommes. Elle a été pendant des siècles une activité emblématique de ce territoire.

Le mont-Lozère est un des derniers lieux où on pratique la transhumance estivale de manière traditionnelle en utilisant les drailles.

L’inscription UNESCO implique la préservation des paysages culturels, ce qui passe par le maintien de la pratique agropastorale. Ce n’est pas sans poser problèmes puisque cette pratique est peu à peu abandonnée.



De nombreux acteurs sont impliqués dans la préservation de ces paysages et pratiques, c'est le cas notamment du Parc National des Cévennes, du Parc Naturel des Grands Causses, de l'Entente Interdépartementale des Causses et Cévennes, des Chambres d'Agriculture, etc.

Quelques troupeaux réalisent encore chaque année ce voyage et beaucoup de drailles commencent à disparaître sous les broussailles. De plus, les troupeaux de brebis sont peu à peu remplacés par les bovins dont la viande est plus consommée et la gestion du troupeau simplifiée (réduction du temps de garde, moins vulnérable face aux prédateurs etc.)

Ainsi, les pratiques évoluent, influencées par les contraintes techniques et économiques mais aussi par le changement climatique et la prédation par le loup, ce qui pose de nombreuses questions quant à l'évolution du métier de berger. Pourtant, à l'instar de l'éleveur, il participe à la survie de l'agro-pastoralisme de par ses traditions, ses connaissances et ses savoir-faire.

Néanmoins, une attention grandit par rapport au soutien et à la reprise de ces processus de transhumance.

## 1.2 Un projet d'école de formation autour des savoirs agro-pastoraux

C'est dans ce contexte qu'est né le projet de réhabiliter la Maison de l'Orient au cœur du village de Barre-des-Cévennes. Celui-ci est situé au cœur du Parc National des Cévennes à 920 m d'altitude. Il compte 213 habitants et fait partie de la Communauté de Communes Gorges Causses Cévennes et du PETR Sud-Lozère.

La maison de l'Orient a été identifiée pour accueillir et incarner le Haut-Lieu de l'agro-pastoralisme reconnu par l'UNESCO. Désireuse de promouvoir l'agro-pastoralisme et son histoire, la mairie veut utiliser cette maison pour matérialiser l'inscription au patrimoine mondial de l'UNESCO et proposer une interprétation des paysages par la scénographie dans un lieu qui se voudra vivant. La maison accueillera un espace d'interprétation de l'agro-pastoralisme, un espace scénographique sur les Camisards, un point d'information touristique, une boutique de produits régionaux, un restaurant, la Mairie et l'agence postale. Elle hébergera également la future école de berger, voulue par la mairie. L'avenir du berger, de son métier et de sa formation sont donc au cœur du projet porté par la mairie de Barre-des-Cévennes.

Le projet a émergé suite à un constat fait par l'équipe municipale, d'un manque d'une offre de formation en Cévennes, face à des demandes récurrentes d'installations et de professionnalisation. En effet, depuis deux ou trois ans, les centres de formations existants sont saturés face à l'augmentation de la demande tandis qu'il reste compliqué de recruter un berger.

Actuellement en France, il existe quatre centres de formation : Le domaine du Merle, la Bergerie Nationale de Rambouillet, le centre de formation de Mont de Marsan, et le CFPPA de Haute-Savoie. La mairie relève donc le manque de formation spécifique au Massif Central, et plus précisément sur le site UNESCO.

Puisqu'il existe une pratique agro-pastorale particulière créant des paysages qu'il convient de maintenir, alors une formation allant dans ce sens s'impose selon la Mairie.

C'est également un constat de difficultés de recrutements sur des postes spécialisés comme le poste de berger qui motive la création de cette école.

Actuellement, il n'y a pas de porteur juridique du projet. Celui-ci est pour l'instant à l'étape d'une étude de faisabilité. Cette école pourrait accueillir une vingtaine d'élèves par an et proposerait une formation qualifiante ou diplômante. Des options pourraient être également proposées en fonction de l'évolution du métier ou de ses spécificités comme par exemple une formation chiens de bergers.

Aujourd'hui, dans le projet, il y a deux partenaires clés : l'Institut d'Education à l'Agro-Environnement SupAgro de Florac (antenne de Montpellier SupAgro) et le CFPPA de Lozère (site de Florac). La responsabilité du portage et la gestion de l'école sera décidée prochainement en fonction des résultats de l'étude. La formation pourrait être une extension d'un centre de formation déjà existant ou bien être une nouvelle structure indépendante. Elle pourrait être liée à l'un et/ou l'autre de ces deux partenaires.

Un comité de suivi nommé Groupe d'Appui au Projet composé d'acteurs du territoire avec entre autres la Chambre d'agriculture de Lozère, le COPAGE, la DRAAF, le PETR Sud Lozère, le département de la Lozère, la région Occitanie, la Communauté de Communes Gorges Causses Cévennes, la commune de Barre-des-Cévennes...

Ce comité va aider à la définition et au développement du projet, assurer la fonction de relais et est susceptible de porter le projet si sa création est décidée.

Pour accompagner ce projet et assurer les différentes études nécessaires à la création de l'école, un groupe de travail s'est constitué. Ce groupe se compose d'une chargée de mission et d'élus municipaux de Barre-des-Cévennes dont le maire, de représentants de l'association « Transhumance Cévenole » et d'agriculteurs. Ils sont accompagnés par l'EPLEFPA de Lozère, le CFPPA de la

Lozère, l'Institut Agro de Florac et l'École du Merle. Sont également impliqués le Parc national des Cévennes, l'Entente Interdépartementale Causses Cévennes, et le COPAGE. D'autres partenaires pourraient s'ajouter à la liste pour étoffer les travaux.

### 1.3 Objectifs du projet

Une nouvelle offre de formation doit répondre aux enjeux de maintien et de transmission d'une activité agro-pastorale dans les Cévennes, tout au long de l'année. Il est question de la professionnalisation, de la reconnaissance d'un métier en mutation, indispensable à l'entretien respectueux des paysages, et de nombreuses créations d'emplois identitaires.

En finalité, le groupe de travail doit définir le projet d'École de Bergers en cohérence avec les enjeux de la filière et du territoire, et de façon concertée, afin de susciter l'adhésion et l'implication des différentes parties prenantes dans son déploiement opérationnel.

Tout d'abord, l'objectif est d'**identifier les besoins en main d'œuvre agricole** (bergers saisonniers et autres salariés agricoles) non pourvus sur les territoires d'agro-pastoralisme et de valider s'il existe des besoins en formation complémentaire à l'offre existante ouvrant sur des débouchés pérennes, si possible à l'année.

Pour ce faire, le groupe de travail doit établir un état des lieux des formations déjà existantes, des situations professionnelles des bergers et identifier les besoins des éleveurs en main d'œuvre agricole. Ces derniers recherchent également des ouvriers agricoles, raison pour laquelle nous avons inclus cette problématique dans le projet.

- Concernant les formations, et en coopération avec l'École du Merle, il convient d'étudier le contenu des formations de bergers, et estimer s'il y a des manques ou des spécificités du site UNESCO sur lesquelles un besoin de formation se fait sentir.
- De même pour les bergers, le groupe se concentre sur leurs conditions de travail, leurs parcours, et également leur besoin en formation.
- Pour les éleveurs, l'objectif principal est d'évaluer leurs besoins en main d'œuvre et ses spécificités.

Des enquêtes sont donc menées auprès de ces publics et doivent permettre d'**évaluer la pertinence et la faisabilité** de la création d'une école de berger à Barre-des-Cévennes.

Enfin, d'autres objectifs sont centrés sur l'organisation des partenariats avec les acteurs impliqués dans l'école de bergers mais également la construction d'une organisation de travail et de gouvernance du projet et un rétroplanning pour le lancement des premières formations.

A moyen terme le projet doit permettre de former des bergers pour répondre aux besoins des éleveurs et le renouvellement des pratiques agro-pastorales du territoire.

## 1.4 Notre rôle dans ce projet

La commande

Cette étude a donc été commandée par la mairie de Barre-des-Cévennes, notamment Monsieur le maire François ROUVEYROL et la chargée de mission Éloïse DE NAUROIS.

Ils nous ont demandé d'identifier les besoins en main d'œuvre agricole et les compétences attendues de la part des éleveurs du site UNESCO et plus globalement, du Grand Sud.

Notre mission

Il est alors décidé de réaliser une enquête, avec les partenaires du groupe de travail, pour évaluer les besoins des employeurs concernant les formations de bergers. Après discussion au sein du groupe de travail, il semble également important de renseigner les besoins en main d'œuvre et les compétences recherchées par les éleveurs.

Le projet étant à ses débuts, les missions ont été précisées suite à des échanges avec les commanditaires. Eux comme nous, souhaitons qu'elles soient cohérentes vis-à-vis de notre formation et voulions être d'accord sur la forme que prendrait cette enquête.

Dans un premier temps, nous devons définir les cibles concernant les employeurs (agriculteurs et éleveurs du territoire cévenole), des groupements d'employeurs et groupements pastoraux ainsi que les relais d'opinion et représentants de la profession agricole.

En parallèle, nous avons fait le choix de nous entretenir avec un berger, Guillaume Constant, pour avoir un aperçu global du projet, son ressenti sur les formations, les attentes des éleveurs et les nouveaux enjeux (prédation, gardes, changement climatique).

Notre travail se divise suivant les échelles géographiques que nous avons fixées avec le maire de Barre des Cévennes et la chargée de mission.



- **Sur le site Unesco : Cerner les besoins au travers d'entretiens**

Il a été décidé de réaliser 15 entretiens qualitatifs avec des éleveurs-ses, employeurs ou non de berger. Pour être représentatif, nous avons interrogé 5 éleveurs-ses des 3 types d'élevage majoritaires en Lozère : bovin, ovin et caprin.

→ Ces entretiens nous permettront de cerner les besoins des potentiels employeurs, s'ils arrivent facilement ou non à gérer leurs ressources, à trouver des ouvriers ou bergers compétents etc. Cela nous permet également de connaître l'image qu'ils se font du métier de berger, de savoir quel rôle le berger et l'ouvrier agricole assurent sur les fermes lozériennes. De plus, ces échanges nous permettent d'adapter au mieux le questionnaire qui va suivre et de le rendre le plus cohérent possible.

- **Sur le Grand Sud : Réaliser une trame pour un questionnaire en ligne**

Il a été décidé de réaliser un questionnaire en ligne qui sera relayé par différents acteurs comme la Chambre d'Agriculture de Lozère, groupements pastoraux, etc.

→ Ce questionnaire nous permettra de recueillir des informations quantitatives sur les besoins des employeurs ou potentiels employeurs. L'objectif est de collecter au minimum 30 données et à grande échelle, afin d'offrir un échantillon plus représentatif selon les régions et les spécificités.

De plus, nous décidons de réaliser des entretiens avec des personnes relais pour estimer les besoins au sein de leur réseau.

Enfin nous avons été chargés de faire une synthèse et analyse des résultats en matière d'emploi et de compétences afin de voir comment cette formation pourrait y répondre.

Globalement il est pertinent de prendre en compte les besoins, savoirs et compétences de chacun au service d'une formation adaptée à la demande sur le marché de l'emploi.

Dans son ensemble le projet était donc très intéressant, d'autant plus qu'il traite du pastoralisme, sujet au cœur de notre formation. Les objectifs étaient bien définis même si nous avions des doutes sur notre capacité à les atteindre dans la limite des quatre semaines dédiées au projet. En effet, réaliser des entretiens, les retranscrire et les analyser prend beaucoup de temps. Il en va de même pour le questionnaire qui nécessite de laisser un délai suffisant après sa diffusion pour permettre aux personnes interrogées d'avoir le temps de répondre. Mais notre motivation, la bonne synergie de groupe et l'aide fourni par le groupe de travail ont été des conditions essentielles à la réussite du projet tutoré.

## II - Méthodologie de Travail

### 2.1 Entretiens avec les éleveurs

Afin de réaliser ces entretiens, des contacts ont été pris par téléphone. Tout d'abord, nous avons contacté les éleveurs que nous avons déjà rencontrés dans le cadre de la GENA. Nous avons eu d'autres contacts par le bouche à oreille ou directement trouvés sur internet.

Nous voulions rencontrer des personnes avec des âges variés et installés sur différents secteurs en Lozère. Au maximum, des éleveurs ayant déjà employé de la main-d'œuvre afin d'avoir leur retour d'expérience.

Nous avons au préalable construit deux guides d'entretien. L'un à l'intention des éleveurs employeurs de main-d'œuvre et l'autre à l'intention des éleveurs qui n'en emploient pas. (Cf. annexe 1)

Le choix d'un guide d'entretien semi-directif permettait d'obtenir des réponses à des questions ciblées pour répondre à notre problématique et collecter des informations précises. Par exemple, "Pratiquez-vous la garde de votre troupeau ?".

Nous posions aussi des questions d'ordre plus générales pour avoir accès aux représentations de l'éleveur telle que "Selon vous, en quoi consiste le métier de berger ?".

Dans un même temps, ce type d'entretien permet de rebondir sur les propos des éleveurs et de les laisser s'exprimer sur des points que nous n'avions pas anticipés. Nous pouvions donc approfondir certains sujets qui semblaient essentiels dans la conversation. Il permettait une adaptation à tous les profils tout en gardant un cadre.

La pratique de l'entretien semi-directif nous a permis de tester certaines hypothèses. Par exemple, que le pastoralisme est largement répandu chez les éleveurs du site UNESCO. Au cours des entretiens, nous avons réalisé que la pratique du pastoralisme prenait différentes formes, avec une composante de garde plus ou moins importante suivant les éleveurs.

Nous avons donc adapté notre guide pour analyser plus finement cette pratique.

Le guide et la manière dont nous menions nos entretiens évoluaient donc au fur et à mesure de nos rencontres avec les éleveurs et professionnels du secteur agricole.

Cette démarche était particulièrement importante pour être le plus fidèle à la réalité factuelle, au plus proche des conditions de travail des éleveurs et éleveuses, de ce qu'ils vivent au quotidien.

Certains de nos entretiens avec des acteurs du monde agricole comme Guillaume Constant, berger ou Samuel Delpuech de la Chambre d'Agriculture de Lozère, faisaient émerger de nouvelles problématiques, comme le besoin d'ouvrier polyvalent sur les fermes et les conditions de travail des employés.

Nous avons contacté des responsables de structure comme Christine GROS, présidente de la fédération des groupements pastoraux Gard Lozère afin de prendre du recul sur le sujet.

Ces entretiens nous ont permis de croiser différents avis et points de vue afin d'enrichir notre réflexion.

Nous avons donc débuté les entretiens le mercredi 15 décembre 2021. Les entretiens ont duré environ 1h. Par souci d'efficacité, nous nous sommes divisés en deux groupes afin de mener deux entretiens en parallèle. Nous avons demandé l'accord des éleveurs pour enregistrer la conversation et ainsi figer le discours pour laisser le moins de place possible à l'interprétation. Nous avons ensuite retranscrit les entretiens (cf. annexe 2) puis établi des grilles d'analyse thématiques pour faire ressortir les points récurrents et hiérarchiser les points clés.

Ouvrier								
Type d'ouvrier	Accueil			Satisfaction	Attentes/ Compétences	Adaptabilité ouvrier	Frein à l'embauche	Confiance
	Salaires	Logement	Equipements					
Berger et saisonnier agnelage	Smic	Caravane	Parapluie, équipement de protection, baton de berger	Satisfaits	Se fait à la confiance		Financier. Aimeraient que le salaire du berger soient pris en compte à 100% par l'état	Se construit mais pas de problème particulier
Groupements employeurs, ouvriers polyvalents	SMIC			Permis de développer et de voir les limites de la production et du pâturage	Tout faire sauf partie gestion et comptabilité	Ouvrier polyvalent qui sache garder qui soit bon ou facilement formable, c'est surtout une histoire d'envie	Coût, paperasse	Quelques gardes ensemble et observation (entre 5 et 10 gardes)
Ouvriers polyvalents, apprentis	SMIC	/	Equipement de protection	Ouais carrément, il y a une sorte de quiétude, ça fait des troupeaux moins stressés,	Ben moi ce que j'apprécie c'est des gens qui soient intéressés par le métier paysan dans sa globalité	vivre à la campagne et savoir faire plein de trucs	Le salaire	j'ai toujours plus de réticences à laisser partir mon chien qu'à laisser partir mes brebis

Figure 4 : Extrait de la grille de synthèse

Dans cette première grille (cf. annexe 3), nous avons synthétisé différentes informations telles que les spécificités de chaque exploitation, le type de conduite du troupeau, les expériences avec les salariés,

les moyens mis à disposition, les projets futurs, les besoins en main d’œuvre ou en formation, et une synthèse des points essentiels à retenir pour la formation.

Cette grille permettait à chacun des étudiants de prendre connaissance des points clés des entretiens, qu'ils les aient réalisés ou non. Nous pouvions donc nous y référer tout au long du projet sans avoir à relire systématiquement les transcriptions d’entretiens.

Pratique de l'estive	Adaptation des pratiques à la prédation	Pratique la garde	Paturage en parcelles closes	Impossibilité de payer un salaire	Ont remarqué un manque de main d'oeuvre (MO) sur le territoire
	1	1	1	1	
		1			
		1	1		1
			1		1
		1	1	1	1
		1	1	1	1
	1		1	1	1
			1	1	1
1		1		1	
			1	1	1
	1	1	1	1	
	1	1	1		1
1	4	8	11	9	9

Figure 5 : Extrait de la grille de hiérarchisation

Dans cette deuxième grille (cf. annexe 4), nous avons fait figurer différents items comme “impossibilité de payer un salaire”. A chaque fois que la situation d’une exploitation correspondait à l’item décrit, nous marquions 1. Ceci nous a permis de faire ressortir les items les plus largement partagés, de les hiérarchiser, puis de les analyser en détail.

- **Limites**

Il n’a pas été facile de réaliser des entretiens par manque de temps dédiés au projet.

De plus, de nombreux éleveurs n’étaient pas disponibles en décembre pendant les mises bas, lorsque nous voulions nous entretenir avec eux ce qui a retardé les prises de rendez-vous en février.



## 2.2 Questionnaires

Nous avons choisi l'outil Google Forms pour la facilité à le diffuser et à créer un questionnaire avec différents sujets auxquels on accède en fonction de la réponse aux questions précédentes (cf. annexe 5). De plus, cet outil permet d'avoir des résultats sous forme de graphiques facilement exploitables.

Nous avons tout d'abord créé une première section sur la **connaissance du profil** de la production et sur l'implication dans l'embauche de main-d'œuvre agricole.

Si l'agriculteur a déjà pu embaucher un ouvrier ou berger, il accède à la catégorie sur le **ressenti sur l'emploi**, Dans cette section nous essayons de savoir quels types de postes est proposé sur l'exploitation, à quelle fréquence, quelles sont les compétences attendues et le niveau de satisfaction. Ensuite pour les employeurs de bergers, une rubrique axée sur l'**emploi du berger** leur est accessible.

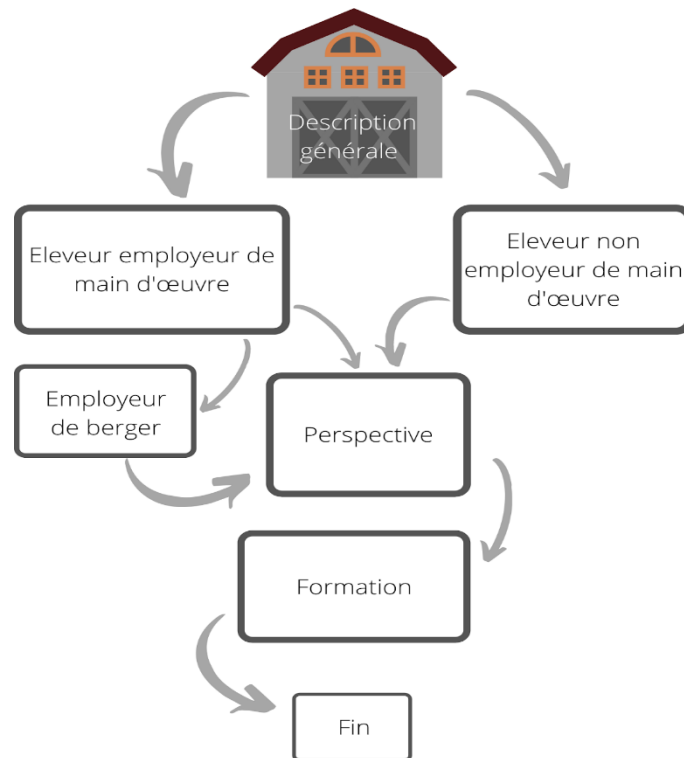
Si l'agriculteur n'a jamais embauché d'ouvrier ou berger il est renvoyé à une section pour les **éleveurs non employeurs**. Les questions posées servent alors à comprendre le fonctionnement sans ouvrier, à cerner s'il y aurait un besoin éventuel en main-d'œuvre et quels seraient les freins à l'embauche.

Tout le monde est ensuite redirigé vers une section **Perspectives**, sur les éventuelles évolutions de l'exploitation, des compétences recherchées et de la main-d'œuvre potentiellement recherchée.

Ensuite vient la rubrique **Formations** où le but est de sonder les formations souhaitées par les agriculteurs pour eux-mêmes ou pour leurs employés.

Le questionnaire se termine par des remerciements et la possibilité de laisser son adresse mail pour obtenir un retour des résultats de l'enquête.

Le déroulé du questionnaire est repris par le schéma ci-dessous :



Bien sûr le questionnaire n'a pas été opérationnel immédiatement et nous l'avons d'abord testé grâce aux étudiants de GENA qui nous ont fait remonter les dysfonctionnements potentiels, ou la pertinence des questions et de leur enchaînement. De plus, le groupe de travail nous a demandé d'ajouter certaines questions afin de mieux comprendre certaines problématiques.

Pour finir nous l'avons testé sur le terrain lors des premiers entretiens. L'objectif étant d'avoir un aperçu de la durée nécessaire mais également de son bon fonctionnement.

Cela nous a aussi permis d'avoir des premières réponses pour avoir un maximum de profils différents.

Afin de le diffuser nous avons d'abord choisi de passer exclusivement par la Chambre d'Agriculture de Lozère qui nous avait proposé son aide lors d'une réunion du groupe de travail. Cependant nous n'avons jamais pu bénéficier de leur appui et ce malgré de nombreuses relances.

L'objectif de ce choix était de pouvoir maximiser notre temps de travail sur les entretiens. En effet la Chambre d'Agriculture a un large carnet d'adresse avec un panel de productions différentes qui nous aurait permis d'obtenir les 30 réponses souhaitées.

Suite à ce constat, nous avons fait part de notre difficulté à diffuser le questionnaire au groupe de travail.

Nous avons reçu de nombreuses propositions de différentes structures travaillant avec des profils d'exploitations agricoles différentes.

De plus, nous avons contacté les chambres d'agriculture des Alpes de Hautes-Provences, des Bouches du Rhône et des Alpes Maritimes. Ces dernières ont accepté volontiers de diffuser notre enquête.

Finalement le questionnaire a été relayé par :

- Le Parc National des Cévennes
- La FR CIVAM Occitanie (antenne de Lozère)
- Le réseau FDSEA 48
- Les chambres d'agriculture départementales (04, 06, 13)
- La chambre d'agriculture d'Occitanie
- La fédération des groupements pastoraux Gard-Lozère
- L'association Copage Lozère

- **Limites**

Il n'a pas été facile de créer un questionnaire le plus exhaustif possible, pouvant correspondre à tous les profils d'éleveurs. Nous avons tout de même réussi à créer un outil cohérent et respectant les exigences du groupe de travail.

La difficulté à diffuser le questionnaire rapidement nous a retardé dans cette tâche pourtant primordiale. Cependant, il a fallu rebondir pour récolter un maximum de données et élargir la population étudiée. Cela a été rendu possible en bénéficiant de l'appui d'autres personnes relais.

La limite la plus évidente est que les réponses varient beaucoup en fonction des territoires et donc en fonction des organismes qui ont diffusé le questionnaire. Ainsi la Chambre d'agriculture des Alpes de Haute-Provence ayant partagé largement le questionnaire, nous avons eu un grand nombre de réponses de ce département. Rendant les résultats du questionnaire moins adaptés à la zone UNESCO.

## 2.3 Organisation du travail

Suite aux échanges avec nos commanditaires, nous avons pu définir les grandes étapes de notre travail et ainsi établir un planning prévisionnel. Nous avons donc réparti les tâches à accomplir suivant les semaines consacrées au projet tutoré. Celui-ci nous a permis d'organiser au mieux notre travail et de respecter les échéances que nous nous étions fixées (cf. annexe 7)

### **Calendrier actuel**

Concernant la tâche "entretien", elle prend en compte la phase de création de la trame et sa réalisation auprès des agriculteurs. Quant à la tâche "questionnaire", elle comprend la phase de création et de diffusion.

tâches à réaliser	Novembre	décembre	janvier	février	Mars
Bibliographie	■				
Entretiens	■	■		■	
Questionnaire		■	■		
Synthèse entretiens				■	
Analyse des entretiens				■	■
Synthèse des questionnaires					■
Retour des questionnaires aux relais					■
Rédaction du dossier	■			■	■
rendu dossier					15
Soutenance					22
Présentation résultats au GT					25

Figure 5 : Planning

### Budget

Sur le plan financier, nous n'avons pas eu besoin de prévoir de financements, hormis les frais kilométriques liés à nos déplacements pour les entretiens. Ceux-ci s'élèvent à 259,68 € (cf. annexe 7).

### Bibliographie

Notre étude a commencé par une phase de recherches bibliographiques, portant sur la connaissance du territoire Lozérien et de ses pratiques agro-pastorales. Mieux comprendre l'historique de ces pratiques agricoles nous a permis de cerner les enjeux liés à l'évolution de ces savoir-faire et traditions et de mieux comprendre les pratiques actuelles. Cette démarche était aussi nécessaire pour s'imprégner du projet et réaliser une trame d'entretiens, en phase avec le contexte agricole actuel.



## III - Résultats

### 3.1 Analyse des entretiens

#### L'agro-pastoralisme en pratique

L'agro-pastoralisme prend des formes diversifiées, qui varient en fonction du type de production, laitier ou viande, et de ses contraintes.

Sur les 13 personnes interrogées, 11 d'entre elles ont recours au parc clôturé. Même si la pose de la clôture représente un investissement en termes de temps et d'argent, et peut s'avérer compliquée suivant le type de terrain, elle présente l'avantage de se libérer du temps sur le long terme.

La clôture permet de s'affranchir de la garde du troupeau, et offre de plus une protection contre les prédateurs.

Cependant on observe que la garde est également pratiquée en complément pour 6 d'entre eux, dès que les conditions climatiques le permettent, et que la ressource est présente. Ils essaient de la pratiquer le plus possible dans l'année, généralement de mai à novembre voire décembre.

Cette pratique répond à plusieurs logiques. Premièrement l'accès à une ressource gratuite et spontanée, qui réduit l'achat de fourrage sur l'année. Elle permet également le maintien des milieux ouverts.

Et puis, la garde est une réponse à la prédation du loup. Deux éleveurs qui ont subi des attaques, se sont mis à garder leurs bêtes puis à embaucher des bergers pendant plusieurs années pour se protéger de futures attaques. D'autres ont anticipé.

La prédation est donc un facteur important dans le changement de pratique, et dans l'adoption de la garde.

Enfin, certains éleveurs pratiquent la garde par conviction, puisque c'était une envie à l'installation. C'est un plaisir de garder, et une manière de s'inscrire dans son environnement. C'est également une exigence dans l'AOP Pélardon.

*le pâturage c'est [...], la rencontre entre l'animal et le milieu végétal et tout l'art de l'élevage c'est d'accompagner cette rencontre*

La pratique de l'estive est quant à elle quasiment inexistante dans nos entretiens, mais cela vient principalement du fait que nous n'avons pas contacté les éleveurs transhumants des départements limitrophes de la Lozère, comme l'Hérault ou le Gard.

## L'emploi, une rencontre complexe entre offre et demande

Concernant l'emploi, on peut observer deux facteurs principaux qui freinent le recrutement.

C'est premièrement la difficulté ou l'incapacité à rémunérer un salarié qui, pour de nombreuses exploitations, rend difficile voire impossible l'embauche. Comment payer un salarié quand on a déjà du mal à se rémunérer ?

Nous notons que dans le cadre de l'embauche de berger, les aides liées au plan loup ont un impact positif. Elles permettent à ceux qui n'en auraient pas les moyens, de faire appel au service d'un berger, devenu nécessaire quand une attaque a été subie.

Certains trouvent des solutions collectives, comme le groupement d'employeur, qui permet à ses adhérents de payer à plusieurs le ou les salaires du ou des employés du groupement.

Cependant, même en ayant les moyens, il ne s'avère pas toujours simple de recruter, comme l'indique l'exemple suivant :

*Au 1er Janvier 2021 j'avais 5 salariés, et au 31 décembre, j'en avais plus.*

Cet exemple est celui d'un groupement d'employeur du Mont Lozère, et illustre le deuxième frein, le manque de main d'œuvre. Ce groupement est actuellement en pénurie de salariés, et malgré des annonces, n'arrivent pas à recruter.

Selon les dires d'éleveurs et de professionnels du monde agricole, il y a une difficulté en Lozère et dans les autres départements à maintenir les salariés agricoles au sein des structures.

Premièrement, le salaire ne semble pas assez attractif, les employés ne se voient plus faire carrière dans ce métier.

*On avait un employé incroyablement polyvalent, que ce soit sur des vaches, des chèvres, des brebis, tout. Et quand j'ai proposé qu'on l'augmente de 50 euros par mois, ils (les employeurs) m'ont répondu que s'il voulait gagner de l'argent il fallait pas qu'il fasse ouvrier agricole...*

Le manque de valorisation du métier de salarié agricole se ressent fortement. Des anciens salariés agricoles, aujourd'hui éleveurs, le confirment. Le salarié va se former sur les différentes structures, et une fois qu'il aura acquis des compétences solides, il va soit se rediriger vers des postes avec une meilleure rémunération, soit lui-même s'installer.

De plus, la sensation de ne faire que les tâches ingrates de la ferme pousse ces salariés à s'installer, pour enfin avoir plus de responsabilité et avoir la capacité de faire leurs propres choix. Ce rythme d'installation après avoir été employé semble s'accélérer selon certains éleveurs, mettant ainsi l'embauche sous tension.

*Le problème c'est qu'il y a pas d'évolution ni dans la responsabilité, ni dans ton travail ni dans ton salaire, donc au bout d'un an tu as fait le tour.*

Dans le cadre des groupements d'employeurs, il semble que plus le nombre de structures sur lesquelles le salarié travaille est important, plus les tâches sont simples et répétitives.

Il semble donc important de réfléchir aux conditions d'accueil de l'employé, à la valorisation de son travail.

A l'échelle des structures individuelles cependant, les éleveurs et éleveuses nous font remonter des expériences toujours positives avec leurs employés, bergers ou non. Ce n'est pas tant des employés compétents qu'ils recherchent avant tout, mais plutôt des personnes motivées par les métiers agricoles, curieuses et s'adaptant facilement.

Enfin, l'emploi d'un berger n'est pas lié à la pratique l'estive, mais plutôt au contexte de prédation dans le cadre de notre enquête. Si des attaques ont eu lieu, sur son troupeau ou sur les exploitations voisines, le recours au berger s'avère être une protection.

Cependant, comme dit plus haut, nous n'avons pas interrogé d'éleveurs qui pratiquent la transhumance, ce qui est une limite importante de cette étude.

### **Le salarié polyvalent**

Au début de cette enquête, nous nous demandions quels étaient les besoins des éleveurs. Nous nous doutions que le berger ne pouvait pas répondre à l'ensemble des besoins, des tâches à effectuer sur une exploitation.

Les entretiens confirment cette impression. Le mot "polyvalent" est presque unanimement employé pour définir le salarié que recherchent les exploitations agricoles actuellement.

*Quand je me suis installé en 89, j'avais des vaches. Aujourd'hui, j'ai aussi des brebis et des porcs. Je demande pas de savoir tout faire, mais faut pouvoir s'adapter, et aujourd'hui cette polyvalence elle existe dans les structures, donc il faut qu'elle existe chez les salariés.*

Premièrement, c'est la diversité des productions qui conditionne cette polyvalence. Plus une ferme sera diversifiée, plus l'employé sera amené à s'adapter rapidement pour effectuer les différentes activités. Il semble rare qu'une exploitation embauche des ouvriers agricoles très spécialisés, amenés à ne faire qu'une activité spécifique sur l'exploitation.

L'ouvrier doit pouvoir s'occuper du troupeau, assurer son alimentation, sa santé, comme effectuer les travaux de maintenance sur la ferme, éventuellement conduire les engins agricoles ou faire la transformation quand il y en a.

Non seulement les structures sont diversifiées, mais le territoire l'est aussi. La conduite d'un troupeau sur le Mont Lozère ne sera pas la même d'une exploitation à une autre. Mais elle sera également différente du Mont Lozère au Causse Méjean, dans des zones boisées ou ouvertes par exemple. Cependant, les personnes enquêtées expriment l'envie d'avoir des employés capables de pratiquer la garde. Cette garde peut être une nécessité pour certains, un "plus" pour les autres.

Dans le premier cas, le berger a toute sa place. Dans le second, il est probable qu'il doive s'adapter aux différents besoins de l'employeur. La garde sera alors une composante de son métier, mais d'autres activités s'y ajouteront.

Selon les enquêtés, il est donc important que la future structure de formation prenne en compte cette diversité des structures, des activités, et des milieux présents sur le territoire.

Une formation uniquement sur le métier de berger leur pose question, puisqu'il semble qu'elle ne répondrait pas complètement aux besoins des structures.

Finalement, c'est la capacité d'adaptation des personnes formées qui semble la plus importante. Selon les enquêtés, même si des compétences sont acquises durant la formation, c'est l'expérience au sein des exploitations qui permettra aux futurs salariés de s'insérer convenablement dans le secteur agricole. Plus ces expériences seront diversifiées, plus le salarié pourra s'adapter aux différentes situations.

### **Besoin des éleveurs en formation**

La moitié des éleveurs enquêtés sont finalement intéressés par des formations sur le pâturage et sur le pastoralisme. Les thèmes sont diversifiés : meilleure gestion des ressources naturelles, techniques de garde du troupeau avec ou sans chien, identification des espèces végétales sur les parcours.

Ces formations doivent être courtes (une journée) et adaptées à la diversité des milieux présents sur le territoire. Elles pourraient donc être spécifiques à certaines zones, comme les milieux ouverts

caussenards, les chênaies, châtaigneraies, les zones escarpées du Mont Lozère par exemple.

Les formations sur les chiens de conduite du troupeau sont globalement satisfaisantes, et leur maintien est essentiel pour les exploitations. En effet, certains des éleveurs refont la formation à chaque fois qu'un nouveau chien est à former sur l'exploitation.

### 3.2 Résultats du questionnaire en ligne

Grâce aux 45 réponses reçues nous avons pu cerner d'autres notions et besoins que ceux mis en évidence lors des entretiens (cf. annexe 6).

#### Présentation des profils

La population interrogée est surtout issue de deux départements, la Lozère à 40% et les Alpes-de-Haute-Provence à 40% également. Le Gard est lui représenté à 7%.

Chaque tranche d'âge semble bien représentée avec cependant une dominance de 45-55ans. L'élevage d'ovins viande est pratiqué majoritaire à 62% suivi par les bovins viande à 27%. Les productions laitières sont peu représentées avec 22% en caprins lait et 20% en ovins lait.

La garde est fréquemment utilisée avec 62% des interrogés qui la pratique et plus de 54% amènent leur troupeau en estive. Cependant il s'agit là d'une influence des Alpes de Haute-Provence car on passe à moins de 40% d'estive quand on enlève les résultats pour le département du 04.

Pour ce qui est de l'embauche, seules une minorité de 16% n'ont jamais employé de salariés avec deux principaux freins, le coût et le manque de qualifications des ouvriers.

#### Ressenti sur l'emploi

La majorité de l'emploi est saisonnier avec cependant 20% d'emplois à plein temps.

On remarque que certaines exploitations n'excluent pas l'embauche saisonnière même en présence d'un ouvrier à temps plein.

Le recrutement fonctionne surtout avec les cercles de connaissances et les employeurs sont globalement satisfaits de leurs salariés.

Les principales compétences attendues sont le soin aux animaux, la pose des clôtures et la mise bas. Une capacité d'organisation est souvent recherchée.

Ce que nous avons pu observer c'est que la moitié des ouvriers polyvalents sont amenés à s'occuper du pâturage et du soins des animaux.

### **L'emploi des bergers**

Selon les employeurs, plus de la moitié des bergers employés n'ont pas reçu de formation pour ce métier.

Pour ceux qui se sont formés, seuls 2 sur 10 l'ont fait à l'école du merle. Les autres sont passés par d'autres formations de berger et des stages mais il est difficile de cerner le véritable parcours professionnel des bergers avec ce questionnaire. Malgré peu de formation, les employeurs restent très satisfaits, et près de la moitié voient revenir leur berger tous les ans, signe de satisfaction réciproque.

Les salaires et les outils mis à disposition varient beaucoup. On remarque que dans la majorité des cas, le berger est souvent logé en cabane voire en maison et est accompagné de chiens de protection.

Seule une personne a dit ne rien mettre à disposition.

Les salaires sont en majorité au-dessus du SMIC, parfois par obligation suite à une convention.

Les freins rencontrés sont essentiellement la difficulté à rémunérer un berger et à en recruter, mais également le manque de polyvalence notamment en dehors des Alpes.

### **Les difficultés à l'emploi**

Nous avons pu également recevoir des réponses de personnes n'ayant jamais employé de salarié.

Nous avons essayé de comprendre l'organisation qu'elles ont adoptée face à la surcharge de travail.

Les réponses sont soit la demande d'un coup de main ponctuel à leur entourage, soit une augmentation de leur temps de travail. Il est important de souligner que bien souvent cette organisation ne convient pas.

### **Les perspectives**

Sur les 45 questionnaires reçus, 40% souhaitent développer de nouvelles activités et compétences sur leur exploitation.

Ce développement est souvent prévu d'ici 3 ans avec la création de poste à temps plein ou mi-temps.

Pour cela, l'ouvrier polyvalent est le plus recherché.

### **La demande en formation**

Près de la moitié des éleveurs estime avoir besoin de formation notamment en lien avec le soin et l'alimentation du troupeau mais aussi avec le changement climatique et l'usage de la ressource pastorale.

De plus, la majorité estime que leur salarié pourrait nécessiter des formations. Principalement sur les techniques de gardes et pâturage, mais également sur le soin au troupeau et l'utilisation de chiens de protection.

### 3.3 Analyse globale

En croisant les résultats des entretiens et des questionnaires, nous observons premièrement des freins sur lesquels un projet de formation n'aurait pas de prise.

Il s'agit des freins économiques à l'embauche. L'impossibilité de payer un salaire empêche de recruter un salarié sur les exploitations, mais il semble difficile d'avoir un impact positif pour favoriser l'embauche. Cependant certains éleveurs ont fait ressortir qu'une formation en alternance permettrait de générer de la main d'œuvre à moindre coût tout en formant sur les spécificités du territoire. Nous avons également vu que les employés abandonnent rapidement le métier d'ouvrier agricole puisqu'il semble difficile de se projeter sur le long terme.

Le salaire peu attractif et les tâches peu intéressantes et très répétitives conduisent les ouvriers à s'installer en tant qu'agriculteur. Ceci entraîne un déséquilibre entre l'offre et la demande d'employés agricoles.

Le questionnaire fait ressortir une forte proportion d'emplois saisonniers. Les éleveurs et d'autres représentants de structure nous ont également fait part de leur difficulté à maintenir des ouvriers ou bergers sur les exploitations.

La future école de berger pourrait cependant pallier au manque d'ouvriers agricoles et de bergers compétents en adaptant le contenu de la formation aux besoins des employeurs et en formant les ouvriers déjà présents sur les exploitations.

Nous l'avons vu, les éleveurs du site UNESCO cherchent avant tout des ouvriers agricoles polyvalents, capables de s'adapter rapidement et d'effectuer les différentes tâches d'une exploitation agricole.

Plus largement, les éleveurs ont besoin d'ouvriers formés à la garde, au pâturage et aux soins du troupeau. On peut donc penser que les bergers ont également leur place durant toute l'année s'ils s'adaptent aux besoins de la ferme. Ils pourraient participer aux mises bas, aider à l'entretien de la ferme, éventuellement assurer la transformation s'il y en a, etc.



La formation devra également être adaptée aux spécificités des territoires. Les départements du Gard, de l'Hérault, de la Lozère et de l'Aveyron comportent des milieux très hétérogènes. Il serait donc intéressant d'adapter le contenu à ces milieux : pâturages dans les zones boisées, dans les espaces ouverts des causses, sur des zones à fortes pentes comme le Mont Lozère.

Les ressources sont en effet très différentes d'un milieu à un autre, et la garde est donc également différente. Il est par exemple plus difficile de garder dans une zone boisée puisque les animaux ont tendance à former des petits groupes, ce qui complique le travail du berger. Les zones escarpées quant à elles, présentent des risques de chutes importants.

Les besoins en formation des éleveurs sont eux aussi fortement conditionnés par ces spécificités territoriales. Un éleveur aura des besoins en formation différents suivant le milieu où il se trouve. La formation pourrait donc proposer des modules en fonction du milieu, par exemple un module "comment pâturer la châtaigneraie", "sécheresse et pâturage", etc.

De plus, la littérature et les recherches dédiées au pâturage et à la garde concernent bien souvent les milieux alpins. Il est donc d'autant plus pertinent de créer une formation dédiée à d'autres types de milieux.

Enfin, les personnes interrogées insistent sur l'importance d'avoir une forte proportion de stages dans la formation.

## **IV - Analyse des biais**

Nous sommes conscients que certains facteurs ont pu biaiser la représentativité des résultats.

Concernant les entretiens, une majorité des agriculteurs interrogés n'ont pas été choisis au hasard. En effet, nous en avons déjà rencontré certains dans le cadre de nos études à Florac, et n'étions donc pas neutre de ce point de vue. Ainsi, il se peut que les profils des 13 personnes interrogées ne soient pas complètement représentatifs de ceux qu'il est possible de rencontrer sur le périmètre d'étude. De plus, la trame et notre réflexion évoluant au fil des entretiens, certains sujets n'ont pas été abordés avec tous les agriculteurs.

Concernant le questionnaire en ligne, les résultats risquent d'être biaisés du fait de la population échantillonnée. Il est vrai que ceux qui répondent sont intéressés et ont des raisons de répondre ce qui pose à nouveau la question de la représentativité de l'ensemble du groupe. De plus, du fait d'être

dématérialisé, ce sont les agriculteurs les plus à l'aise avec l'outil informatique qui sont le plus à même de répondre, excluant ainsi une partie de la population visée.

Pour pallier ces biais, nous aurions pu procéder à un tirage au sort. Cependant, pour des raisons de confidentialité, il ne nous était pas possible d'accéder à la liste de contacts de nos relais. Nous avons également pensé à échantillonner une partie des cibles et à les appeler afin de remplir le questionnaire à leur place, en leur posant les questions de vive voix. Mais le manque de temps dédié au projet ne nous a pas permis de le mettre en place.

Toutefois, les profils de ceux qui ont répondu au questionnaire étaient plutôt hétérogènes, avec des origines géographiques différentes et des pratiques agricoles diversifiées.

## V - Bilan

Au début du projet, nous avons eu du mal à cerner et définir la commande de la mairie. La seule exigence du maire était d'avoir des chiffres, une analyse allant dans le sens de la création de l'école. Monsieur Rouveyrol défendait un projet de développement de sa commune. Nous ne pouvions cependant dans l'étude être partisan, et nous avons dû élaborer une méthodologie permettant la plus grande objectivité possible. Cette prise de recul était selon nous nécessaire.

C'est à ce moment que nous avons décidé d'utiliser des entretiens pour affiner les résultats des questionnaires. L'équipe de la mairie nous a toujours fait confiance, nous a laissé choisir nos outils et notre méthode. Nous avons donc été très libres durant ce projet.

Nous avons eu la chance d'être intégré au groupe de travail, et de bénéficier du soutien et de l'aide des membres du groupe. Toutes les personnes que nous avons interrogées ont pris le temps de nous répondre, et de relayer le questionnaire.

Nous regrettons cependant que la Chambre d'Agriculture de Lozère ne se soit pas impliquée dans la diffusion du questionnaire.

Les entretiens nous ont permis de faire ressortir de nombreux points qu'un simple questionnaire n'aurait pas mis en lumière. Cependant nous n'avons pas atteint les 15 entretiens voulus par le groupe par manque de temps.

Finalement, si notre commanditaire est d'accord, nous aimerions mettre à disposition du groupe de travail notre questionnaire en ligne, pour qu'il puisse continuer à la diffuser et avoir ainsi plus de résultats. Ceci permettrait d'avoir des résultats plus représentatifs à l'échelle du Grand Sud.

Concernant l'analyse des questionnaires, nous nous sommes sentis limités dans l'analyse. En effet nous n'avons pas été formés à l'analyse statistique et nous ne disposions pas de logiciel permettant une interprétation plus fine des résultats. C'est donc une limite de notre travail pour ce projet tutoré.

Il serait donc bénéfique pour le groupe de travail d'avoir une personne compétente dans l'analyse statistique.

Nous n'avons rencontré qu'un éleveur transhumant lors du projet tutoré, et nous voudrions donc suggérer au groupe de travail d'étudier plus en profondeur leurs besoins qui diffèrent probablement d'éleveurs non transhumants.

## Conclusion

Au début de ce projet tutoré nous pensions donc réaliser une enquête sur le manque de berger en Lozère et sur les difficultés à les maintenir sur les départements du site UNESCO.

C'est au fur et à mesure de nos rencontres et des entretiens qu'est apparue la nécessité de se pencher sur les ouvriers agricoles. Nous sommes donc partis d'un a priori, le besoin de berger sur le territoire, pour découvrir une autre réalité, d'autres besoins des agriculteurs. C'est tout l'intérêt de ce type d'étude, questionner les représentations de chacun et les confronter au terrain.

Elle permet également de rendre compte des pratiques des éleveurs. Nous avons ainsi pris conscience que le pastoralisme revêt différentes formes, nécessite différentes compétences en fonction des pratiques de chacun. La future école de berger, si elle voit le jour, devra donc prendre en compte cette diversité des pratiques et des situations.

Nous espérons que notre travail sera utile à la Mairie de Barre-des-Cevennes, ainsi qu'au groupe de travail. Il reste à noter que la concrétisation de ce projet ne pourra se faire qu'au travers d'un portage des institutions souhaitant s'impliquer dans une dynamique de territoire.

## Bibliographie

---

Jean-Claude Kaufmann. **L'enquête et ses méthodes - L'entretien Compréhensif**. Armand Colin, 2011. 126 p. 128 La collection universitaire de poche.

Alain Blanchet et Anne Gotman. **L'enquête et ses méthodes - L'entretien**. Armand Colin, 2007. 126 p. 128 La collection universitaire de poche.

Alain Blanchet, Anne Gotman. **L'enquête et ses méthodes - Le questionnaire**. Armand Colin, 2005. 127 p. 128 La collection universitaire de poche.

Rodolphe Ghiglione, Benjamin Matalon. **Les enquêtes sociologiques - Théories et pratiques**. Armand Colin, 1982. 301 p. Collection U.

Alex Mucchielli. **Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales**. Armand Colin, 1996. 275 p.

## Sitographie

---

Cerpam [en ligne]. **Le pastoralisme, qu'es acò ?** Adresse de la page : <https://cerpam.com/le-pastoralisme/>

Entente interdépartementale des Causses et des Cévennes [en ligne]. Adresse de la page : <http://www.causses-et-cevennes.fr/>

Unesco [en ligne]. **Les Causses et les Cévennes, paysage culturel de l'agro-pastoralisme méditerranéen**. Adresse de la page : <https://whc.unesco.org/fr/list/1153/>

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation [en ligne]. **L'inscription des Causses et des Cévennes au patrimoine mondial de l'UNESCO**. Adresse de la page : <https://agriculture.gouv.fr/linscription-des-causses-et-des-cevennes-au-patrimoine-mondial-de-lunesco>

Barre des Cévennes [en ligne]. Adresse de la page : <https://www.barredescevennes.fr/>

## **Sommaire des Annexes**

---

**ANNEXE 1** : Trames d'entretien

**ANNEXE 2** : Retranscription de 3 entretiens parmi les 13 réalisés sur le terrain

**ANNEXE 3** : Grilles de synthèse

**ANNEXE 4** : Grille de hiérarchisation des retours d'entretien

**ANNEXE 5** : Questionnaire

**ANNEXE 6** : Résultats du questionnaire

**ANNEXE 7** : Carnet de bord

# **ANNEXE 1**

# Trame d'entretien

## Eleveur employeur de berger

### **Exploitant :**

Données quantitatives :

Fiche d'identité exploitation:(nom, localisation)

Âge de l'exploitant :

SAU, parcellaire (propriété ou loc) :

Taille du troupeau :

Espèce(s) élevée(s), races :

Place en bâtiment :

Production :

Pratique et durée de l'estive :

Pratique de la garde :

Date d'installation :

D'où vient-il/elle ? Formation ? Expériences ?

Comment s'est passée l'arrivée du berger-e ? Quelle transmission de savoirs, de règles, etc. ?

Est-ce que son travail correspondait à vos attentes ?

Avez-vous mis à disposition un hébergement, accès à l'eau, électricité, etc. ?

Quel est le montant du revenu que vous versez à un.e berger-e ?

Quelles compétences sont selon vous nécessaires pour s'occuper du troupeau ?

Y a-t-il un décalage avec les compétences des berger-e-s embauché-es ?

Sur votre ferme et sur le territoire, quelles spécificités ? (Géographique, climatique, etc.)



Les bergers-ères ont-ils conscience de ces particularités et savent-ils y faire face ?

Quels freins à l'embauche d'un-e berger-e ?

Avez-vous constaté des changements/ évolutions dans le métier de berger-e depuis le début de votre activité ?

Si une formation de berger-e-s devait voir le jour en Lozère, quel contenu vous paraîtrait important ?

Seriez-vous prêt-es à recevoir des stagiaires/apprentis sur votre ferme ? Peut-être plus pour le questionnaire ?

**Notions /concepts :**

**Confiance**

**Transmission**

**Compétence**

**Adaptabilité**

# Trame d'entretien

## Eleveur **non** employeur de berger

### **Exploitant :**

Données quantitatives :

Fiche d'identité exploitation:(nom, localisation)

Âge de l'exploitant :

SAU, parcellaire (propriété ou loc) :

Taille du troupeau :

Espèce(s) élevée(s), races :

Place en bâtiment :

Production :

Pratique et durée de l'estive :

Pratique de la garde :

Date d'installation :

Quelle formation avez-vous fait (éleveur) ?

Avez-vous déjà embauché un ouvrier ?

Quel était son parcours pro et scolaire ?

Quelles compétences recherchez-vous pour l'embauche d'un ouvrier polyvalent ? Si oui, quelles compétences vous en auriez attendu ?

Quelles tâches lui sont confiées ?

Êtes-vous satisfait ?

Pratiquiez-vous la garde de votre troupeau ?

Avez-vous été formé à la garde ? Votre ouvrier a-t-il été formé ?

Si oui de quelle manière (observations, formations, rencontres entre éleveurs...) ?

Avez-vous pu bénéficier de formations régulières en lien avec le pastoralisme ?

Si oui qu'est-ce que ça vous a amené en plus ? Qu'est-ce que vous auriez aimé approfondir ?

Si non pourquoi ne pas en avoir fait ? Aimeriez-vous vous former ?

Êtes-vous satisfait de la manière dont vous guidez votre troupeau ?

Avez-vous l'impression d'avoir le temps d'accomplir correctement toutes les tâches sur la ferme ?

Si vous n'avez pas d'ouvrier, comment faites-vous face aux pics de travail ?

Selon vous, en quoi consiste le métier de berger ?

Si c'était possible envisageriez-vous d'employer un berger formé ?

Feriez-vous confiance en quelqu'un pour garder votre troupeau ?

Sur quels critères donnez-vous votre confiance ? Quelles sont les compétences primordiales pour accorder votre confiance

Utilisez-vous des chiens ? Conduite, Chien Protection Troupeau ? Nombre ?

Avez-vous été formé ? Si oui où ?

Avez-vous des projets en cours ou en réflexion, susceptibles de nécessiter plus de main d'œuvre (Si oui laquelle ?) ou de nouvelles compétences (si oui lesquelles ?)  
Comment avez-vous prévu de répondre à ces besoins ?

Avez-vous quelque chose à ajouter ?

# **ANNEXE 2**

# Entretien avec Julien Lespine - Ovin viande

## **Alors première question si tu peux te présenter ?**

Alors j'aime pas trop le terme de ferme parce que ça signifie être fermier donc avoir des terres en fermage, et celui d'exploitation qui veut dire exploiter la terre.

Alors je suis paysan sur 50 ha avec 3 ha de verger de châtaigniers, oliviers et pommiers. Un troupeau de 50 mères en Raïole avec des croisements en suffolk.

Un projet de m'associer en chèvres du massif centrale en production de fromage pâte molle en vente directe.

Alors j'ai pas de formation agricole, de base je suis musicien. Et j'ai un diplôme universitaire de coordination de projet en humanitaire. En 2018 j'ai passé un BPREA dans le Limousin en Bovin Ovin. J'ai été cotisant solidaire avant avec un petit troupeau que j'ai vendu pour aller faire mon BPREA.

J'ai fait la DJA à partir de 2018.

J'ai dû racheter un troupeau. Au début, j'étais peu pastoral avec la restauration des vergers.

Avec le printemps et l'automne à l'herbe et l'été et l'hiver au foin. Mais maintenant on est 100% pastoral.

## **Les oliviers et pommiers c'est pour quoi ?**

Oliviers pour de l'huile surtout pour l'autoconsommation et un peu de vente directe.

Et pommiers c'est pour faire de la purée de pomme.

## **C'est pas des pommiers à jus ?**

Si ça peut, mais la purée valorise mieux les pommes pour un produit plus abordable pour le consommateur.

Et puis c'est un produit sympa il y a pas beaucoup de personnes qui en font ici. Et de manière générale, il n'y a pas beaucoup d'aliment pour enfants en local.

On s'en est rendu compte avec notre petite fille. Il n'y avait que des produits de l'agro-industrie.

Le but c'est d'avoir déjà tout ce qui nous faut pour vivre et après vendre l'excédent. Bon après avec le projet d'installation on est obligé d'être rentable avant d'être « autonome ».

## **Tu parlais d'un projet de s'associer, il y a eu une réflexion de t'associer avec Sarah (sa compagne) ?**

Alors oui mais pour l'instant elle ne sait pas, elle a besoin aussi d'avoir une activité où elle voit du monde et d'un travail plus intellectuel.

Mais le fait qu'on commence à faire du fromage de chèvre, vu que les chèvres ça l'intéresse elle a envie de mettre la main à la pâte.

## **Tu disais que t'étais installé chez ton père. Donc tu es issu d'une famille ?**

On peut dire ça dans un certain sens. C'était des néo ruraux. L'idée était de faire de l'agriculture paysanne, puis ils se sont associés avec le père du collègue avec qui je vais m'associer. Mais ils ont fait ça pendant 15 ans puis ils se sont séparés. Mais après mon père est resté ici donc il y avait des terres.

### **Que t'as pu facilement reprendre ?**

C'est jamais facile de reprendre après les parents, de savoir mettre les limites de l'utilisation de l'espace.

Mais après c'était une petite exploitation donc pas de gros rachat comme des tracteurs et tout.

### **As-tu été embauché en tant qu'ouvrier dans le monde agricole ?**

Pas vraiment, j'ai été salarié de l'ADEAR et un peu saisonnier.

### **Et t'as eu l'occasion d'embaucher un ouvrier ou un berger ?**

Oui au « black », un berger dans le cadre de remplacement.

Il ne faisait que la garde.

Cet été les brebis étaient à l'estive en tout pastorale et ça m'a motivé à faire pâturer plus

Mais avec le déménagement, c'était pas possible du coup j'ai pu l'embaucher un jour par semaine. Comme ça, ça m'a permis d'avoir deux journées libres, une en foin et une en garde par le berger.

### **Et du coup tu connais sa formation ?**

Il a pas vraiment de formation de berger il s'est formé sur le tas. En fait, c'est le berger qu'on a employé cet été sur l'estive. Il a donc commencé avec une estive hyper dure.

Avec les éleveurs pastoraux qui était avec lui.

### **Qu'est qui la rend hyper dure ?**

C'est que t'as très peu de ressource alimentaire alors il faut faire de grande distance. Pour l'avoir remplacé, t'as du pin, du genévrier, du buis et de la mousse. Et du coup t'es là-haut avec tes brebis et tu te demandes qu'est-ce qu'elles vont manger ?

Alors tu as un peu des petites graminées et des légumineuses au ras du sol et quelques feuilles de feuillus.

En soit c'est la pire partie du Causse noir. Il y a des zones qui n'ont pas perdu leur histoire pastorale donc elles ont encore une bonne ressource accessible. Mais nous on est dans les pentes et les travers quand le Causse chute sur la Dourbie qui ne sont plus utilisées depuis très longtemps. Faut vraiment tout racler.

Il faut également déplacer les parcs de nuit.

Et entre midi et deux il faut faire le migou.

Il y a pas mal de parasitisme aussi.

### **Et pourquoi tu envoies tes animaux en estives ?**

Ben ici l'été c'est chaud. Une année j'ai essayé de rester ici. Mais j'ai tapé sur le lierre et depuis il n'est jamais repartie. On peut toujours se dire qu'on va tenir sur les feuilles de frêne ou châtaignier mais c'est pas assez et puis si tu pâtures trop régulièrement ça ne repart plus.

## **Et le genêt ?**

Ben en été sur certaines zones, il est tout sec et les brebis n'y touche pas mais dans les zones ombragées, là elles le consomment. Après il faut pas non plus trop taper dessus toute l'année parce qu'en hiver on en a besoin. C'est quasiment 40% de la ressource hivernale. Si on n'en avait pas ce serait un souci.

## **Pourquoi tu as vendu ton premier troupeau ?**

Pour aller me former dans le Limousin. Je me suis dit que j'allais avoir un diplôme qui me permettrait d'avoir la DJA pour m'installer et prendre une année pour prendre du recul sur mon projet d'installation.

## **Et dans ton BPREA tu as pu te former à la garde ?**

Alors là pas du tout. Pour eux les moutons ne mangent pas de châtaignes ni de glands s'ils meurent, et le genêt ça ne se mange pas. Et quand on leur dit que ici c'est une légumineuse qui peut être une ressource ils rigolent. Là-bas les moutons mangent dans une prairie « naturelle » si t'es un marginal. Sinon c'est prairie semée. Et puis c'est du Suffolk surtout voire avec des croisements de vendéens et rouge de l'ouest.

## **Et comment tu t'es formé à la garde du coup ?**

Tout seul. Après je me suis dit que si je voulais des moutons il me fallait un chien et je me suis formé avec Stéphanie Fonda et ma première chienne qui a 9-8 ans.

Voilà j'ai fait quelques formations de chien de berger et puis je suis parti avec les moutons et puis on verra bien ce qu'il se passe !!

Mais les formations pour les chiens restent sur des terrains assez faciles en comparaison à ici. Tu fais 10 mètres tu vois plus que la moitié des bêtes.

Je savais pas trop ce qu'il fallait qu'ils bouffent, voir si une bête est pleine. J'y connaissais rien.

Cette année j'ai pris des compétences parce que j'ai pu traîner avec des gens calés.

Moi j'étais chez quelqu'un assez pastorale on peut dire Cédric de Guillaume qui est assez branché sur faire consommer les ligneux aux moutons. Avec différentes strates de végétation il est vraiment pointu là-dessus. Par contre il y connaît rien en garde. Quand on allait chercher les brebis des fois elles ne voulaient pas venir et il allait les chercher plus tard.

Par contre j'ai bien vu comment faire consommer les ligneux aux brebis. Donc entre ça, mon berger et les éleveurs pastoraux j'ai pu vraiment apprendre.

## **Et en dehors de ça est-ce que t'as pu bénéficier de formations courtes ?**

Ouais carrément avec Vivea par exemple. Avec Obsalim par exemple pour déceler les premiers signes de carence, excès ou problèmes de santé.

Bon on a pas utilisé beaucoup les cartes avec les potes et puis quand t'as quelques indicateurs en tête tu oublies d'utiliser les cartes.

## **Il y a des formations en pastoralismes que tu aimerais découvrir ?**

Ouais carrément, ben déjà la botanique. Avec plante.net ça aide un peu. Comme ça j'ai découvert le genêt pileux.



Mais par exemple j'ai pas assez de base de botanique d'ici. Parfois tu penses avoir trouvé le nom de la plante mais elle a pas les caractéristiques.

Et puis il faudrait une formation vraiment sur ce milieu. Pas des plantes qui sont sur le causse, moi ça me sert pas. Et puis de la botanique appliquée au pastoralisme. Parce que juste connaître le nom ça aide pas forcément. Il faut savoir à quoi elle peut servir cette plante.

Et puis il faudrait que je refasse des formations chiens de conduite, ça fait longtemps que j'en ai pas refait.

Ce qui est pas évident c'est quand tu te formes sur le tas, t'es souvent obligé de déconstruire ce que t'as appris. A quel moment de l'année tu fais manger quoi ? A quel moment de la garde ?

Et c'est hyper spécifique à un endroit.

Quand t'as un berger cévenol qui dit à un berger des alpes qui ne sait pas comment il va pouvoir gérer l'herbe cette année, le berger des alpes il s'étonne, c'est pas du tout les mêmes difficultés.

Ici avant c'était des toutes petites fermes, avec 10 brebis, cinq chèvres, une ou deux vaches. Et les familles d'ici elles avaient pas de place dans les estives. C'était ceux du Languedoc qui montaient sur le Lozère et l'Aigoual.

D'ailleurs on nous le dit, « ici vous êtes pas des bons éleveurs ». Il y a pas une tradition de gros troupeaux ici.

### **D'ailleurs c'est quoi la race de chèvre du troupeau ?**

Massif central croisé Rove un peu. C'était vraiment des chèvres qu'il y avait ici avant, elles ont disparu au profit de l'alpine.

### **Tu penses avoir assez de temps dans la journée pour effectuer toutes tes tâches ?**

Non non ça c'est sûr. Bon on va être deux donc le temps de travail va être réduit.

### **Et sur l'année globalement ?**

Non plus, j'ai pas le temps de tout finir. Tu peux être sûr que dès qu'on prévoit un truc en famille c'est annulé.

Heureusement qu'il y a ce congé paternité que je vais pouvoir rattraper le retard en embauchant quelqu'un.

Le travail de reconquête ça demande beaucoup de temps. J'ai encore pleins d'olivier à replanter.

### **Et tu sais déjà qui tu vas embaucher pendant ce congé paternité ?**

Oui ce sera Guillaume Constant. Je profite du carnet d'adresse de Sarah.

### **Tu disais que tu n'avais pas embauché en dehors des remplacements mais du coup comment ça se passe pour l'estive ?**

C'est une mise en pension qu'on gère comme un groupement pastoral.

En fait tu as l'estive qui appartient à un des éleveurs et on paye pour mettre nos animaux et c'est lui qui emploie le berger. Mais on prend les décisions ensemble.

Maintenant on a créé un GP.

### **Et il avait une habitation le berger ?**

Alors ils sont deux bergers et aide bergère. Et il y avait une maison dans le village mise à disposition par l'éleveur à proximité de l'estive.

### **Ils avaient un chien ?**

Alors non parce que le reste de l'année ils font autre chose et ils ne veulent pas s'encombrer. Donc je lui ai confié ToutBlanc un de mes chiens qu'il a pu former.

Bon il n'avait pas des attentes démesurées non plus mais je suis content il a pu bien me le former. Et surtout ce que les chiens ont bien réussi à faire c'est gérer le troupeau dans des milieux fermés. Où quand t'as 500 bêtes t'en vois que 10.

Quand tu sors du bois tu t'aperçois que tout le monde est là c'est cool.

### **Et tu penses prendre un chien de protection ?**

Non déjà ici il n'y a pas de loup, et puis j'ai déjà plus de 1000 balles de croquettes sur l'année comme j'ai quatre chiens de conduite. Ouais parce que dès que tu commences à séparer les moutons il te faut deux chiens plus un autre que tu formes et pour remplacer si t'en a un qui se blesse donc je pense qu'il faut déjà 3 chiens de conduite minimum.

### **Comment tu fais qu'en t'as des pics de travail ?**

Je dors pas, ça me stresse. Et puis quand t'es stressé t'es pas efficace. Ouais j'avoue ça j'ai du mal à gérer.

### **Et si t'avais la possibilité d'embaucher tu le ferais ?**

Oui oui c'est sûr. Si j'avais les capacités je le ferais.

### **Et par rapport à ça t'as l'impression de bien gagner ta vie ?**

Ben pas là non. J'ai dû faire pas mal d'investissements et je maîtrise pas bien mon système. Tout est en cours de création encore. Alors la PAC au début quand tu la touches c'est super mais ça part très vite.

Et puis comme je maîtrise pas bien encore, cette année j'ai pas pu faire de crème de marron alors que c'est un des produits qui rapporte le plus.

La reconstruction et la reconquête c'est super intéressant mais t'y laisse beaucoup de temps et d'argent.

### **Et sur quel critère tu donnes t'as confiance ?**

C'est plutôt au feeling et si jamais je le connais déjà c'est mieux.

Après il y a les connaissances des soins et techniques.

### **Qu'est-ce que tu penses qu'il faudrait penser pour la création d'une école de berger ?**

Surtout la connaissance botanique et pastorale. Apprendre à gérer la ressource locale.

Et puis des techniques de manipulation et des gestes techniques qu'on apprend pas forcément en formation diplômante.

# Entretien avec Sébastien Duboz - Caprin laitier

## **Tac c'est tipar**

### **Alors peux-tu présenter la ferme ?**

C'est une ferme caprine avec 70 chèvres laitières, une dizaine de chevrettes de renouvellement, en grand pastoral, transfo à la ferme et vente en circuit court.

### **A peu près combien de points de ventes ?**

Euh 25 à 30, mais que 6-7 en fromages, il y a beaucoup d'endroit où c'est du dépôt de glaces

### **Ton parcours ?**

Alors j'ai un BTS GEMEAU et GPN et une formation technicien rivière et pas mal de formations courtes quand on était en projet d'installation avec mon ex-femme, formation d'une semaine fromages, glaces, élevage et médecines alternatives.

### **Installation JA ?**

Oui avec mes BTSA

### **As-tu déjà embauché ?**

Depuis 2020 premier poste créé, un peu avant embauche de Laura en GE (de ste croix) pour 2 demis journées par semaine en fromagerie.  
Installation en 2017.

### **Pourquoi une embauche en 2020 ?**

Société assez solide pour un salaire et dans le but de soulager la charge de travail, mais on a encore plus cravaché pour développer la ferme et c'est ce qui fallait faire et finalement on a bossé plus. Ça a permis de voir les limites de la production et du pâturage.

### **Avant tu pâtais moins ?**

Ben ça a été croissant la première année, on était à 35% de l'année dehors contre 70% maintenant on va être à 325 jours de sorties. On a eu une marge progressive.

### **Et c'est intéressant pour une production laitière ?**

Intéressant je sais pas mais c'est beaucoup oui. Après d'un point de vue économique en production laitière c'est de garder ses animaux en intérieur et de la nourrir à la luzerne. Tu fais toujours plus de lait donc tu t'y retrouves.

On fait plus ça pour le lait pour le côté économique. A la rigueur la PAC rattrape un peu ça.

### **D'ailleurs t'es installé sur combien d'ha ?**

Alors il y a plein de chiffres 65 en propriété, 140 en déclaré, et en totalité 250 déclarés avec des accords oraux. Mais ça va changer avec un contrat de 9ha avec l'ONF.

### **Quand tu dis que c'est plus éthique tu entends quoi par ça ?**

La qualité du lait que les animaux ne soient pas nourris en concentré, même si j'ai pas d'éléments physico-chimique mais c'est l'impression que j'en ai. Ensuite de par ma formation naturaliste ça m'éclate d'entretenir les milieux et donc plus elles sortent plus elles peuvent avoir d'impact. Je fais un peu mon gestionnaire d'espaces.

Sur ce système de ferme sans production de foin ça reste hyper logique de les faire pâturer un maximum dehors. Sinon ça oblique à acheter.

Alors au début on a pas pu en faire beaucoup parce que t'as tout qui t'arrive dessus et t'as beau être passionné tu peux pas tout faire t'es que deux.

Mais au fil des années on arrive à se dégager du temps par exemple en passant en monotraite pour faire encore plus de garde.

### **Et je me souviens plus au début c'était un choix de t'installer sans surfaces fauchable ?**

Non non c'est la ferme qui était comme ça. On aurait trouvé une ferme avec des terres cultivables je m'y serais mis. Après ceci dit ça m'arrange pas mal parce que je vois ceux qui sont mécanisable ils ont tout le temps les mains dedans pour limiter les coûts de réparation. Donc même si c'est pas un véritable choix, ça me convient. Et puis de manière générale toutes les fermes qu'on a visité en Cévennes c'était pareil. Il y en a qui en ont mais ils ne produisent pas tout leur fourrage, ils achètent pour changer de qualités et ajouter du volume.

### **Et la personne que t'as employée elle faisait de la garde ?**

Ouais comme on disait tout à l'heure l'ouvrier type de notre système ce serait une ouvrier polyvalent berger, la garde occupe beaucoup de place sur notre production.

Quelqu'un qui sache tout faire mais qui sache garder. On peut pas embaucher uniquement un berger ici.

### **Et quand il est arrivé ce salarié il été déjà formé ?**

Oui il avait fait déjà quelques saisons d'estive et même travailler en fromagerie. Il avait pour projet de rentrer dans un GAEC mais ça a échoué.

### **Tu connais sa formation ?**

Il a sûrement fait un BPREA mais pas de formation de berger, il s'est formé sur le tas.

### **Et toi comment tu t'es formé à la garde ?**

Ben j'ai appris sur le tas. J'ai beaucoup lu et échangé avec d'autres éleveurs. Et j'ai fait aucune estive. Quand je repense à ce que je faisais, c'est marrant de voir les différences.

### **Quand tu recrute qu'est-ce que tu cherches ?**

Ouvrier polyvalent qui sache garder. La garde et la fromagerie sont des ateliers techniques. Et comme c'est des gardes difficiles ici il faut être bon ou très facilement formable. C'était le cas d'Emilie par exemple qui avait vraiment envie d'apprendre la garde. En fait, c'est une histoire d'envie. Envie de toucher un peu à tout. Les compétences ça s'apprend.

### **Quand tu dis que c'est difficile ici c'est pourquoi ?**

Un milieu escarpé très forestier pas que, mais avec des zones forestières importantes. Des animaux habitués à sortir avec une pêche de fou et un caractère bien trempé. Avec pas mal de glands et de châtaignes qui a tendance à rendre un peu fofou les animaux. Tu passes ton temps à courir après ou avoir des groupes qui se forment.

Et puis techniques dans la gestion de la ressource, comme c'est un milieu fragile il faut pas l'abimer. Et puis il y a la gestion des grands quartiers pour le parasitisme et la gestion de la ressource. Et tout en ramenant tes chèvres pleines et qu'elles fassent du lait. En gérant les chiens de troupeau. La garde d'hiver il faut gérer les chèvres sur la route.

En dehors de la garde qu'est ce qui est confié comme tâches aux salariés,

Tout. La distribution de fourrage, traite, fromagerie un peu moins les livraisons.

Sauf la partie administrative, comptabilité, gestion des commandes.

### **Tu cherchais des gens déjà formés ?**

Ben pas forcément formé sur tout. C'est compliqué d'avoir des gens déjà formés sur la garde et la fromagerie, sinon il s'installe quoi. Mais au moins un des deux. Justine était surtout formée à l'élevage mais pas de notion de garde ou de transfo. Emilie, très bonne fromagère avec des bonnes bases d'élevages et une demande d'apprentissage de la garde.

### **Et pour former les gens à la garde comment tu fais ?**

En général je sors avec eux au début, après je regarde comment ça évolue en général une dizaine de garde. Il y a que le berger que j'ai laissé partir après deux gardes ensemble.

Après il y a les erreurs qui vont avec le début et l'apprentissage.

Oui oui par exemple Justine était un peu moins compétente sur la garde, elle a perdu plusieurs fois des chèvres. C'était physiquement et techniquement un peu limite il lui manquait peut-être un peu de passion.

### **Et Emilie elle avait quoi comme formation ?**

Elle a un BTS horticulture et un CS fromagerie. Et derrière elle a travaillé dans 3 fermes (vaches laitières et transfo et 2 caprines laitières transfo). Sur la fromagerie c'est même elle presque qui a repris les rênes.

On va plus aborder la notion de formation.

### **T'as pu avoir accès à des formations sur le pastoralisme ?**

Eh bien j'aurai pu mais ça tombait sur des moments où j'étais occupé.

### **Et c'est quelque chose qui intéresserait ?**

Ben même si j'estime que ça va il faut pas non plus se mettre des œillères. Même si j'ai l'impression d'être bon maintenant il faut penser à aller voir ailleurs et croiser les infos.

Mais sur une formation sur une journée après j'ai plus le temps. De toute façon c'est avant de te lancer que tu te formes après c'est des échanges. En une journée t'as pas le temps de brosse large.

### **Et t'as pu bénéficier de journées d'échanges entre agriculteurs ?**

Ça fait longtemps que j'en ai pas fait. Un peu au début mais maintenant j'ai aussi mon cercle. Au début t'as envie de faire des connaissances et d'échanger. Maintenant avec mon réseau j'ai moins besoin de rencontrer de nouvelles personnes.

### **Et t'as l'impression de bien gérer ton temps maintenant ou tu cours un peu après ?**

Je trouve que ça va sur l'année. Parce qu'il y a cette période de diminution d'activité pro (commercialisation et transfo). J'ai la chance qu'économiquement ça tourne, j'ai pu tarir 4 mois c'est quand même beaucoup en chèvre. Et passer en mono-traite. C'est des choix que j'ai pu faire sans me sentir aliéné économiquement, pas que faire du pélardon, du pélardon. C'est ça de mars à novembre mais le reste du temps c'est quand même plus tranquille. Je réouvre des terrasses et je bûcheronne. Et puis j'aime bien la notion de temps long, de faire les choses sur plusieurs années.

### **Pour tes chiens par exemple t'as été formé ?**

Oui oui par Étienne Serclerat surtout qui sur le Larzac, c'est un très bon formateur et Marine se formait plutôt avec Stéphanie Fonda qui fait aussi des formations dans la région. Mais là le nouveau j'essaie de le former tout seul. Bon l'avantage des formations c'est de pouvoir mettre sur des brebis qui sont habituées et d'avoir les installations.

### **Et c'est quoi le nouveau chien ?**

C'est une Huntaway croisée berger des Pyrénées. Je lui demande pas grand-chose. Ce que j'aime bien c'est qu'elle me bouge les chèvres c'est un peu plus brut. Parce que mon border il fait du très bon travail très précis mais par contre quand j'ai un groupe qui veut pas bouger je devais venir avec les bâtons alors que la chienne me les fait bien bouger.

### **Et le dernier chien ?**

C'est une croisée Patou et border. C'est une chienne que j'avais avant alors elle se balade. Mais elle fait le taf elle éloigne les chiens de chasse.

### **T'as fait combien de formations pour les chiens au total ?**

Ben 8-9 journées entières. Parce que c'est pas évident de former un chien tout seul et puis c'est avec VIVEA donc autant en profiter. En plus Étienne est de très bon conseil.

### **Donc t'as une croisée Patou, mais t'as déjà pensé à former des chiens de protection ?**

Pour l'instant non, mais j'y pense. Je sais que c'est long à former. Pour l'instant il y a pas une grande densité de loup. Et puis avec le système que j'ai, je limite la casse (nuit en bergerie, et garde).

Des fois j'ai des chèvres qui disparaissent, 1 ou 2 par an qui disparaissent comme ça sans explications. Bon après c'est des animaux malades mais il y a pas vraiment de raisons autres. Bon après si c'est le loup qui fait ça, tant qu'il ne touche pas aux autres il peut toujours me prendre les malades.

**Bon ça a été assez vite. Tu aurais des idées de développement sur ta ferme qui nécessiteraient un emploi ou des nouvelles compétences ?**

Oui oui là on va embaucher un 20h par semaine cette année. Ouais une mi-temps, j'étais étonné parce que ça peut aller jusqu'à 25h. C'est plus tellement un mi-temps je trouve. On va embaucher Lisa une copine qui est sur la commune. Je l'ai déjà formée à la garde cet hiver pour partir en congé. Elle sera employée sur toutes les tâches.

**Tu connais son parcours ?**

Alors oui mais pour le coup il n'est pas du tout agricole, à part une deux saisons agricoles. Bon par contre elle est vraiment motivée par la garde par exemple.

**Et c'est dans quel objectif cette embauche ?**

Pas dans le but de produire plus mais plus pour réduire notre temps de travail.

**Tu aurais une dernière chose à apporter concernant une potentielle formation en pastoralisme ?**

Moi je trouve ça super bien de relancer la notion de pastoralisme, ça correspond tellement à la région. Donc si cette école peut avoir une bonne visibilité à l'échelle des acteurs locaux. Il faut pas louper le coche de la communication.

Je me dis que si l'Etat pouvait aider les agriculteurs pour sortir leurs bêtes pour éviter d'avoir des animaux enfermés qui mangent de l'aliment surtout avec les problématiques liées aux récoltes (sécheresse, pénurie de foin.) Il y a toute une logique de valorisation des espaces naturels avec le cycle du carbone.

Il y a des solutions soit tu fais en sorte que l'éleveur gagne mieux sa vie pour pouvoir embaucher soit tu aides mais c'est en quelque sorte leur responsabilité.

Après si tu aides il faut pas non plus que ce soit un max de paperasse en plus sinon ça va pas beaucoup inciter.



# Entretien avec le GAEC du Mont-Lozère - Bovin allaitant

295 ha en location

32 vaches Limousine. Broutards Italie et génisses en filière courte.

30 porcs engraisés sur place, transformation sur place, vente directe.

**Olivier** : Bac Pro Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole (CGEA), BTS ACSE en alternance, CS à Florac, 3 ans au GE Pont de Montvert. Fils d'agriculteur.

**Marie** : bac STAV, BTS Production Animale, CS production, transformation, commercialisation des produits de ferme.

## **Est-ce que vous avez été employé, en alternance ou autre ?**

**O** Ben on a travaillé tous les deux dans un groupement d'employeur, pendant 2 ans et demi, sur le Pont de Montvert. **M** Après on s'est installé.

## **C'était une structure similaire à celle-là ?**

**O** Moi je tournais sur une dizaine d'exploitations en bovins surtout. **M** Et moi je travaillais sur 2 fermes, une en bovin viande, une en ovin, transfo sur place, accueil, gîte, chambre d'hôte.

## **Du coup les vaches elles pâturent pendant l'année j'imagine ?**

Ouai, le plus possible. On essaie de les sortir dès qu'il fait beau, entre le 15 et le 20 Mai, et après on rentre le plus tard possible, cette année elles sont rentrées le 25 Novembre. Celles qui ont des veaux, qui ont vêlé dehors on les rentre plus tôt, en Octobre.

## **Et vous gardez du coup ?**

Non on les met en parc. **O** En fait a on trois gros ilots, un de 120 ha, un de 80 ha, donc ça nous fait nos deux lots, et sur le reste on fait tourner les génisses. C'est assez simple comme système de pâturage.

## **C'est quoi comme type de surface, vous avez du bois un peu ?**

Très peu, c'est surtout de la pelouse, avec un peu de lande à genêt, pis on est sur deux versants donc ils sont un peu différents. On fauche 25 ha à peu près. On est à la limite d'être autonome, les récoltes ont été très correctes.

## **Et sur vos GE, vous avez déjà pratiqué la garde ?**

**M** Non **O** Moi j'ai travaillé sur des fermes où ils le faisaient, mais j'ai jamais pratiqué non.

### **Ça se fait plus dans les Alpes qu'en Lozère ?**

Oui on a des copains dans les alpes qui gardent. C'est un système qu'est intéressant, c'est vrai. Après ici c'est compliqué, y a pas de barrières naturelles comme dans les Alpes.

### **Et s'il y avait une formation, c'est quelque chose qui vous intéresserait la garde ?**

On y a jamais vraiment réfléchi, mais dans l'absolu oui, ça pourrait être une solution.

### **Est-ce que vous envisagez d'employer un ouvrier dans les années à venir ?**

Alors oui, dans notre projet d'installation on a prévu d'embaucher au cours de la 3ème année, pour une vingtaine de jours par an. On a demandé au groupement d'employeur d'en faire partie, mais ils ont plus d'employés pour l'instant. Donc là ils cherchent, et nous on aurait besoin de quelqu'un quand on transforme en fait, puisqu'on doit être à 8h à Florac, et y a 2h d'étables le matin, donc ce serait pour donner à manger, surveiller les vaches... Pareil pour le soir... On transforme 2 jours par mois pour les cochons, pis après de temps en temps y a des vaches aussi...

### **Vous vendez en caissette ?**

Non on fait pas de caissette, que de la viande sous vide en détail, et après viande fraîche, charcuterie, salaison quoi.

### **Et dans le groupement, s'il y avait un salarié qui revenait, vous pourriez prendre part au choix du candidat ?**

Normalement oui, tous les employeurs peuvent y être.

### **C'est quel GE ?**

Le Ge de Ron de Montal.

### **Et vous cherchez quoi comme type de profil, vous avez des exigences en termes d'expériences, de caractères, ou autre ?**

Ben nous on veut quelqu'un qui ait un minimum d'expérience avec les animaux, parce que c'est pas facile de laisser son troupeau, mais après on a pas besoin qu'il sache conduire des engins agricoles, le GE oui mais nous on a pas besoin sur la ferme, enfin c'est pas prioritaire en tout cas.

### **Et ils arrivent à trouver quelqu'un alors ?**

Ben non c'est vraiment compliqué, pis là sur la Lozère il a doit y avoir 10 ou 15 postes manquants pour les GE donc bon...

### **Parce que les gens ne restent pas ?**

Et oui, soit ils s'entendent pas, soit ils s'installent, enfin on est un bon exemple nous. M Ouai et pis quand t'es salarié d'un GE, tu te vois pas faire carrière là-bas. T'as pas d'évolution

possible, faut s'adapter à chaque emploi du temps, à chaque éleveur, pis tout le monde t'attend pour faire la merde, planter les piquets, machin. T'as pas vraiment de responsabilité sur la ferme. **O** Oui et puis plus tu multiplies le nombre d'exploitants sur le GE, plus tu vas faire tout ce petit travail pas intéressant, alors que quand tu travailles sur une ferme ou deux, tu as ça mais tu as aussi tout le reste qui est intéressant. C'est un peu dommage parce que tout le monde t'attend pour faire des grosses journées, mais y a pas de solutions, parce qu'ils peuvent pas embaucher à plein temps en fait...

### **Ce serait peut-être bien de réfléchir à rendre ce boulot plus attractif finalement ?**

Ben le rendre plus attractif pas forcément, mais au moins expliquer aux patrons ce genre de problème un petit peu, même si tout le monde va pas se remettre en question hein...

### **Et des formations sur le pastoralisme ça vous intéresserait, des points que vous n'avez pas forcément vus mais que vous trouvez bien à voir maintenant ?**

Moi j'en ressens pas le besoin mais on pourrait améliorer nos pâtures quand même.

### **Parce que y a des choses que vous avez l'impression de pas réussir sur vos pâturages ?**

Bah on est mauvais hein, il faut le dire. Parce que les parcelles sont immenses, faudrait faire des kilomètres de clôtures, mais bon on découvre aussi, ça fait que 2 ans, mais on valorise pas l'herbe comme il faut, c'est trop grand. Forcément on les lâche dans 120 ha, elles sont pas cons, elles mangent le meilleur, et fin août elles crèvent de faim parce que le pas bon ben il est encore moins bon quoi... Là-dessus on pourrait s'améliorer...

### **Vous avez eu des cours là-dessus à l'école ?**

Ben non à l'école on t'apprend à faire des céréales, du maïs, mais on t'apprend pas à pâturer, on en parle pas de ça...Pis après tu vois des vidéos, des gars qu'on suit, ben ils valorisent vraiment bien, on peut pas forcément faire ça ici mais bon c'est intéressant quand même. On peut sûrement s'améliorer. **M** Nous en fait on aimerait bien apprendre à engraisser à l'herbe, savoir si c'est possible et puis comment le faire. C'est quand même ce qui coûte le moins cher, ici on laboure pas rien on fait du foin sur des prairies naturelles, on met quasiment pas d'azote sur les parcelles...Du coup c'est un peu dessous en qualité de fourrage, surtout cette année. On a fait de l'enrubanné mais on a pas eu le choix avec la pluie donc bon...

Finalement c'est pas si mauvais mais bon. Le foin est pas très bon cette année, y a de la terre dans les bottes, mais au moins y a de la marchandise, ça fait joli.

### **Vous voulez vous former pour les chiens ?**

**M** Ben moi oui ça m'aurait plu, lui il est pas dressé et c'est dommage. Mais après on a des vaches dociles, qui suivent, mais bon ça les affole pas mal les vaches, elles sont pas habituées. pis comme y a plein de trous, de roches, on a peur qu'elles se blessent. Avec les porcs ils se débrouillent pas trop mal, ils se débrouillent bien dans des espaces délimités.

### **Et par rapport à l'embauche, je reviens un peu dessus, mais vous vous sentez d'embaucher sans trop de problèmes, y a pas des questions qui restent en suspens ?**

Ben nous ça va, on a pas mal bossé en tant que salariés donc ça va. Après moi j'suis trop exigeante, mais bon voilà.

### **Et sur ton GE ça allait ?**

Moi je suis plutôt bien fait je vais dire, donc ça allait, j'restais plus s'il fallait, je regardais pas. Après nous on a pas d'enfant, pas d'urgence, alors ça va.

### **C'est vrai que si tu as des enfants c'est compliqué...**

Ouai il faudrait mettre des vrais horaires. Il faut que tout le monde y trouve son compte.

### **Et le salaire c'est le smic ?**

Ouai un poil plus, après on a été augmenté une fois, de 50 euros, et y en a qui sont pas d'accord. Le problème c'est qu'il y a pas d'évolution ni dans la responsabilité, ni dans ton travail ni dans ton salaire, donc au bout d'un an tu as fait le tour.

### **Et vous pensez qu'il faut mettre quoi à disposition des employés ?**

**O** Ben déjà il faudrait mettre des tenues, qui restent sur la ferme, comme ça tu as une tenue propre. **O** Et pis pour les rations il faudrait tout écrire, parce que tu peux pas te souvenir. **O** Ouai et ça tu t'en rends compte quand tu es salarié, tu sais pas quel veau va avec quelle vache, y a rien d'écrit, et ça c'est dommage, parce que c'est impératif. En plus ça te fout un coup de stress pour rien, en plus tu passes pour un idiot en plus de ça... **M** Ben nous tout est écrit, pis si on avait un salarié on lui mettrait. Même pour nous c'est bien, on est pas toujours ensemble, alors c'est pratique quand même.

### **Et quand vous êtes allés bosser, ils ont pris le temps ?**

**O** Ben moi je les connaissais mais du coup on l'a pas trop fait, et c'est dommage, tu sais jamais comment ils bossent. **M** Moi ils l'avaient fait parce qu'ils ont l'habitude. C'est important, tu peux pas bosser sur une ferme si on te dit rien, chacun bosse à sa manière, faut savoir quoi.

### **Depuis que vous êtes installés, vous avez rencontré d'autres agris, ou bossé avec eux ?**

Oui déjà tout notre matériel est en Cuma, à part un tracteur, un giro, un godet. Tout le matériel de fenaison est à son père, et tout le reste en Cuma. On fait les foins ensemble, on fait aussi la clôture à plusieurs quand elles sont mitoyennes. C'est toujours intéressant de rencontrer d'autres agriculteurs, ça se fait en informel, dans les réunions de Cuma, et c'est un peu dommage, tu connais pas forcément tes voisins. Après c'est particulier ici, dans le Nord Lozère ils font tout ensemble, ils achètent ensemble, mais ici non. On a proposé, mais tout le monde veut un truc différent, et personne veut faire de concession, c'est dommage. Même l'aliment ils veulent pas se mettre d'accord. Ça crée pas du lien et en plus ça coûte plus cher. Ils ont du mal à changer leurs habitudes.

**Y a des jeunes comme vous qui s'installent, c'est plus facile avec eux ?**

Oui les jeunes sont plus ouverts au changement, mais le problème c'est que derrière les jeunes y a souvent un vieux qui traînent. Ces gars, quoi qu'ils achètent ils font un meilleur achat que toi, et ils donnent pas leur tuyau hein. Y a un peu de jalousie je crois. On vient pas t'embêter, mais on vient pas t'aider non plus. C'est bizarre quand même.

**Dans la formation on parle d'évolution du métier, changement de pratiques, changement climatique, et vous vous faites différemment pour vous adapter à certains trucs ou pas ?**

Ben on se pose la question mais on peut pas dire qu'on fait différemment. Y aurait la volonté de travailler plus en circuit court, mais si y a pas les cochons on fait comme tout le monde. M c'est dans le projet mais ça met du temps à se mettre en place.

**Moi comme j'ai travaillé sur le Méjean, le changement clim on le voit alors c'est vrai que je pose souvent la question.**

O Ben moi à part changer de production je vois pas vraiment ce qu'on peut faire en fait.

**[...]Moi je pensais au pâturage, nous on travaille pas mal là-dessus mais c'est souvent un levier intéressant. Oui et pis 300 ha c'est un poids à entretenir mais c'est intéressant quand même.**

Ouai justement nous, on aimerait prendre des bêtes en estives. La première année on a pas vraiment bien choisi ces bêtes là, mais on aimerait bien prendre des juments en fait, des Comtoises, parce que ça, ça consomme bien la broussaille, les arbres et tout. On a essayé en bas parce qu'on avait un problème de mouches et maladies en bas avec les génisses, on a mis ton cheval et c'était vraiment bien, la parcelle elle était nickel.

Mais on pourrait faire beaucoup mieux pour valoriser l'herbe, on laisse 80% parfois, alors si on y arrivait mieux, ce serait bien, et puis financièrement on s'en sortirait mieux quoi...

**L'enregistreur s'arrête malheureusement, et la discussion continue sur des échanges de conseils et autres sur le pâturage et le genêt.**

# **ANNEXE 3**

## Grille de synthèse des entretiens

	Profil														
	Date installation	Localisation	Parcours		UTH	SAU	Cheptel			Productions	Spécificité			Estive?	Garde?
			Formation	Expérience			Espèces	Races	Taille		Exploitation	Parcours	Territoire		
Sebastien Clergeau, Véronique GAEC de Rieisse	2003	Rieisse, Causse Méjean	BEP agricole	Fils d'agriculteur ; Institutrice	2	450ha, dont 60 labourables, et 50% boisés	Ovin	Romane	230	Viande	Grands parcs de 30 ha clôturés, beaucoup de parcelles boisées. Attaque de loup en 2015 qui ont poussé à la garde	Parcelles boisées, landes, pelouse	Pression du loup, tensions	Non	Oui, Mi Avril à fin Dec
Sébastien Duboz	2017	St andré de valborgne	GEMEAU et GPN, Technicien rivière, Formations courtes CFPPA (élevage, soins, fromages)		3	250ha de pâturage	Caprins	Alpine, Massifs Central,	70 laitière	Fromage et glace	<i>Milieu excarpé et très forestier animaux habituer à sortir tout le temps qui ont la pêche de ouf et un caractère bien trempé, avec en plus pas mal de gland et châtaigne qui rende un peu fou fou les animaux des groupes qui se forment. Milieux fragiles et forestier ou il faut respecter une rotation. rentrer les chèvres pleine pour qu'elles fassent du lait</i>		Vallée cévenoles. Peu de prairie de fauche, tradition de garde.	Non	Oui
Guilhem Roux	2015	Vébron (Lozere)	ingénieur en éco, master philo, doctorat éco et philo, BPREA	permaculture	2	70ha	Ovin	Raïole	70 têtes	Viande; agro-tourisme	De 600m à 1000m avec différentes orientations	Parcelles boisées, landes, pelouse		Non	Oui
Yves Commandré	1989	Pont de Montvert	BEP, BPREA élevage		1	420 ha	Bovin, ovin, porcin		40 VA, 70 brebis	Viande	de 600 à 1400 mètres altitude	Bois, châtaigneraies, pelouses	Très diversifié, nécessaire de s'adapter à chaque secteur, apprécier le danger	Non	Non
M. Cabrou	1983	Le massegros	BTA	/	1	60	Ovin	Lacaune	400	Lait	/	Ray gras, luzerne	/	Non	Non
Patrick Carly	2006	Can des Noyers 48110 Moissac-Vallée-Française	- BEPA accompagnement rando equestre - Bac pro CGEA - Btsa GPN	/	1,2	40ha	Caprin	Alpine	64	Pélaridon		-Parcours groupés autour de la ferme - Pas beaucoup de prairie - Montagne - Chataigneraie	Vallée cévenole	Non	"Oui dès que les conditions le permettent "(assez de temps, météo, fatigue des éleveurs)

	Profil														
	Date installation	Localisation	Parcours		UTH	SAU	Cheptel			Productions	Spécificité			Estive?	Garde?
			Formation	Expérience			Espèces	Races	Taille		Exploitation	Parcours	Territoire		
Manon Van Moorleghem	2019	48110 Moissac-Vallée-Française	BTSA ACSE	1 stage chez une éleveuse de brebis	1,1	1	Caprin	Saanen	130	Lait pour la coop de Moissac				Non	* Oui dès que les conditions le permettent* (assez de temps, météo, fatigue des éleveurs)
GAEC du louveteau Guillaume et Aurélie	2013	Lieu dit le Mazas 48190 ALLENC	Aurélié : BTS Production Animal Guillaume: BPREA	Guillaume : a travaillé 10 ans en bâtiment	2,1	environ 200	Bovin, Ovin, Caprin, porcin	Aubrac, et blanche du massif centrale	Vache :40 Brebis : 38 Chèvre : 150 Cochon : 2	Chèvres laitières Ovin viande Bovin viande Porc	Equipé au max en matériel  " tout équipé pour qu'on touche quasiment plus rien quoi"	- 30-40 en céréales - 70-80 en prairie temporaire - 20 en prairie naturelle - le reste en pâtures	/	/	Non
GAEC Du mont lozere	2020	Villeneuve, Mont Lozère	Olivier: Bac Pro Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole (CGEA), BTS ACSE en alternance, CS à Florac, 3 ans au GE Pont de Montvert. Fils d'agriculteur. Marie: bac STAV, BTS Production Animale, CS production, transformation, commercialisation des produits de ferme.	3 ans en Groupement Employeur	2	295	Bovin, Porcin	Limousine	30 VA, 30 porcs	Viande; broutard en Italie; Génisse filière courte; Porc vente directe	Très grande parcelle d'un seul tenant, problème mouche le long du Tarn			Accueil d'estive	Non



	Profil														
	Date installation	Localisation	Parcours		UTH	SAU	Cheptel			Productions	Spécificité			Estive?	Garde?
			Formation	Expérience			Espèces	Races	Taille		Exploitation	Parcours	Territoire		
Julien Lespine	2018	Mas roger le Pampidou	Musicien et coordinateur de projet dans l'humanitaire. BPREA Ovin, Bovin	Elevage d'un petit troupeau et parents paysans. Emploi saisonnier. Formation auprès d'autres agriculteurs	1	50	Ovin, Caprin (troupeau en formation)	Rairole, Suffolk, chèvres de Massif central	50 mères en brebis	Vente direct viande de mouton et agneau. Productions végétales : châtaigniers, oliviers, pommiers	Reconquêtes de terres agricoles délaissées	Vieilles châtaigneraies, et landes avec fortes pentes	Vallées cévenoles	Oui sur le Causse noir	Oui toute l'année
GAEC de la Falguière Ruben et Péguy	2003	Gabriac 48110	BTS Production animale	Ruben : fils d'agriculteurs	2.3	54	Caprin Volaille	Saanen et un peu d'alpine	130 chèvres 500 canards	- Lait pour la coop de Moissac - Canards gras avec transformation et ventes directes - Merguez, plat cuisiné de chèvre et de chevreau - Savon au lait de chèvre		"20 hectares de prairie et le reste c'est de la châtaigneraie"			Non
Gaec Clé des Champs	2006	Lieu dit Champ, Montbrun	D prime, BTS Gestion des Espaces Naturels	Bruno fils d'agri, les deux salariés agricoles	2	580	Bovin, Ovin	Tarine et BMC	200 brebis, 20 VA	Viande en caissette	60 ha terre labourable	Boisée, embroussaillée ou ouvert		Non	Mai à Décembre
Hélène Calvet		Bréau-Mars, 30120	Educ spé, BPREA élevage caprin	Salariés dans fermes caprines	3	56ha	Caprin	Alpine	75 chèvres	Pélarдон	Embroussaillément à gérer chaque année	Forte pente, boisée ou landes		Non	Toute l'année

	Conduite								
	Conduite du troupeau				Chien			Gestion	
	Type de garde	Type de pâturage	Niveau de satisfaction	Formations	CPT	Chien de conduite	Formations	Temps	Travail
Sebastien Clergeau, Véronique GAEC de Rieisse	Garde, parc ponctuel	Sur parcours	Assez satisfait mais aimeraient en apprendre plus	Chambre d'agriculture pour pâturage. Lecture éventuellement	2 patous	1 border x berger de Crau; 1 bauceron; 1 kelpie	CA et vétérinaire, Pastorale pyrénéenne (CPT), chien conduite	Véronique garde 80% du temps. Sebastien travaille les champs. Agnelage 50/50	
Sébastien Duboz	70% du temps dehors en garde	Sur parcours	Très satisfait pour la qualité du lait et entretien des espaces	Naturaliste, formations courtes avant installation, journées d'échanges	/	1 border et 1 huntaway x berger des pyrénées	Etienne Serclerat avec le fond vivea, Stéphanie Dayde-Fonda	Passage en monotrait pour rallonger les gardes, Bonne répartition sur l'année, quelques moments plus chargés	Bonne gestion sur le temps long
Guilhem Roux	Garde et laché dirigé ; Toute l'année	Garde et laché dirigé ; Toute l'année	Pas assez de garde à son goût, embauche d'un apprenti pour y remédier	Auto formation (ouvrages)	<i>j'ai pas la nécessité, et j' préfère la présence d'un berger quand c' est possible</i>	2 borders	Chambre d'agriculture et institut de l'élevage et éleveur du chien		
Yves Commandré	/	En parc	/	Discussions	1 patou	1 border mais mal formé	Pas terminée	1/3 de l'activité en commercialisation	Recherche un employé pour le GE
M. Cabirou	/	En parc en septembre, octobre et novembre quand il n'y a pas la traite puis au mois de mai et juin. "Dans notre système, y a pas une journée où on donne pas à manger dans les bâtiments. Ca fait belle lurette qu'elles n' ont pas pris de l'eau de pluie quand on trait car on sait que quand elles prennent l' eau toute la journée, la lactation va plonger"	/	Non "Le gros souci, c'est que j'ai été pratiquement seul toute ma vie"	/	/	/	/	"Si on veut faire correctement son travail, il faudrait travailler 24h sur 24 "

	Conduite								
	Conduite du troupeau				Chien			Gestion	
	Type de garde	Type de pâturage	Niveau de satisfaction	Formations	CPT	Chien de conduite	Formations	Temps	Travail
Patrick Carly	Garde min 210 jours/an	parcours	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aimerais faire mieux</li> <li>- Difficile de savoir où veulent aller manger les chèvres.</li> </ul> <p>"J'aimerais apprendre à mieux valoriser la ressource en montagne pour diminuer la quantité de distribution"</p>	Non, apprentissage sur le tas	Non	Oui, 3 bons chiens de troupeau qu'il a su bien dresser	<p>"Oui car c'est difficile d'éduquer les chiens. "</p> <p>A fait 12 journées de formation et trouve que les formations sont utiles.</p>	<p>Pas le temps de faire tout ce qu'il voudrait faire en une journée</p> <p>Aimerait que les journées soient plus longues.</p>	
Manon Van Moorlegem	Garde min 210 jours/an	Parcours : prairies permanentes, et parcours de montagne : chataigneraies	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aimerais faire mieux</li> <li>- Difficile de savoir où veulent aller manger les chèvres.</li> </ul> <p>"Je me sens souvent dépassée par mes chèvres, j'ai souvent du mal à les contenir. Ce sont souvent les chèvres qui décident de où elles vont sur les parcours"</p>	Non, apprentissage sur le tas	Non	2 mais ne les utilise pas ou très peu car c'est encore pire lorsqu'elle les utilise . Ils vont plus disperser le troupeau que le rassembler	a fait 8 journées mais n'accroche pas trop, le rythme de la formation est trop rapide. Puis le chien ne fait pas ce qu'elle veut, donc elle s'énerve.	<p>N'a jamais le temps de tout faire</p> <p>Pas le temps de faire tout ce qu'elle voudrait faire en une journée. Certaines choses sont donc toujours repoussées à plus tard et les tâches s'accumulent. Elle n'ont jamais le temps de tout faire, elle aimerait que les journées soient plus longues.</p>	Enormément de tâches à accomplir donc elle priorise certaines au détriments d'autres.
GAEC du loutevreau Guillaume et Aurélie	/	En parc du 1er juillet au 1er septembre hors été : quand il fait beau	/	/	5, ils restent en permanence avec le troupeau de brebis même dans la bergerie	4	/	/	équipé au max en matériel pour gagner du temps

	Conduite								
	Conduite du troupeau				Chien			Gestion	
	Type de garde	Type de pâturage	Niveau de satisfaction	Formations	CPT	Chien de conduite	Formations	Temps	Travail
GAEC Du mont lozere	/	pâturage de Mi-Avril à Mi Nov Landes	Insatisfait, seulement 20% de l'herbe est prélevée	/	Non	Border mais peu utilisé	/	Réussissent à se dégager 1/2j par semaine pour loisir	S'améliorent chaque année, satisfaits cette année
Julien Lespine	Garde	Landes et chataigneraies	Satisfait mais manque de connaissance de la ressource	au près d'éleveurs pastoraux et de Cyril de Guillaume	Non	Oui 3 formés, 1 en formation	Oui avec Stéphanie Fonda	Mauvaise gestion du temps. Pas le temps de tout faire	Pareil que le temps. Travail en retard.
GAEC de la Falguière Ruben et Péguy	/	" Nous sommes en AOP Pélardon, donc on est obligé de faire 210 jours/an dehors "  " J'ouvre la porte et elles vont où elles veulent, je reste rarement auprès d'elle pendant des heures pour voir ce qu'elles font à part quand y a les chataignes "  Automne Hiver : lâché dirigé Printemps été en clôture chataignerai, prairie naturelle	Satisfait de sa garde	Non : "J'ai appris sur le tas quand j'étais gamin. On ne m'a pas laissé le choix, je détestais ça en plus."	Non	Non	oui	Temps pour faire ce qu'il y a à faire sur la ferme : Ruben : Une fois sur deux et encore. Péguy : Moi oui	
Gaec Clé des Champs	Parc et un peu de garde		Satisfait		3 patous	Plusieurs Borders	Oui		
Hélène Calvet	Garde et un peu de parc	Bois, landes	Satisfait même si beaucoup de travail avec embroussaillage	Non, sur le tas	Non	1 Kalpi	Oui, partiellement		Garde pour Hélène, marché et transfo. Thierry sur broussailles et travaux

Ouvrier										
	Type d'ouvrier	Accueil			Satisfaction	Attentes/ Compétences	Adaptabilité ouvrier	Frein à l'embauche	Confiance	Evolution du métier
		Salaires	Logement	Equipements						
Sebastien Clergeau, Véronique GAEC de Rieisse	Berger et saisonnier agnelage	Smic	Caravane	Parapluie, équipement de protection, baton de berger	Satisfaits	Se fait à la confiance		Financier. Aimeraient que le salaire du berger soient pris en compte à 100% par l'état	Se construit mais pas de problème particulier	
Sébastien Duboz	Groupements employeurs, ouvriers polyvalents	SMIC			<i>Permis de développer et de voir les limites de la production et du pâturage</i>	Tout faire sauf partie gestion et comptabilité	<i>Ouvrier polyvalent qui sache garder qui soit bon ou facilement formable, c'est surtout une histoire d'envie</i>	Coût, paperasse	Quelques gardes ensemble et observation (entre 5 et 10 gardes)	<i>On prone une alimentation de qualité, il faudrait pouvoir aider les éleveurs à sortir leurs bêtes (autosuffisance, bien-être, entretien des espaces...)</i>
Guilhem Roux	Ouvriers polyvalents, apprentis	SMIC	/	Equipement de protection	<i>Ouais carrément, il y a une sorte de quiétude, ça fait des troupeaux moins stressés, moins aux aguets.</i>	<i>Ben moi ce que j'apprécie c'est des gens qui soient intéressés par le métier paysan dans sa globalité</i>	<i>vivre à la campagne et savoir faire plein de trucs</i>	Le salaire	<i>j'ai toujours plus de réticences à laisser partir mon chien qu'à laisser partir mes brebis</i>	
Yves Commandré	Ouvriers polyvalents en GE	Légèrement supérieur au Smic, prime en nature	/	Non renseigné	Très satisfait du précédent	Polyvalence, conduite d'engins et troupeau	<i>Il faut savoir gérer une exploitation en somme</i>	Difficulté à trouver des salariés pour le GE, certains agris ne veulent pas verser un salaire attractif	<i>Pour qu'on ait l'impression que le berger travaille à la perfection il faut qu'il le fasse comme nous</i>	Le berger pourrait créer du lien entre les professionnels
M. Cabirou	Pas d'ouvrier, sa femme l'aide 1h/jour  <i>"C'est compliqué à trouver. des ouvriers. J'ai trouvé un jeune entrepreneur qui fait des travaux agricoles, et je prends le service complet. C'est pour les semis, mais j'ai perdu en performance, je fais moins d'agneau."</i>	/	/	/	/	/	/	<i>"Financièrement ça ne passait pas pour avoir un ouvrier"</i>	/	<i>"Si j'avais un conseil à donner, c'est qu'il ne faut pas trop investir et ne pas être dépendant des banques. Tant pis si vous bossez différemment, tant pis si vous êtes mal vu. Soyez indépendant des emprunts"</i>

Ouvrier										
	Type d'ouvrier	Accueil			Satisfaction	Attentes/ Compétences	Adaptabilité ouvrier	Frein à l'embauche	Confiance	Evolution du métier
		Salaires	Logement	Equipements						
Patrick Carly	1 ouvrière polyvalente par le biais d'un groupement d'employeurs	SMIC	Non	Elle utilise les équipements de la ferme	Travaille bien, efficace et à l'aise	Quelqu'un qui est un peu touche à tout, capable d'à peu près tout faire.	Très adaptable	"Pas les moyens financiers d'avoir un berger sinon volontier."  Il aimerait que des aides existent pour cela	"Oui mais d'abord il faut l'accompagner pour voir comment il travaille."	
Manon Van Moorleghem	1 ouvrière polyvalente par le biais d'un groupement d'employeurs	SMIC	Non	Matériel de la ferme	Travaille bien, efficace et à l'aise	Quelqu'un qui est un peu touche à tout, capable d'à peu près tout faire.	Très adaptable	"Peut-être qu'avec moins de crédits, dans 10 ans, j'aurais le budget et pourrais envisager d'employer un berger."  Elle aimerait que des aides existent pour cela.	100 % confiance en l'ouvrier actuelle Ça doit être quelqu'un de consciencieux. Pour Manon, c'est quelqu'un "qui va partir avec 100 chèvres, et qui va revenir avec 100 chèvres". Qui va savoir mener le troupeau à la baguette. Qu'il sache garder le troupeau, et qui ne perde pas les chèvres. S'il peut avoir un bon chien de conduite, obéissant et qui fasse bien son travail, c'est encore mieux.	
GAEC du loutevreau Guillaume et Aurélie	Ouvrier du groupement d'employeur	/	non	ceux de la ferme	/	"Personnellement c'est en fonction de l'ouvrier ce qu'il est capable de faire"	/	Manque de main d'oeuvre et de finances	"Ça se voit vite. Dès la première heure "	"faut pas être défaitiste mais je sais pas où on va"  "Le monde agricole dans quelques années les fermes seront de plus en plus grosses puisque c'est tout par l'agrandissement quasiment et tout à coup je sais pas où ça ira mais.. Les familles ya de moins en moins de monde qui travaille et pour la charge de travail encore de plus en plus importante"
GAEC Du mont lozere	/	/	/	/	/	Cherchent un ouvrier pour alimentation et tâches quotidienne, 20€/an	Expérience avec les animaux, autonomie	Difficulté à trouver un employé pour le GE Ron de Montal	Pas facile de confier ses bêtes, mais volonté de bien transmettre, organiser pour son autonomie	/
Julien Lespine	Berger	SMIC	Pas de logement en cas de remplacement. Logé lors de l'estive	chien a disposition	Très satisfait d'autant que l'estive est compliquée	Savoir garder, soins des animaux, endurance	Eventuellement. Mais surtout accès sur la garde	Capacité financière de l'exploitation	Feeling et premieres observations du travail	/



Ouvrier										
	Type d'ouvrier	Accueil			Satisfaction	Attentes/ Compétences	Adaptabilité ouvrier	Frein à l'embauche	Confiance	Evolution du métier
		Salaires	Logement	Equipements						
GAEC de la Falguière Ruben et Péguy	2 ouvrières polyvalentes par le biais d'un groupement d'employeurs	Un peu plus que le smic + frais de déplacement	Non	Ceux de la ferme	oui	- Polyvalence, touche à tout - un peu de compétence dans la gestion et le suivi de troupeau - savoir traire et soigner les bêtes  " Ce n'est pas tellement la compétence qu'on recherche, c'est plutôt l'envie de travailler"	Adaptable  " C'est exigeant car on commence tôt le matin, on finit tard le soir avec un gros trou au milieu. Avoir une vie de famille à côté, ce n'est pas évident "	Manque de main d'oeuvre : " Quand on enlève des gens pas très sérieux, derrière il ne reste plus grand monde"  Pas assez de finance	"Moi je fais confiance assez facilement, on n'a pas le choix de toute manière"	/
Gaec Clé des Champs	Berger	/	Non	Ceux de la ferme	Satisfait	Garde, clôture, parfois tracteur	Bruno s'adapte aux envies du berger-e	Pas de frein	C'est plutôt une question de feeling, ça se sent, au bout de quelques jours	Va vers des postes de plus en plus polyvalent
Hélène Calvet	Transfo, garde		Non	Ceux de la ferme	Satisfait mais vient de perdre son employée	Transformation, éventuellement garde		Lourdeur administrative, coût de l'embauche		

	Projets	Besoin de formation	Vision du métier d'éleveur	Vision du métier de berger	Points essentiels à retenir par rapport à l'école
Sebastien Clergeau, Véronique GAEC de Rieisse	/	En botanique pour Véro, sur le pâturage en général pour les deux		Bonne connaissance du métier de berger. Trouvent difficile de faire venir des bergers sur le Causse, pas assez intéressant pour les bergers	- Berger et garde puisque attaque de Loup -Besoin d'aide pour embaucher des bergers. Pas facile d'accepter présence du loup, et donc des bergers. Difficulté entre patous et promeneurs, touristes.
Sébastien Duboz	<i>Embauche d'un mi-temps, ouvrière polyvalente (garde, transfo, élevage). Diminution de la charge de travail</i>	<i>Il ne faut pas non plus se mettre des ornieres et de temps en temps aller voir ailleurs</i>	Gestion des espaces et produits de qualités	<i>Si cette école peut avoir une bonne visibilité pour développer le pastoralisme. Il ne faut pas louper le coche de la communication</i>	Penser à la communication. Faciliter l'embauche par les éleveurs. Encourager la sortie des animaux.
Guilhem Roux	<i>Reconquête des terrasses des vallées cévenoles. Développer le sylvopastoralisme. Créer un paysage nourricier</i>	<i>Sylvo pastoralisme, ressource fourragère en forêt</i>	<i>le pâturage c'est [...], la rencontre entre l'animal et le milieu végétal et tout l'art de l'élevage c'est d'accompagner cette rencontre</i>	Technicien de la ressource pastorale. Intérêt et pratique de la garde	Sylvo pastoralisme typique cévenol. Apprentissage. Botanique pastorale
Yves Commandré	/	/	Besoin de revenir à système ovins ou mixtes et plus petits pour s'adapter au changement climatique	<i>C'est un métier à part entière. Pour les autres, c'est un métier réservé aux marginaux</i>	- Ouvrier doit pouvoir s'adapter, un berger devrait être polyvalent. Les mentalités des éleveurs doivent évoluer si on veut garder des salariés compétents (meilleure rémunération)



	Projets	Besoin de formation	Vision du métier d'éleveur	Vision du métier de berger	Points essentiels à retenir par rapport à l'école
M. Cabirou	<p>"Non, moi je suis en fin de course. Ce qui m'emmerde le plus maintenant, j'ai fini mes emprunts, j'ai pratiquement fini mes amortissements et maintenant que c'est une période où il faudrait que je mette de l'argent de côté, je suis emmerdé par les impôts et la MSA. Je dépense donc pour dépenser. ça me fait chier car dans les bâtiments il me faudrait mettre 150 000 € d'investissement et à l'âge que j'ai, puis mes enfants ne veulent pas reprendre, c'est donc à fond perdu dans ces bâtiments. Alors ce que je fais, c'est que j'achète de la ferraille, l'an dernier j'ai acheté un tracteur mais c'est peu intéressant."</p>	/	<p>"Dans ma carrière il m'a manqué une personne pour m'aider mais on s'y fait. On travaille plus, on s'organise autrement jusqu'à une période de la vie où on devient usé mentalement et surtout physiquement. ça use de travailler comme ça et c'est une généralité. "</p>	<p>" Y a pas grand troupeau qui reste en extérieur avec des bergers comme faisait mon pauvre père. On n'est plus là dans notre système laitier. "</p>	/
Patrick Carly	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vivre de l'élevage</li> <li>- + de temps libre</li> <li>- Trouver un mi-temps pour remplacer sa maman</li> </ul>	<p>aimerait apprendre à mieux valoriser la ressource en montagne pour diminuer la quantité de distribution</p>		<p>C'est quelqu'un qui sait valoriser les terres. Qui arrive à bien utiliser la ressource disponible pour nourrir les chèvres, qui guide correctement le troupeau. Pour eux ce n'est pas juste quelqu'un qui conduit un troupeau, c'est tous les savoirs et savoirs-faire qui y sont associés.</p>	<p>aimerait apprendre à bien faire la garde</p>
Manon Van Moorleghem	<p>Développer les savons au lait de chèvre</p>	<p>Formation sur les parcours car aucune formation à ce sujet au cours des études ou au moment de s'installer.</p>		<p>" C'est quelqu'un qui sait valoriser les terres. Qui arrive à bien utiliser la ressource disponible pour nourrir les chèvres, qui guide correctement le troupeau "</p>	<p>Aimerait apprendre à bien faire la garde</p>

	Projets	Besoin de formation	Vision du métier d'éleveur	Vision du métier de berger	Points essentiels à retenir par rapport à l'école
GAEC du loutevreau Guillaume et Aurélie	chèvres ont été rajoutées pour trouver d'autres sources de revenu	/		<i>"Moi à proprement dit c'est pas ouvrier agricole. Il va s'occuper des bêtes, voir si les bêtes vont bien, si elles mangent à leur fin et c'est tout ça s'arrête là. Berger c'est 100% sur les bêtes. J'en connais un à la retraite qui a 80 ans mais aujourd'hui des bergers à proprement parlé j'en connais plus. Ils savent ce que c'est une bête, quand elle à mangé, quand elle est malade et ainsi de suite. Même moi à proprement dit je m'estime pas berger. Les vrais bergers savaient qu'à telle période il fallait garder les bêtes à tel endroit parce que l'herbe était tellement bonne et ainsi de suite. Mais ça c'est fini au jour d'aujourd'hui. Honnêtement aujourd'hui être éleveur berger mais berger dans l'âme c'est impossible. Si on veut gagner sa vie je parle"</i>	/
GAEC Du mont lozere		En santé (homéopathie), gestion pâturage, engraissement à l'herbe		/	Passage sur les conditions de travail des salariés en GE. Peu intéressant, contraignant sur les horaires, pas de responsabilité. On part ou on s'installe, mais on reste pas plus de 2-3 ans
Julien Lespine	reconstruire et améliorer la ferme progressivement. Production de fromage de chèvre et purée de pomme à venir.	Garde éventuellement, connaissance en botanique pastorale	Acteur de l'évolution du paysage. Capacité à produire une alimentation de qualité	Métier technique et difficile	Formations de gestes techniques peu vu en formation diplômante. Apprendre la réalité du terrain.
GAEC de la Falguière Ruben et Péguy	Arrêter les canards  <i>" on veut garder les chèvres pour le lait et divers produits autour des chèvres pour pouvoir sortir un complément de salaire et avoir assez de revenu pour pouvoir vivre à deux sur l'exploitation "</i>	En pastoralisme pas spécialement		Ruben : <i>Amener les chèvres où il y a à manger. après les chèvres savent très bien où aller d'une année sur l'autre, surtout pour trouver les châtaignes. Après moi, j'ai pas une garde compliquée. Les chèvres sortent, elles font le tour puis elles rentrent. Elles le font d'elles même. La garde n'est pas compliquée, ce n'est pas mener un gros troupeau.</i>  Péguy : <i>oui mais le fond du métier, c'est maintenir l'environnement, on vit en osmose avec la nature grâce à l'élevage, ça permet que le milieu ne se ferme trop rapidement</i>	Savoir marcher Polyvalence

	Projets	Besoin de formation	Vision du métier d'éleveur	Vision du métier de berger	Points essentiels à retenir par rapport à l'école
Gaec Clé des Champs	/	Continuer groupes d'échanges/discussions		<i>le berger il va pas être juste berger, il va s'occuper des clôtures, du tracteur, de la transfo si y en a...</i>	Polyvalence des bergers, l'école doit apprendre à apprendre
Hélène Calvet	Transmission de la ferme d'ici quelques années	Chien de conduite		<i>Moi dans ma tête berger ça reste vraiment les éleveurs ovins qui sortent toute la journée ou tout l'après-midi leurs animaux sur parcours quoi</i>	Frein administratif pour l'embauche et coût, manque MO dans l'urgence

# **ANNEXE 4**

## Grille de hiérarchisation des retours d'entretiens

Noms	Pratique de l'estive	Adaptation des pratiques à la prédation	Pratique la garde	Paturage en parcelles closes
Sebastien Clergeau, Véronique GAEC de Rieisse		1	1	1
Sébastien Duboz Caprices des Cévennes			1	
Guilhem Roux			1	1
Yves Commandré				1
M. Cabirou				1
Patrick Carly			1	1
Manon Van Moorleghem			1	1
GAEC du louveteau		1		1
GAEC Du mont lozere				1
Julien Lespine	1		1	
Ruben				1
Gaec Clé des Champs		1	1	1
Gaec Calvet Bredoire		1	1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>11</b>

Noms	Impossibilité de payer un salaire	Ont remarqué un manque de main d'oeuvre (MO) sur le territoire	Manque de qualification de la MO	Poids administratif	Du mal à fidéliser la MO	Fait facilement confiance pour une embauche	Expériences positives avec les employé(e)s	Ont déjà embauché un berger
Sebastien Clergeau, Véronique GAEC de Rieisse	1			1		1	1	1
Sébastien Duboz Caprices des Cévennes				1		1	1	1
Guilhem Roux		1				1	1	
Yves Commandré		1	1		1	1	1	
M. Cabirou	1	1						
Patrick Carly	1	1				1	1	
Manon Van Moorlegem	1	1					1	
GAEC du louveteau	1	1	1		1		1	
GAEC Du mont lozere	1	1			1			
Julien Lespine	1					1	1	1
Ruben	1	1				1	1	
Gaec Clé des Champs	1					1	1	1
Gaec Calvet Bredoire		1		1	1	1	1	
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>4</b>

Noms	Besoin d'ouvrier formé à la garde	Besoin d'ouvrier polyvalent	Besoin d'ouvrier formé aux spécificités du territoire	Besoin d'améliorer ses connaissances du pâturage sur ressources naturelles	Besoin de formations sur le pastoralisme (techniques de garde)	Ont bénéficié de formations ou journées d'échanges pour éleveurs	Sont satisfaits des formations
Sebastien Clergeau, Véronique GAEC de Rieisse	1	1	1	1		1	
Sébastien Duboz Caprices des Cévennes	1	1				1	1
Guilhem Roux	1	1	1	1	1	1	1
Yves Commandré		1	1	1		1	1
M. Cabirou		1					
Patrick Carly	1	1		1	1		
Manon Van Moorleghem	1	1			1	1	1
GAEC du louveteau	1	1					
GAEC Du mont lozere		1		1	1		
Julien Lespine	1	1	1	1	1		
Ruben		1	1			1	1
Gaec Clé des Champs	1	1			1	1	1
Gaec Calvet Bredoire		1					
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>

Noms	Ont bénéficié de formations chien de conduite	Sont satisfaits de leur chien	Sont satisfaits de la formation chien de conduite	Utilisation de chiens de protections
Sebastien Clergeau, Véronique GAEC de Rieisse	1	1	1	1
Sébastien Duboz Caprices des Cévennes	1	1	1	
Guilhem Roux	1		1	
Yves Commandré	1			
M. Cabirou				
Patrick Carly	1	1	1	
Manon Van Moorleghem	1			
GAEC du louveteau				1
GAEC Du mont lozere				
Julien Lespine	1	1	1	
Ruben	1			
Gaec Clé des Champs	1	1	1	1
Gaec Calvet Bredoire	1		1	
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>3</b>



# **ANNEXE 5**

# Questionnaire

11/02/2022 15:33

Enquête éleveurs sur l'emploi agricole

## Enquête éleveurs sur l'emploi agricole

Dans le cadre d'un questionnement sur la pertinence de la création d'une école de Bergers dans les Cévennes, nous vous remercions de prendre 10min pour répondre à cette enquête. Cette dernière permet de cerner la demande réelle de main d'œuvre dans le domaine de l'élevage et plus particulièrement du pastoralisme.

Nous vous précisons que ce questionnaire est anonyme et que les réponses ne seront pas divulguées à des fins commerciales.

Cependant si vous souhaitez connaître les résultats de l'enquête, vous pourrez indiquer votre adresse mail à la fin du questionnaire.

---

\*Obligatoire

## 1. De quel département êtes-vous? \*

*Une seule réponse possible.*

- 01
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 09
- 11
- 12
- 13
- 15
- 19
- 24
- 26
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33
- 34
- 40
- 43
- 46
- 47
- 48
- 64
- 65
- 66
- 81
- 82
- 83
- 84
- Autre : \_\_\_\_\_

2. Quel âge avez-vous ? \*

*Une seule réponse possible.*

- Moins de 25 ans
- 25 - 35 ans
- 35 - 45 ans
- 45 - 55 ans
- Plus de 55 ans

3. Quels sont les animaux élevés sur votre exploitation ? \*

*Plusieurs réponses possibles.*

- Bovins viande
- Bovins lait
- Ovins viande
- Ovins lait
- Caprins
- Equins

Autre :  \_\_\_\_\_

## 4. Quelle production commercialisez-vous ?

Plusieurs réponses possibles.

	De vache/bœuf	De brebis/mouton	De chèvre	De chevaux	De productions autres
Produits laitiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Produits carnés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laine/cuir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prestations de services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tourisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Achat/Revente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vente de reproducteurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 5. De quelle manière vos animaux pâturent-ils? \*

Plusieurs réponses possibles.

- En garde
- En lâché dirigé
- En grand parc clos
- En pâturage tournant (fil/dynamique)
- Ils ne pâturent pas

## 6. Quelle surface de pâturage avez-vous à disposition?

Une seule réponse possible.

- Moins de 50 ha
- Entre 50ha et 100ha
- Entre 100ha et 200ha
- Entre 200ha et 300ha
- Plus de 300ha
- Pas de pâturage

## 7. Quelle est la taille de votre cheptel?

*Une seule réponse possible.*

- Moins de 100 têtes
- Entre 100 et 300 têtes
- Entre 300 et 1000 têtes
- Plus de 1000 têtes

## 8. Combien de temps vos animaux pâturent-ils à l'année?

*Une seule réponse possible.*

- Pas de pâturage
- Moins de 3 mois
- 3 à 6 mois
- Plus de 6 mois
- Toute l'année

## 9. Combien de temps pâturent-ils par jour?

*Une seule réponse possible.*

- Moins d'1 heure
- Entre 1 et 2 heures
- Entre 2 et 4 heures
- Entre 4 et 8 heures
- Plus de 8 heures

## 10. Envoyez-vous vos animaux en estive? \*

*Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non

11. Avez vous déjà embauché un ouvrier agricole ou un berger \*

*Une seule réponse possible.*

- Oui *Passer à la question 14*
- Non *Passer à la question 32*

12. Quel(s) type(s) de main-d'œuvre avez-vous déjà embauché?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Ouvrier d'un Groupement d'employeurs
- Ouvrier d'un service de remplacement
- Ouvrier que j'ai directement employé
- Apprenti
- Je n'ai jamais employé d'ouvrier

13. D'après vous quels peuvent-être les freins à l'embauche d'un ouvrier agricole?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Le coût
- Ma difficulté à travailler avec d'autres personnes
- Le partage d'un emploi du temps (groupement employeurs)
- Le nombre d'ouvriers disponibles à l'embauche
- Le manque de qualification/expérience de l'ouvrier
- Le manque de moyen d'accueil
- L'attractivité du secteur professionnel (image du métier, reconnaissance...)
- L'attractivité du territoire

Autre :  \_\_\_\_\_

#### Ressenti sur emploi

14. Sur votre exploitation, l'ouvrier est embauché...

*Plusieurs réponses possibles.*

- A plein temps durant toute l'année
- Quelques jours par semaine durant toute l'année
- De manière saisonnière
- Occasionnellement dans le cadre de remplacements

15. Quelles compétences recherchez-vous en priorité en cas d'embauche d'un ouvrier?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Organisation
- Capacité de dialogue/ d'échange
- Maîtrise du soins des animaux
- Techniques de garde
- Conduite d'engins agricoles
- Transformation alimentaire
- Pose de clôture
- Aide à la mise bas
- Maitrise de l'alimentation
- Maitrise de la traite
- Formation hygiène
- Formation premiers secours
- Tonte
- Ecornage

Autre :  \_\_\_\_\_

16. De manière générale quelle est votre satisfaction du travail du ou des ouvriers?

*Une seule réponse possible.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Non satisfait	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Très satisfait

17. Comment l'avez-vous recruté?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Cercle de connaissance
- Offre d'emploi local
- Offre d'emploi en ligne
- Candidature spontanée

Autre :  \_\_\_\_\_



18. Votre salarié est-il amené à gérer le pâturage et le troupeau?

*Une seule réponse possible.*

Oui

Non

19. Avez vous déjà employé un berger ( même au travers d'un groupement d'employeur) \*

*Une seule réponse possible.*

Oui *Passer à la question 20*

Non *Passer à la question 35*

Enquête éleveur employeur  
berger

Cette rubrique concerne les éleveurs ayant déjà embauché un berger.

20. Avait-il une formation ou diplôme de berger? \*

*Une seule réponse possible.*

Oui *Passer à la question 42*

Non *Passer à la question 42*

Ne sais pas *Passer à la question 42*

21. Quelle était la formation? \*

*Une seule réponse possible.*

Ecole du Merle

Pas de formation dans ce domaine

Stages ou expériences

Je ne sais pas

Si autre école (précisez dans Autre)

Autre : \_\_\_\_\_

## 22. Etes-vous satisfait de son travail?

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Peu satisfait	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Très satisfait

## 23. Pour combien de temps l'avez-vous embauché?

Plusieurs réponses possibles.

- Moins d'un mois
- 1 à 3 mois
- 3 à 6 mois
- Supérieur à 6 mois
- Toute l'année

## 24. Le berger revient... \*

Une seule réponse possible.

- Chaque année, j'emploi toujours le même
- Quelques fois, je change de berger régulièrement
- Ne revient pas, je change de berger chaque année
- Je n'ai eu besoin d'un berger qu'une seule fois

## 25. A l'arrivée du berger (si celui si débute avec votre troupeau) quel temps accordez-vous à la transmission d'information?

Une seule réponse possible.

- Une semaine *Passer à la question 42*
- Quelques jours *Passer à la question 42*
- Une journée *Passer à la question 42*
- Quelques heures *Passer à la question 42*

## 26. Je mets à disposition du berger... \*

Plusieurs réponses possibles.

- Une cabane
- Une maison
- L'eau courante
- L'électricité
- Un moyen de chauffage
- Un véhicule
- Un chien formé
- Un équipement adapté (vêtement de pluie, canne crochet.....)
- Des chiens de protection
- Du matériel de contention

Autre :  \_\_\_\_\_

## 27. Quel salaire êtes-vous prêts à verser pour les services d'un berger?

Une seule réponse possible.

- SMIC
- Autre : \_\_\_\_\_

## 28. Qu'est-ce qui selon vous pourrait freiner à l'embauche d'un berger?

Plusieurs réponses possibles.

- Le salaire
- Le manque de polyvalence du berger
- Le manque d'informations sur les compétences des bergers
- Besoins insuffisants
- Difficulté à trouver des bergers
- Mauvaise expérience avec un berger

Autre :  \_\_\_\_\_

29. Avez-vous déjà confié au berger des tâches qui sortent du champs de compétence d'un berger?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Conduite d'engins agricole  
 Vente  
 Bucheronnage  
 Pose de clôture, construction diverses  
 Non aucune de ces tâches

Autre :  \_\_\_\_\_

30. Cela s'est-il bien passé? \*

*Une seule réponse possible.*

- Oui *Passer à la question 35*  
 Non *Passer à la question 35*

31. Si non, précisez

---

---

---

---

---

*Passer à la question 35*

#### Enquête éleveurs non employeur d'ouvrier

32. De quelles manières gérez-vous les éventuelles surcharges de travail

*Plusieurs réponses possibles.*

- Je travaille plus  
 Coup de main (famille, amis, voisins...)  
 Entraide  
 Wwoofing, stagiaires  
 Apprenti  
 J'arrive à ne pas avoir de surcharge

Autre :  \_\_\_\_\_

33. Cette solution vous convient-elle? \*

*Une seule réponse possible.*

Oui *Passer à la question 35*

Non *Passer à la question 35*

34. Précisez pourquoi

---

---

---

---

---

#### Perspectives

35. A l'avenir, pensez vous développer des activités susceptibles de générer de nouveaux besoins en compétences et en main-d'œuvre

*Une seule réponse possible.*

Oui

Non (vous pouvez directement aller en bas de page)

36. Si oui quelle(s) activité(s)

---

---

---

---

---

37. Si vous deviez développer une nouvelle activité ou faire face à un accroissement du temps de travail, comment feriez-vous?

*Plusieurs réponses possibles.*

- J'envisage d'employer un ouvrier polyvalent
- J'envisage d'employer via un groupement d'employeurs
- J'envisage d'employer via le service de remplacement
- J'envisage d'employer un apprenti
- J'envisage d'employer un berger
- J'envisage d'augmenter la quantité de travail de la main d'œuvre salariée déjà présente sur l'exploitation
- J'envisage de mobiliser de l'entraide (voisin, famille, amis)
- Je n'envisage pas de modifier la main d'œuvre sur l'exploitation

Autre :  \_\_\_\_\_

38. Dans le cadre d'une embauche, ce serait pour quelle échéance?

*Une seule réponse possible.*

- D'ici un mois
- Dans le trimestre
- Dans l'année
- Dans les trois prochaines années
- Dans plus de trois ans
- Dans plus de 5 ans
- Dans plus de 10 ans

39. Pour quelle quantité de travail supplémentaire?

*Une seule réponse possible.*

- Temps plein
- Mi-temps
- Autre : \_\_\_\_\_

## 40. Pour quelle rémunération

*Une seule réponse possible.*

- SMIC
- Autre : \_\_\_\_\_

## 41. Quelles seraient les nouvelles compétences que nécessiterait le développement de cette nouvelle activité

*Plusieurs réponses possibles.*

- Accueil de groupe
- Commercialisation
- Capacité de dialogue/ d'échange
- Maîtrise de la garde
- Maîtrise du soins des animaux
- Maîtrise de l'alimentation
- Maîtrise de la traite
- Aide à la mise bas
- Pose de clôture
- Agronomie
- Arboriculture
- Sylviculture
- Agroforesterie/ Sylvopastoralisme
- Conduite d'engins agricoles
- Transformation alimentaire
- Formation hygiène
- Formation premiers secours/ sécurité
- Tonte/écorchage/parage

Autre :  \_\_\_\_\_

**Formations**

Cette rubrique concerne les différentes formations que vous, votre berger ou votre ouvrier avez suivies durant votre parcours scolaire ou professionnel.

## 42. De quelles manières avez-vous pu vous former?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Formation diplômante (CAP, BPREA, BTS....)
- Formation courte
- Journées d'échanges
- Stage
- Auto formation (lectures, recherches en tous genres)
- Aucune formation

Autre :  \_\_\_\_\_

## 43. Estimez-vous avoir besoin de formations en lien avec le pastoralisme?

*Une seule réponse possible.*

Oui

Non

## 44. Sur quels thèmes?

*Plusieurs réponses possibles.*

- Techniques de garde
- Santé
- Alimentation du troupeau
- Techniques de pâturage
- Usage des ressources naturelles pour l'alimentation
- Grands prédateurs
- Chiens de protection
- Chiens de conduite
- Sylvopastoralisme
- Protection de l'environnement
- Changement climatique
- Droit du travail
- Economie gestion

Autre :  \_\_\_\_\_



## 45. Connaissez-vous les formations suivies par votre ouvrier/berger?

Plusieurs réponses possibles.

- Formation diplômante (CAP, BPREA, BTS....)
- Formation courte
- Journées d'échanges
- Stage
- Auto formation (lectures, recherches en tous genres)
- Aucune formation
- Je ne sais pas

Autre :  \_\_\_\_\_

## 46. Estimez-vous qu'il ou elle aurait besoin de formations en lien avec le pastoralisme?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

## 47. Sur quels thèmes?

Plusieurs réponses possibles.

- Techniques de garde
- Santé
- Alimentation du troupeau
- Techniques de pâturage
- Usage des ressources naturelles pour l'alimentation
- Grands prédateurs
- Chiens de protection
- Chiens de conduite
- Sylvopastoralisme
- Protection de l'environnement
- Changement climatique
- Droit du travail
- Economie gestion

Autre :  \_\_\_\_\_

Fin

48. Auriez-vous quelque chose à ajouter ? Un avis sur le questionnaire, des idées de formations...

---

---

---

---

---

49. Souhaitez vous être tenu au courant des résultats de l'enquête? Souhaitez vous être informé à l'avenir des suites du projet d'école des bergers ? \*

*Une seule réponse possible.*

- Non
- Oui, seulement des résultats d'enquête
- Oui, des résultats d'enquête et des suites du projets

50. Si oui, veuillez indiquer votre adresse mail:

---

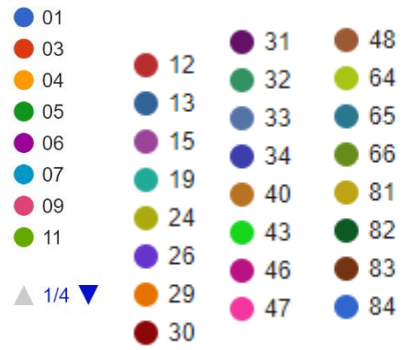
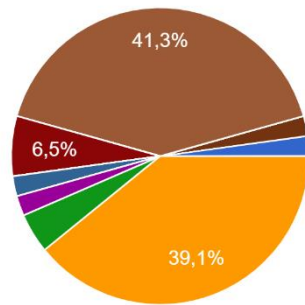
**Merci beaucoup pour vos réponses**

# **ANNEXE 6**

# Résultats du questionnaire

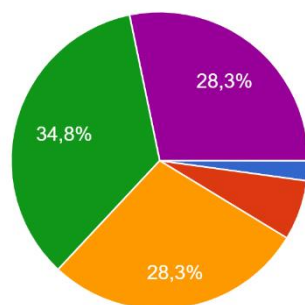
De quel département êtes-vous?

46 réponses



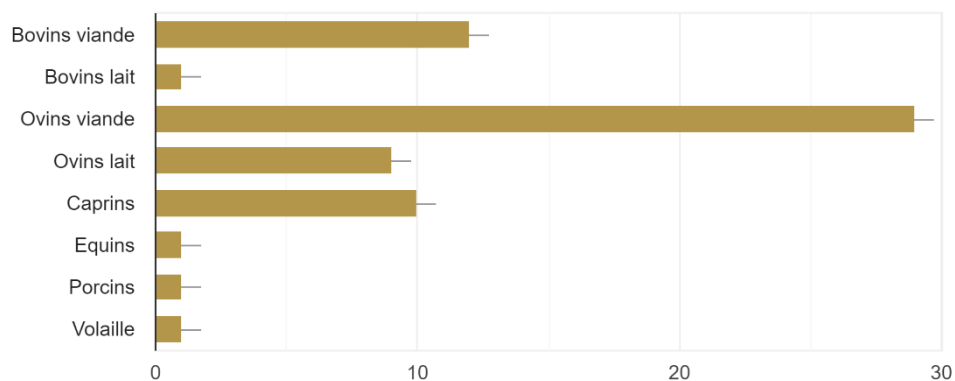
Quel âge avez-vous ?

46 réponses

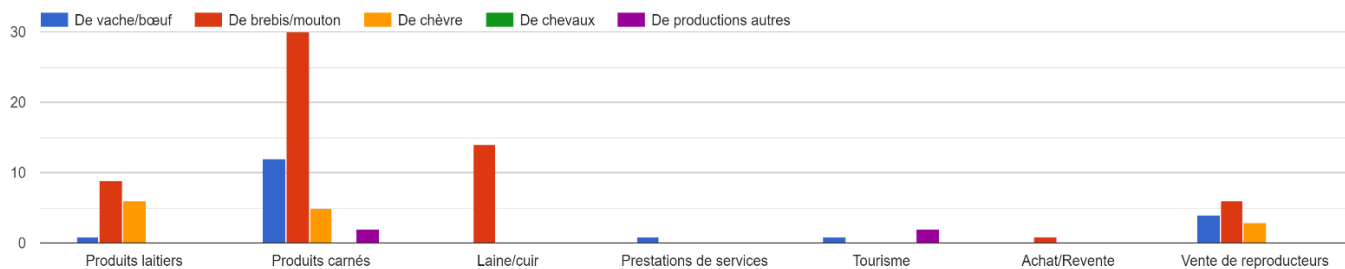


## Quels sont les animaux élevés sur votre exploitation

46 réponses

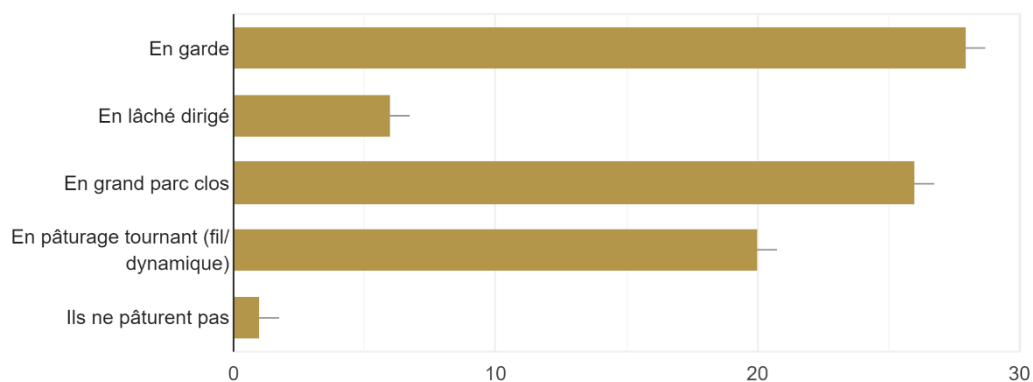


## Quelle production commercialisez-vous ?



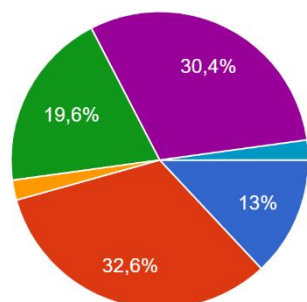
## De quelle manière vos animaux pâturent-ils ?

46 réponses



Quelle surface de pâturage avez-vous à disposition?

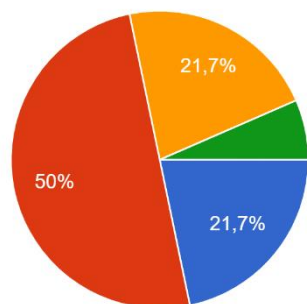
46 réponses



- Moins de 50 ha
- Entre 50ha et 100ha
- Entre 100ha et 200ha
- Entre 200ha et 300ha
- Plus de 300ha
- Pas de pâturage

Quelle est la taille de votre cheptel?

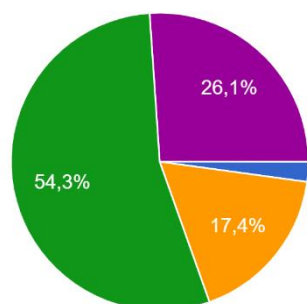
46 réponses



- Moins de 100 têtes
- Entre 100 et 300 têtes
- Entre 300 et 1000 têtes
- Plus de 1000 têtes

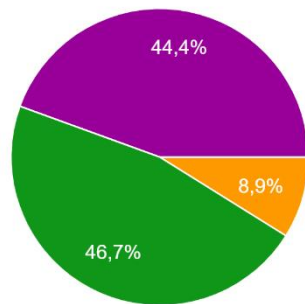
Combien de temps vos animaux pâturent-ils à l'année?

46 réponses



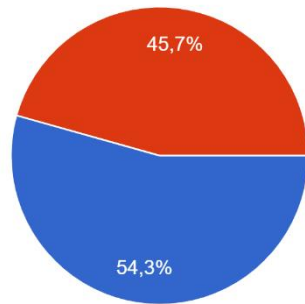
- Pas de pâturage
- Moins de 3 mois
- 3 à 6 mois
- Plus de 6 mois
- Toute l'année

Combien de temps pâturent-ils par jour?  
45 réponses



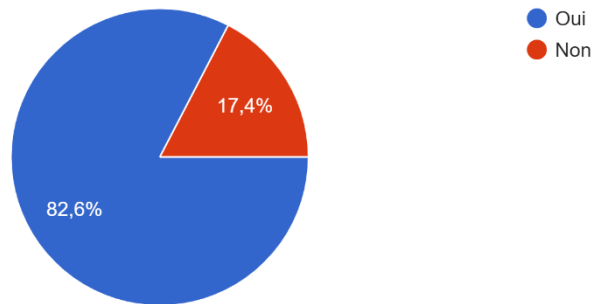
- Moins d'1 heure
- Entre 1 et 2 heures
- Entre 2 et 4 heures
- Entre 4 et 8 heures
- Plus de 8 heures

Envoyez-vous vos animaux en estive?  
46 réponses

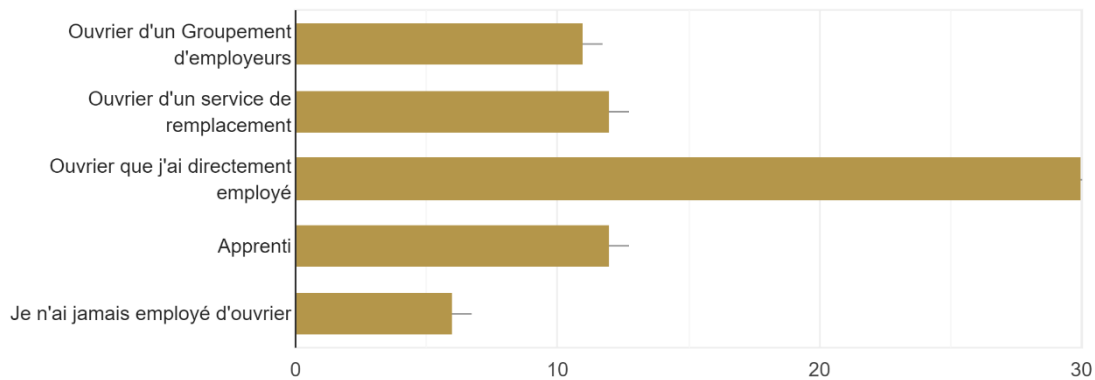


- Oui
- Non

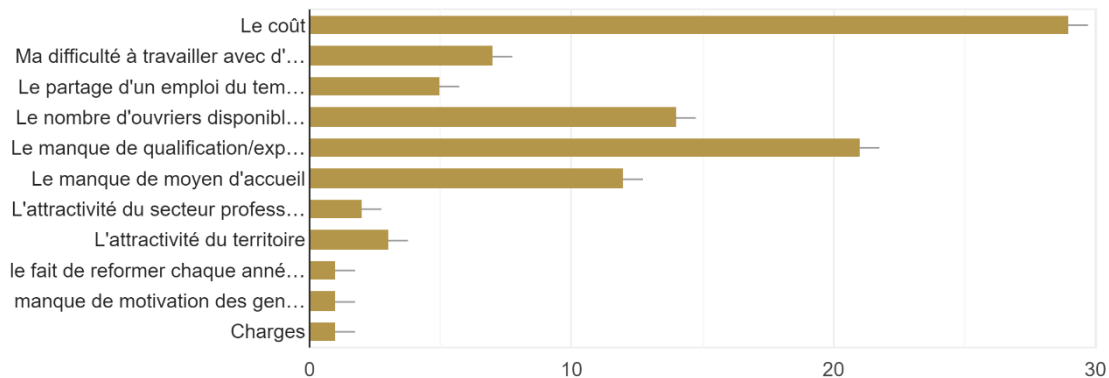
Avez vous déjà embauché un ouvrier agricole ou un berger  
46 réponses



Quel(s) type(s) de main-d'œuvre avez-vous déjà embauché?  
45 réponses



D'après vous quels peuvent-être les freins à l'embauche d'un ouvrier agricole?  
45 réponses

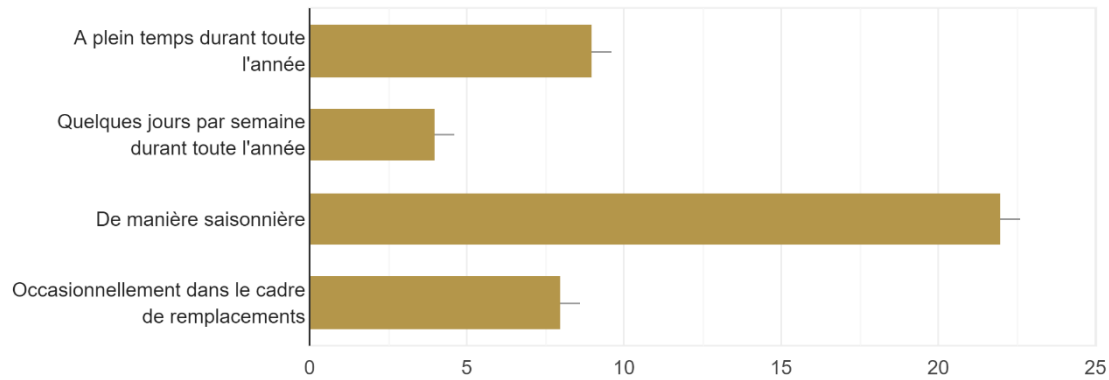




## Ressenti sur emploi :

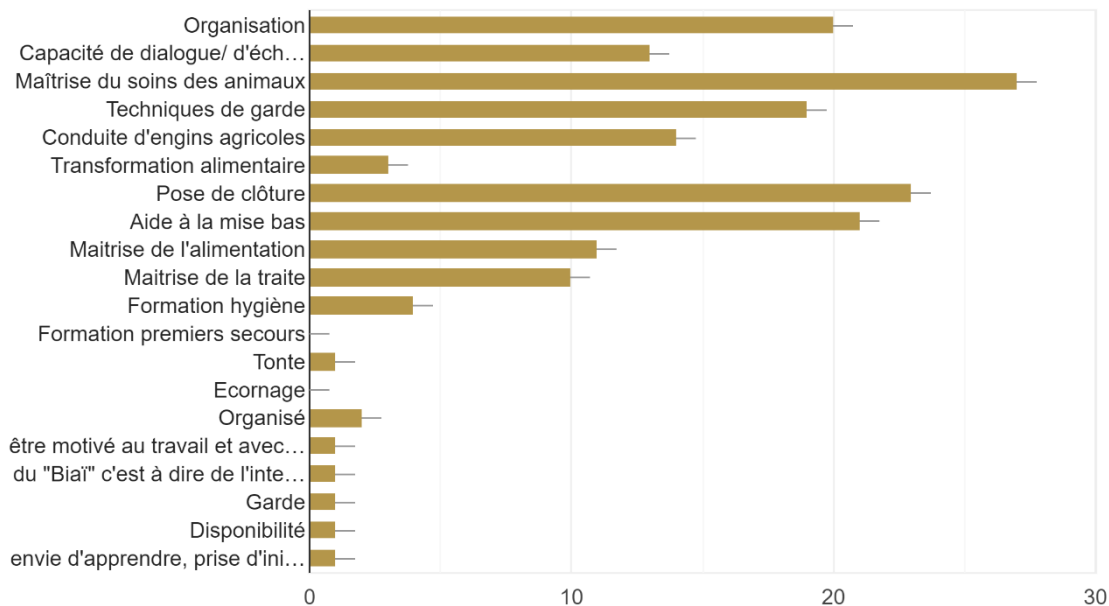
Sur votre exploitation, l'ouvrier est embauché...

37 réponses



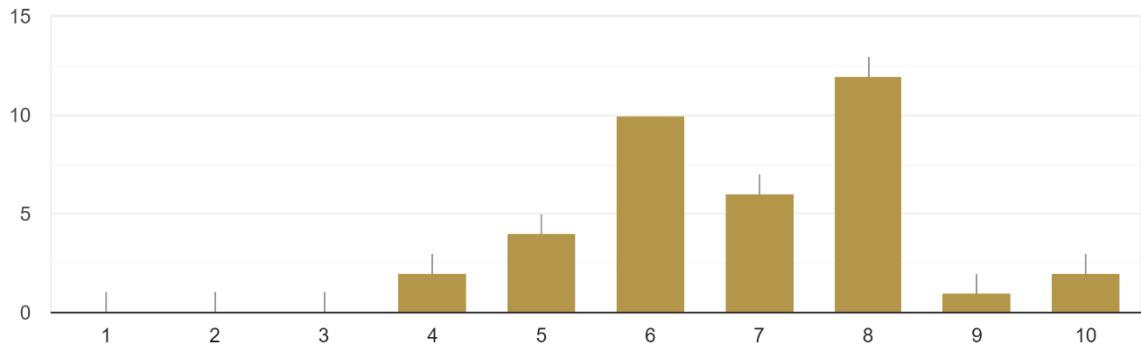
Quelles compétences recherchez-vous en priorité en cas d'embauche d'un ouvrier?

38 réponses



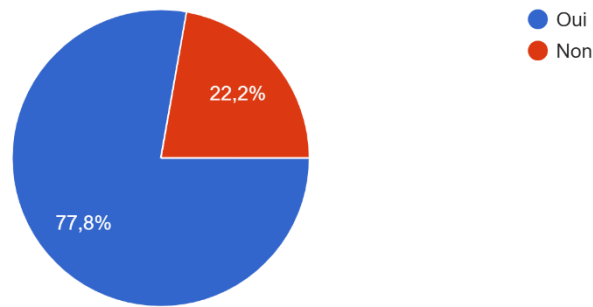
De manière générale quelle est votre satisfaction du travail du ou des ouvriers?

37 réponses



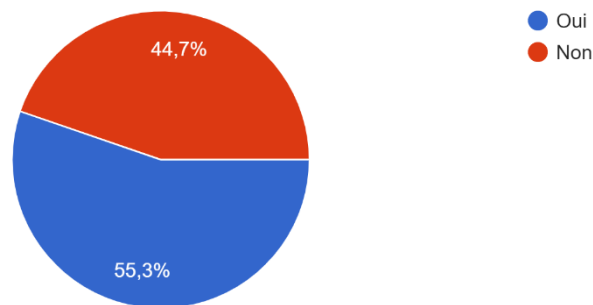
Votre salarié est-il amené à gérer le pâturage et le troupeau?

36 réponses



Avez vous déjà employé un berger ( même au travers d'un groupement d'employeur)

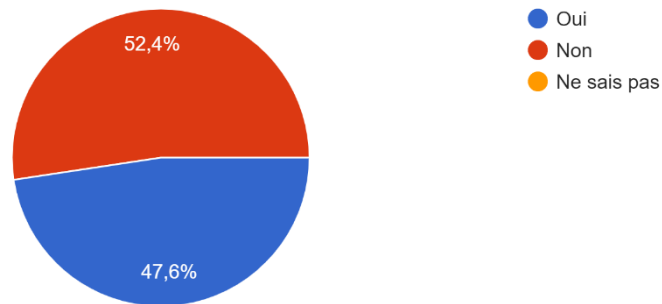
38 réponses



# Enquête éleveur employeur berger :

Avait-il une formation ou diplôme de berger?

21 réponses



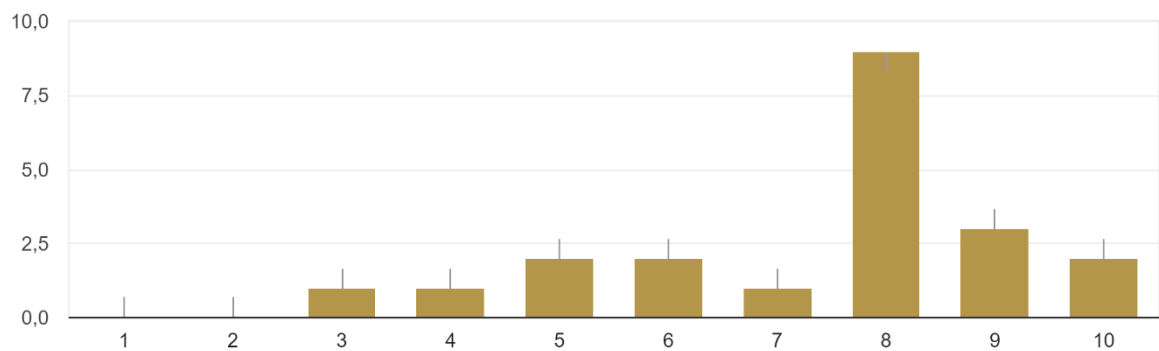
Quelle était la formation?

21 réponses



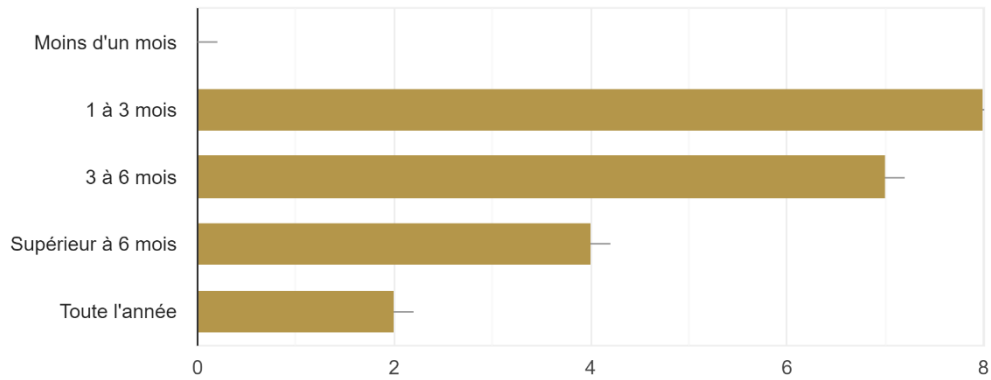
Etes-vous satisfait de son travail?

21 réponses



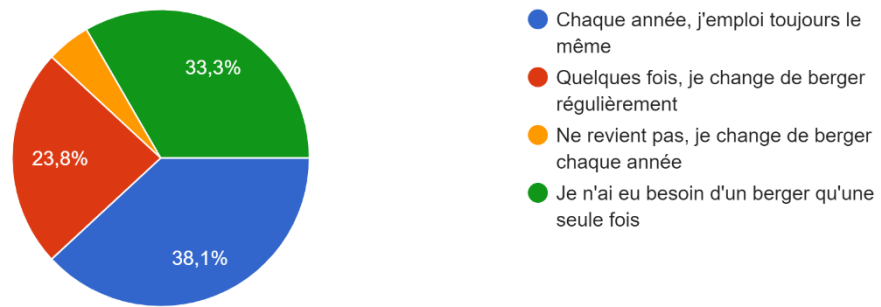
### Pour combien de temps l'avez-vous embauché?

21 réponses



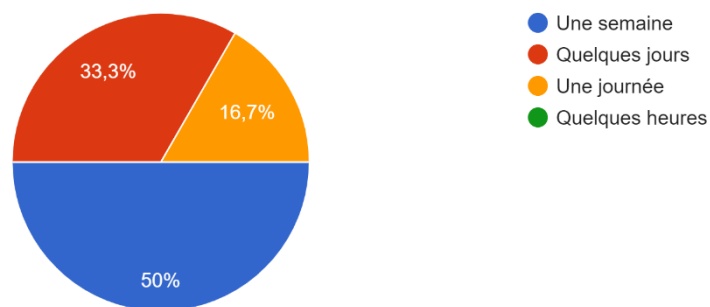
### Le berger revient...

21 réponses



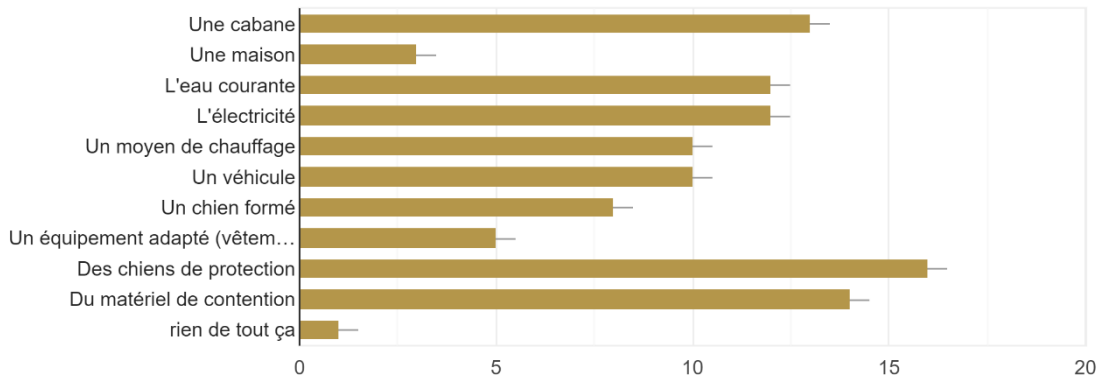
### A l'arrivée du berger (si celui si débute avec votre troupeau) quel temps accordez-vous à la transmission d'information?

18 réponses



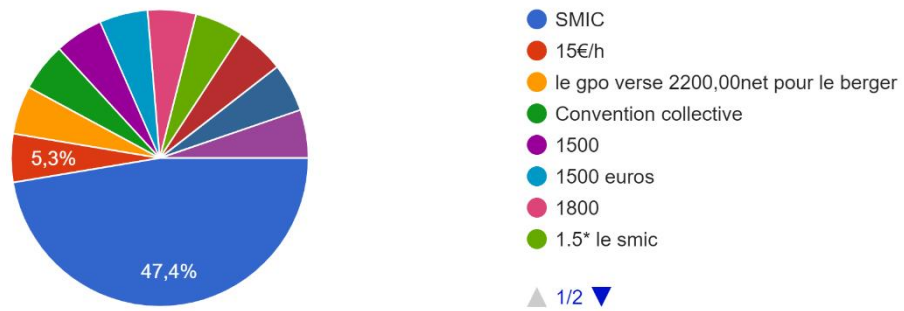
### Je mets à disposition du berger...

21 réponses



### Quel salaire êtes-vous prêts à verser pour les services d'un berger?

19 réponses



## Quel salaire êtes-vous prêts à verser pour les services d'un berger?

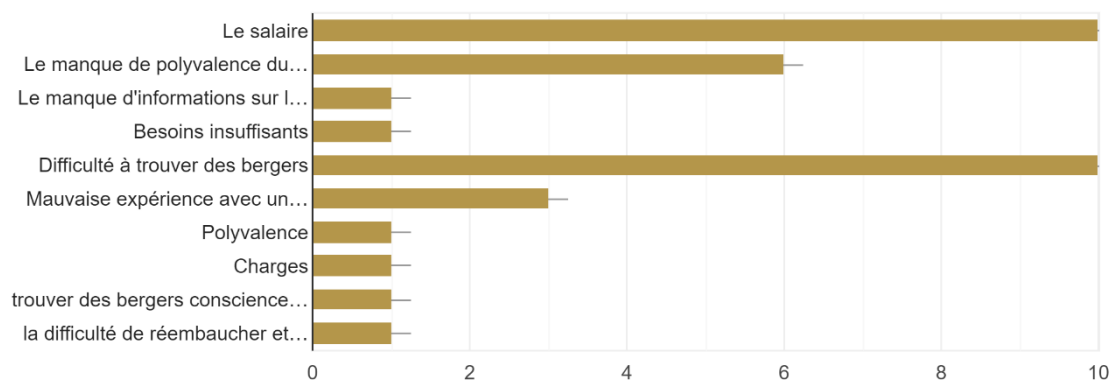
 Copier

19 réponses



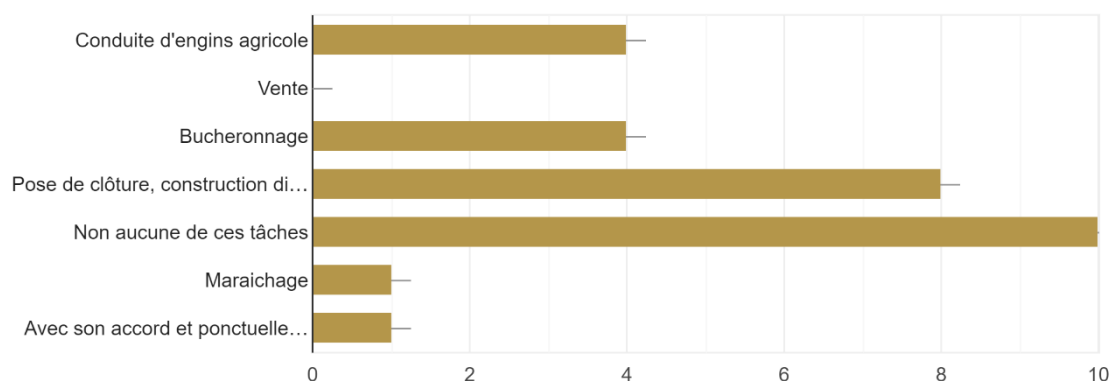
## Qu'est-ce qui selon vous pourrait freiner à l'embauche d'un berger?

20 réponses



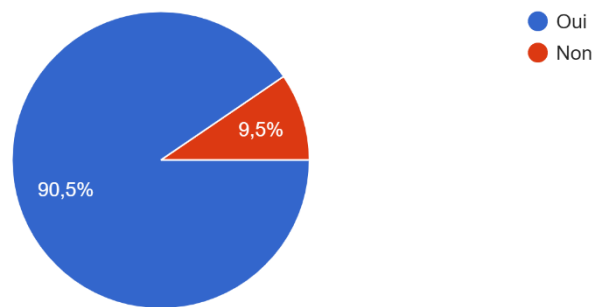
## Avez-vous déjà confié au berger des tâches qui sortent du champs de compétence d'un berger?

20 réponses



Cela s'est-il bien passé?

21 réponses



Si non, précisez

2 réponses

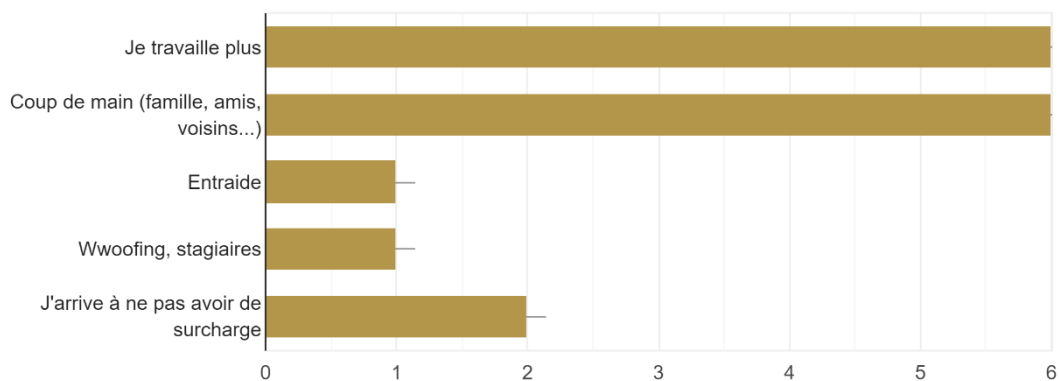
pas eu besoin

Le berger ne fait chez nous que de la garde

# Enquête éleveurs non employeur d'ouvrier :

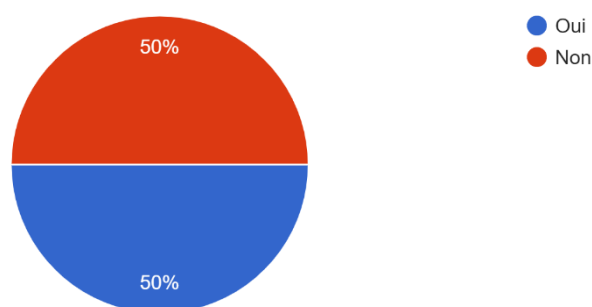
De quelles manières gérez-vous les éventuelles surcharges de travail

8 réponses



Cette solution vous convient-elle?

8 réponses



Précisez pourquoi

4 réponses

On aimerait pouvoir embaucher en groupement d'employeurs

beaucoup de fatigue, peu de moment en famille

Il faut apprendre à freiner et se reposer

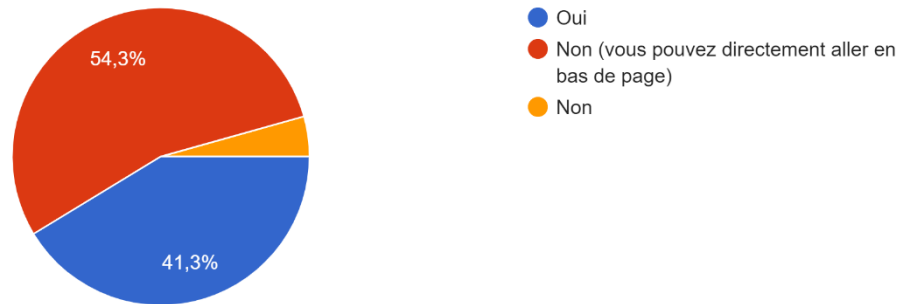
Pour l'instant



## Perspectives :

A l'avenir, pensez vous développer des activités susceptibles de générer de nouveaux besoins en compétences et en main-d'œuvre

46 réponses



Si oui quelle(s) activité(s)

13 réponses

Arbo, accueil, commercialisation

chercher un éventuel repreneur

pas d'activité nouvelles mais envie de prendre plus de temps pour moi

Conduite tracteur

transformation

agnelage - soins -alimentation- traite- pâturage- conduite d'engin

traction animale

Accueil camping

fromagerie

## Transformation fromagère

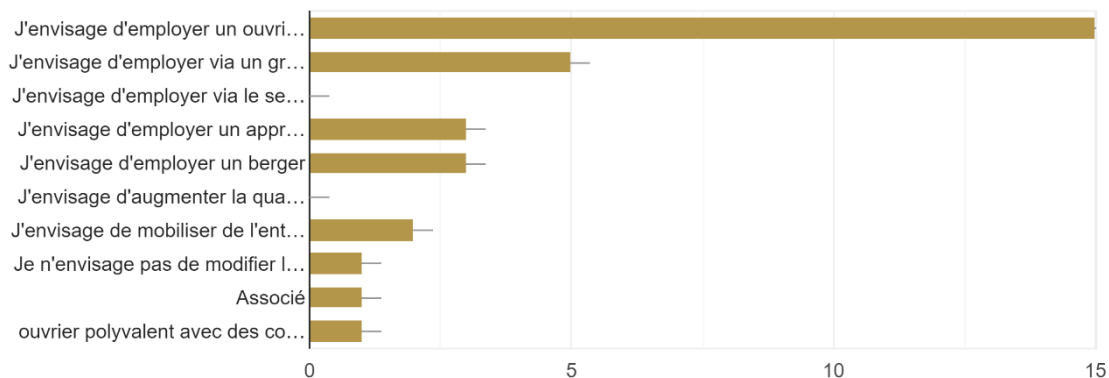
l'ideal serait de proposer un poste à plein temps. L'hiver (haute montagne)nous embauchons 25 h semaine, et à plein temps lorsque les bêtes sortent

mise bas traite sur un autre site

## Entreprise de travaux agricole

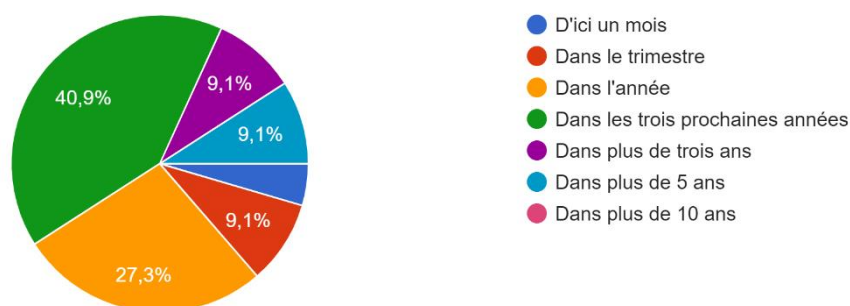
Si vous deviez développer une nouvelle activité ou faire face à un accroissement du temps de travail, comment feriez-vous?

22 réponses



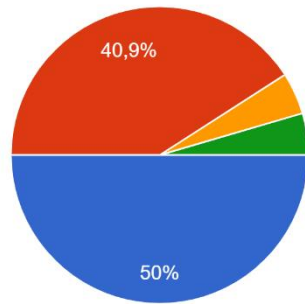
Dans le cadre d'une embauche, ce serait pour quelle échéance?

22 réponses



### Pour quelle quantité de travail supplémentaire?

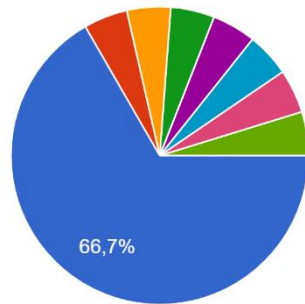
22 réponses



- Temps plein
- Mi-temps
- 3/4 temps
- Quart temps

### Pour quelle rémunération

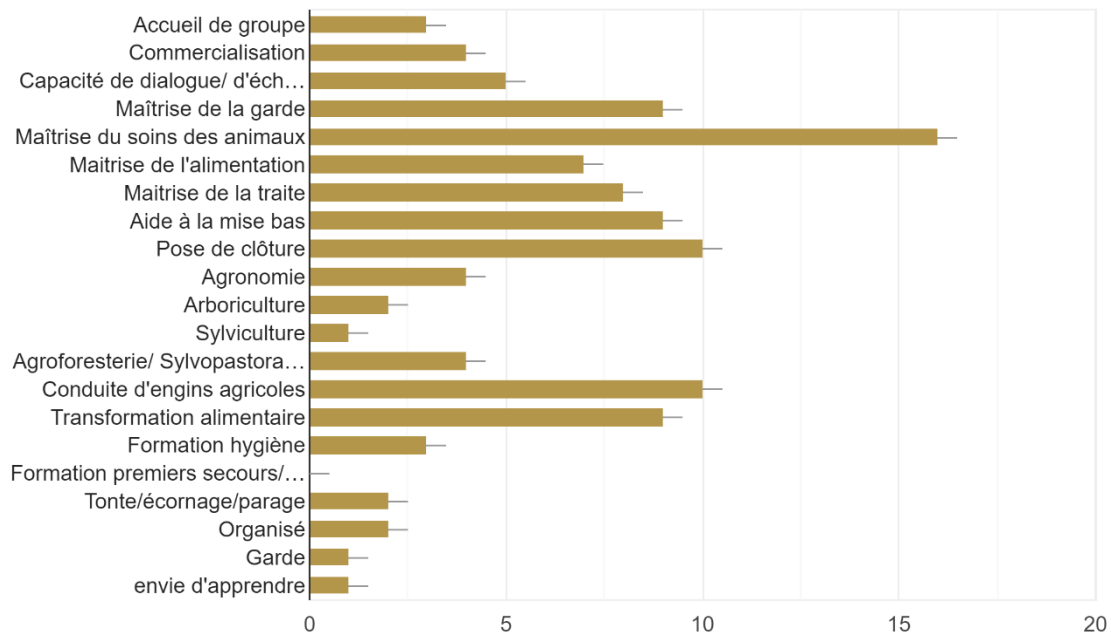
21 réponses



- SMIC
- 1500
- plus que le smic
- En fonction des compétences
- 1500 net
- A négocier
- suivant compétences, début légèrement au dessus du smic
- 1500 voir plus

## Quelles seraient les nouvelles compétences que nécessiterait le développement de cette nouvelle activité

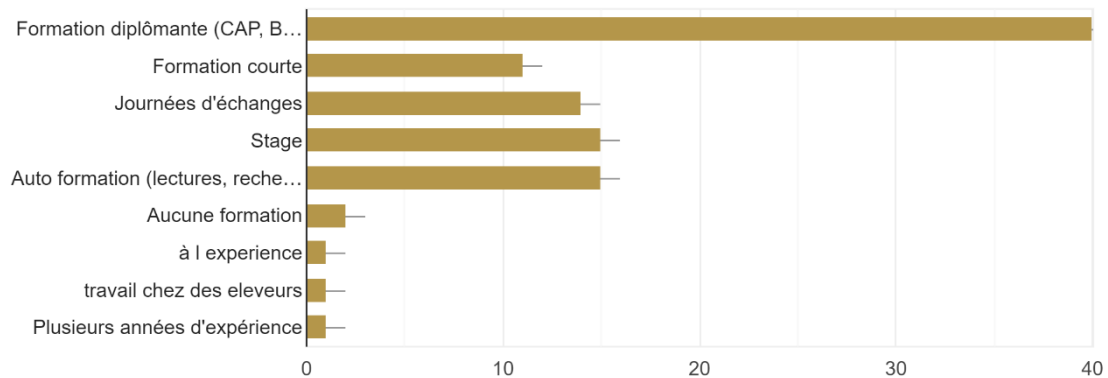
22 réponses



## Formations :

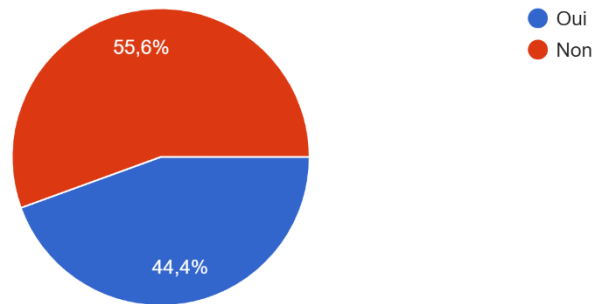
### De quelles manières avez-vous pu vous former?

46 réponses



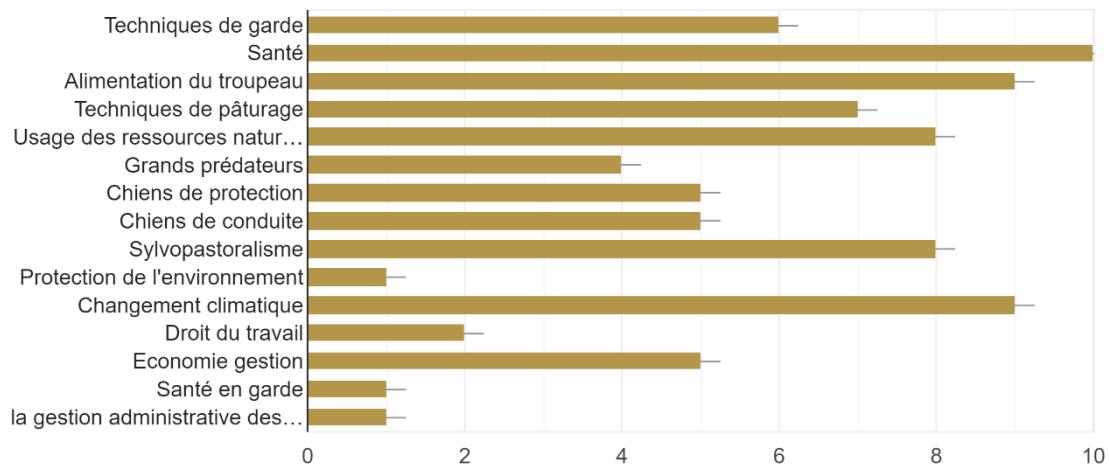
## Estimez-vous avoir besoin de formations en lien avec le pastoralisme?

45 réponses



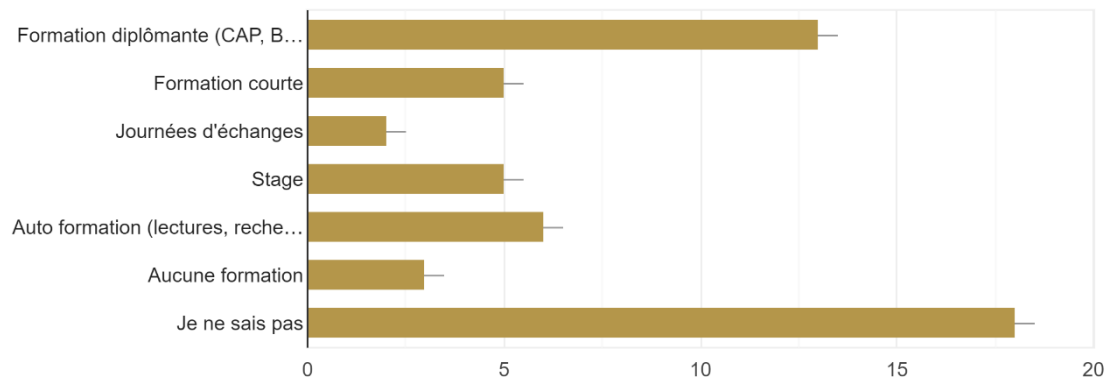
## Sur quels thèmes?

24 réponses



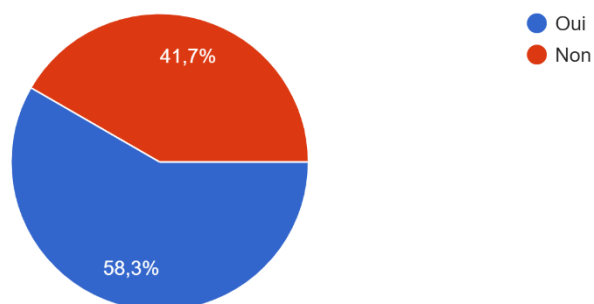
## Connaissez-vous les formations suivies par votre ouvrier/berger?

38 réponses



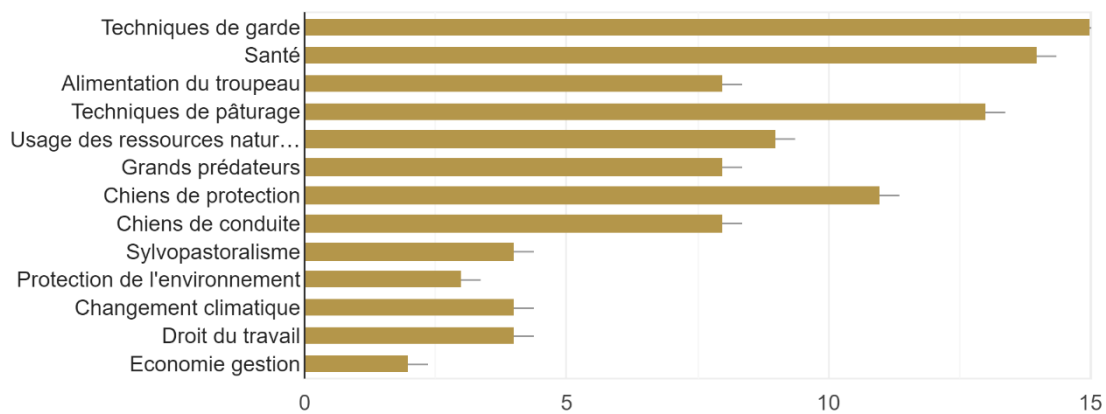
Estimez-vous qu'il ou elle aurait besoin de formations en lien avec le pastoralisme?

36 réponses



Sur quels thèmes?

20 réponses



## Fin :

Auriez-vous quelque chose à ajouter ? Un avis sur le questionnaire, des idées de formations...

7 réponses

Pensez vous qu'il y aura du pastoralisme d'ici 10 ans? Pas sûr avec la progression exponentielle du prédateur.

A l'avenir, pensez vous développer des activités susceptibles de générer de nouveaux besoins en compétences et en main-d'œuvre? je suis un gaec à 3 mais les parents ont 63 ans. la main d'oeuvre sera bien manquante si la conduite de l'exploitation reste la même. ON ne pense pas à souffler, prendre des vacances ....

Je pense que les nouveaux bergers aujourd'hui auraient besoin de plus de stage en alpage avec de vrais bergers d'expérience avant de pouvoir s'autoproclamer bergers. Trop d'entre eux débarquent en garantissant leur compétence pour la garde en montagne mais l'on s'aperçoit au fil de l'été qu'ils manquent cruellement d'expériences. C'est au berger de s'adapter au rythme et aux horaires du troupeau pas l'inverse. Être berger 7h par jour, 35h par semaines ce n'est pas possible

J'insiste sur le côté pratique des formations initiales... on demande au berger de savoir poser un filet, pas de choisir la marque de la pile, de détecter la brebis qui a une mammitte, pas de choisir la molécule à injecter, de savoir s'orienter dans l'espace afin de faire manger le troupeau convenablement, pas de connaître l'équilibre idéal entre UFL et PDI dans une ration, etc. Selon moi une formation initiale devrait être à 80 % pratique, les formations complémentaires ensuite peuvent être théoriques. Ne pas se bloquer sur des thématiques telles que parage et écornage, c'est vraiment anecdotique en terme de temps de travail et un dégourdi apprend avec l'éleveur en 10 min... Se concentrer sur les tâches à effectuer en autonomie (chien de conduite, gestion du pâturage, pose convenable des filets)

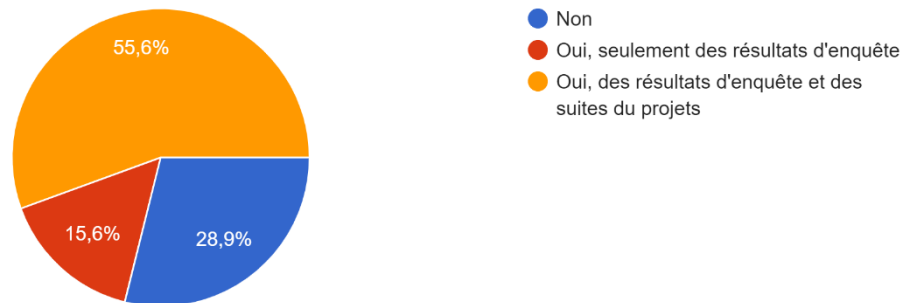
il faut des personnes passionnées par ce métier !!

Bail?, Comodat, accord oral, propriétaire ? Relationnel voisins..

Il faudrait avoir un cas réponse personnelle. Et ayant un troupeau de brebis pâturant dans les vallées cévenoles il est impossible de confier le troupeau à un salarié. Je connais les limites de mes parcelles louées ou en propriétés mais il est impossible de transmettre ces infos à qui que ce soit. J'embauche uniquement un aide berger pendant la saison d'estive. Dans le questionnaire j'ai répondu sans formation, mais cela est faux puisque c'était un éleveur ovins qui n'a pas suivi de formation mais qui connaît le métier. dont je suis très content de lui et je lui mettrai en note 9 sur 10 Et j'emploie aussi quelqu'un 1h le matin une heure le soir pendant la mise bas cette année la personne que j'ai employé je lui mettrai 6 sur 10

Souhaitez vous être tenu au courant des résultats de l'enquête? Souhaitez vous être informé à l'avenir des suites du projet d'école des bergers ?

45 réponses





# **ANNEXE 7**

# Carnet de bord

Constant Bourelly, Clément Gaillères, Fabien Barban, Lucie Marie

## Commande

- commande initiale

Dans le cadre du projet de création d'une école de berger, réaliser un travail d'enquête pour identifier les besoins et compétences attendues par les groupement d'employeurs et éleveurs.

- Définir les cibles de groupements d'employeurs et éleveurs
  - [Entretiens avec bergers pour avoir un aperçu global du projet](#)
- Elaborer une trame d'entretien, réaliser des questionnaires en ligne
  - [Réaliser entretiens qualitatifs et générer des données quantitatives](#)
- Synthèse et analyse des résultats en matière d'emploi et de compétences
  - [+ possible analyse de toutes les enquêtes \(bergers, écoles de berger\)](#)

## Liste de diffusion

<b>Commanditaires</b>  Eloïse de NAUROIS chargée de mission mairie.barre-des-cevennes@orange.fr 04 66 45 05 07 0658754926  François ROUVEYROL Maire de Barre-des-Cévennes mairie.barre-des-cevennes@orange.fr 04 66 45 05 07	<b>Étudiants</b>  Constant BOURELLY 0667759483  Clément GAILLERES 0616945116  Fabien BARBAN 0785687772  Lucie MARIE 0782812775
<b>Tutrice</b>  Lise ROY lise.roy@univ-montp3.fr 0669787687	Adresse mail du projet tutoré  <a href="mailto:ptut.barredescevennes@gmail.com">ptut.barredescevennes@gmail.com</a> mdp : <span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span>

## Méthode de travail

La prise de contact s'est fait par le biais d'un unique numéro.

Nous avons fait le choix d'utiliser une adresse mail commune dédiée au projet tutoré afin de simplifier les échanges avec nos commanditaires et les différents acteurs. Cela devrait nous faire gagner du temps, l'information sera reçue par tous les membres du projet tutoré et les réceptionneurs du mail n'auront pas de doute quant à l'identité du destinataire.

Nous avons décidé de partager nos productions sur un drive partagé car nous étions déjà à l'aise avec cet outil qui nous paraissait facile d'utilisation. De plus, cela nous permet d'avoir toujours accès aux documents même en cas d'absence de l'un d'entre nous.

## Trame de travail

### **1. Entretiens (novembre-déc)**

Avec des éleveurs sur la vision du berger (compétences requises, disponibilités, expériences...)

Avec des bergers sur le ressenti des formations, les attentes des éleveurs, nouveaux enjeu (prédateurs, gardes, changement climatique)

Avec des groupements pastoraux (offres et demandes en emplois de bergers ) sur les qualités des formations disponibles.

Demandes éventuelles de formations en lien avec le pastoralisme pour les éleveurs ou bergers (tonte garde, conduite d'un chien, accueil CPT)

### **2. Questionnaires (déc - janv)**

Réalisation d'un questionnaire grâce au premier compte rendu des entretiens avec une petite fiche récapitulative du métier de berger et ses différentes facettes.

### **3. Étendre les entretiens ( - fév)**

En Occitanie ou grand sud, réaliser quelques entretiens pour un aperçu des besoins par région (Alpes, Provence, Massif Central, Pyrénées)

### **4. Synthèse questionnaires (fév)**

Sortir une synthèse « quantitative » avec des chiffres clairs et représentatifs

### **5. Synthèse entretiens**

Sortir une synthèse plus élaborée et « qualitative » regroupant les informations par nuages d'idées.

Mettre en avant des citations ou phrases qui reprennent l'idée globale.

## 6. Préparer un retour sur le questionnaire















Retour sur le questionnaire pour les personnes ayant répondu. Explication de l'utilisation des données et remerciement.

## 7. Analyse des synthèses

Regrouper les synthèses des autres enquêtes avec celles du questionnaire et des entretiens.

En faire une analyse globale sur l'intérêt de la création de l'école et la ou les types de formations à privilégier. Les éléments importants qui en ressortent (nouveaux modules à apporter aux formations existantes, stages, interventions)

## Planning

tâches à réaliser	Novembre	décembre	janvier	février	Mars
Bibliographie					
Entretiens					
Questionnaire					
Synthèse entretiens					
Analyse des entretiens					
Synthèse des questionnaires					
Retour des questionnaires aux relais					
Rédaction du dossier					
rendu dossier					15
Soutenance					22
Présentation résultats au GT					25

## Tableau de bord

Tableau de bord - semaine 1 (nov)	
date	contenu du jour
08/11/2021	Mise au clair de notre compréhension de la présentation, prise de rdv téléphonique avec les commanditaires. Préparation de l'entretien avec les commanditaires pour clarifier le projet (questions, propositions)
09/11/2021	Lecture d'anciens projets tutorés en lien avec notre sujet, lecture des documents (charte, dossier CA...). Entretien avec Eloïse et le maire pour déterminer un échantillonnage, une trame d'entretien et les modalités de l'enquête. Ecriture de la trame pour les agriculteurs
10/11/2021	Elaboration du questionnaire destiné à Guillaume CONSTANT. Rédaction du contexte. Entretien avec Guillaume.
11/11/2021	<a href="#">Commémoration</a>
12/11/2021	Présentation orale de l'avancée du projet, notre organisation etc.

Tableau de bord - semaine 2 (déc)	
date	contenu du jour
13/12/2021	Réunion avec Sylvie pour recouper les questionnaires. Préparation du questionnaire destiné aux agriculteurs.
14/12/2021	Contact auprès d'agriculteurs et personnes relais. Réunion avec Samuel Delpuech. Travail sur le questionnaire
15/12/2021	Réunion avec Sylvie pour finaliser le questionnaire. Entretien avec deux éleveurs caprin, Patrick et Manon.
16/12/2021	Travail sur le dossier tut. Entretien avec Guilhem. Préparation du bilan de vendredi matin.
17/12/2021	Bilan de la semaine avec les formatrices.

<b>Tableau de bord - semaine 3 (fev)</b>	
<b>date</b>	<b>contenu du jour</b>
07/02/2021	Appels pour fixer les rdv avec les éleveurs.
08/02/2021	Entretien GAEC Mont Lozère. Entretien Christine Gros.
09/02/2021	Transcription, prise de rendez-vous. Entretien GAEC du Louveteau. Préparation de la réunion du jeudi avec le groupe de travail.
10/02/2021	Réunion groupe de travail. Entretien avec Yves Commandré. Transcription des entetiens.
11/02/2021	Entretien avec l'Entente Causse Cévennes. Entretien avec Hélène Calvet. Entretien avec Julien.

<b>Tableau de bord - semaine 4 (fev)</b>	
<b>date</b>	<b>contenu du jour</b>
14/02/2021	Entretien avec Rubin. Transcription. Prise de rendez-vous.
15/02/2021	Transcription. Entretien avec Bruno MOLINE et Emma NOBLECOURT.
16/02/2021	Transcription. Entretien avec CA 04 Marie BREISSAND. Entretien Civam. Rédaction dossier.
17/02/2021	Rédaction dossier. Entretien avec CA 13 et CA 06.
18/02/2021	Appel CA Occitanie. Rédaction dossier.

## Points d'étape

12/11/2021

Revoir pertinence du questionnaire en ligne → peu de réponses, résultats biaisés : ceux qui répondent ont des raisons de répondre → tirage au sort ? échantillonner une partie des cibles, les appeler ? → comparer la proportion de ceux qui ont répondu par téléphone par rapport à la proportion totale → ne se fier qu'aux entretiens par tel ? S'assurer que notre réponse est bien la réponse moyenne de l'ensemble des individus qui sont concernés → si la population échantillonnée a des particularités par rapport à l'ensemble du groupe → problème de représentativité : POINT AVEC SYLVIE !

Plusieurs entretiens avec 1 même personne pour ne pas avoir de trous dans les données.

Questionnaire en ligne risque d'être biaisé car ceux qui répondent sont intéressés.

ATTENTION à la représentativité.

Échantillonner les cibles (au hasard).

S'assurer que ça correspond bien à la moyenne.

Questions à la classe :

- Vous semble t-il intéressant de pouvoir bénéficier de formations courtes sur différents sujets en rapport avec l'élevage et le pastoralisme ?

11/02/2022

Bonne avancée. pas de problème avec notre méthode. Retour positif des formatrices.

16/02/2022

Réunion d'équipe :

Transcription des entretiens finis cet aprem.

Il reste peu d'entretiens à faire pour la diffusion du questionnaire.

2 sous groupes :

- Présentation du dossier + méthodo

Ce qu'on a fait, pourquoi on l'a fait, annexer le questionnaire...

- Analyse des entretiens

Compléter la grille : phrase simple pour hiérarchiser les points importants

## Bilan individuel

### Constant

J'ai choisi ce projet tutoré puisque l'activité de berger me tient à cœur. L'ayant déjà pratiqué, le projet de création d'une école de berger m'intéressait particulièrement. Le fait qu'elle se situerait en Lozère m'a également attiré, c'était pour moi une occasion de participer à une

dynamique locale.

Je n'ai pas rencontré de difficultés particulières pendant ces quatre semaines de travail. Ce projet m'a permis de réaliser à quel point un travail collectif avec différents acteurs peut être riche, chacun amenant ses compétences, savoirs et réseau.

Cela peut cependant s'avérer contraignant lorsqu'il faut prendre en compte les avis et besoins d'acteurs très différents.

Faire de cette diversité d'avis et de préoccupations m'a finalement permis de voir toute la complexité d'un projet comme celui-ci, et me servira dans mon futur professionnel.

## **Fabien**

Le choix de ce sujet a été une évidence pour moi car j'ai une affection pour le monde des bergers. En effet, mon grand-père était éleveur-berger en Crau, d'un troupeau de 800 brebis. Je n'ai pas connu mon grand-père bien longtemps, mais sa passion et sa bienveillance pour son métier, m'ont été transmises à travers les innombrables souvenirs de mon père : fils de berger.

De plus, le fait d'avoir la possibilité de rencontrer des éleveurs du territoire dans lequel je vis le temps de mes études me réjouissait.

Je n'ai pas rencontré de difficultés dans ce projet si ce n'est son point de départ où je n'arrivais pas bien à comprendre ce que voulait vraiment notre commanditaire. Ces difficultés se sont très vite dissipées grâce aux éclaircissements d'Eloïse de NAUROIS et Sylvie Robert.

La réalisation de ce projet m'a permis d'en apprendre énormément sur le métier d'éleveur et de berger. J'ai également pu améliorer mon aisance à l'oral grâce à l'ensemble des entretiens. J'ai aussi pu mesurer la difficulté d'élaboration d'un tel projet, avant qu'il puisse voir le jour. Puis partir à la rencontre des éleveurs et travailler pour un projet de territoire m'a beaucoup plus.

De plus, j'ai beaucoup apprécié travailler avec Lucie, Clément et Constant. J'ai énormément appris d'eux.

Pour conclure, je peux dire que ce projet tutoré me servira à coup sûr dans ma future vie professionnelle.

## **Lucie**

Le choix de ce projet à tout d'abord été motivé par la thématique portée sur le pastoralisme et le métier de berger pour lequel j'ai de l'admiration et qui prend tout son sens avec l'année d'étude que je viens d'effectuer. De plus, la dimension humaine d'échanges avec les agriculteurs était pour moi une motivation supplémentaire, sans compter sur mon désir de participer à l'élaboration d'un projet local.

Les seules difficultés que j'ai pu rencontrer concernent le manque de compréhension du projet qui en était encore à ses prémises, mais les différentes réunions avec les commanditaires m'ont permis d'y voir plus clair et de mieux saisir leurs attentes.



En menant ce projet, j'ai pu me rendre compte de la complexité de la mise en place d'un projet qui implique une multitude d'acteurs aux conceptions et regards différents. Le contact avec les agriculteurs était plaisant et formateur d'autant plus que la diversité des profils m'a permis de découvrir différentes façons de travailler. J'ai aussi pris plaisir à travailler au sein d'un groupe motivé, partageant mon intérêt pour les métiers d'éleveur et de berger.

## **Clément**

J'ai choisi ce projet pour deux raisons. La première est mon attirance pour le pastoralisme et l'envie d'en apprendre plus sur le métier de berger. La seconde est mon intérêt pour l'enseignement, j'accorde en effet beaucoup d'importance à la transmission de connaissance et cela dans n'importe quel milieu. Enfin j'ai vu en ce projet l'occasion de participer à un projet permettant de dynamiser le territoire et de changer ma vision sur le métier de berger.

L'unique difficulté que j'ai pu rencontrer est le développement du questionnaire. En effet, il s'agissait d'une de mes missions. La difficulté était de réussir à créer un questionnaire qui puisse amener un maximum d'éléments et qui convienne à chaque acteur du groupe de travail. Sa conception et sa diffusion ont donc été chronophages.

Ce projet m'a beaucoup amené. Premièrement la conception du questionnaire m'a beaucoup plu et j'ai appris à utiliser l'outil Google form. Les entretiens m'ont également permis de rencontrer des éleveurs très intéressants et d'apprendre à diriger une conversation. Enfin les échanges avec le groupe de travail m'ont fait comprendre toute la complexité de la mise en place de ce type de projet. Globalement, ce projet tutoré m'a beaucoup amené et ce, dans une ambiance agréable et dynamique.

## **Bilan sur la dynamique de groupe**

Nous étions donc quatre étudiants à mener ce projet. L'enthousiasme et l'intérêt commun que nous y portions a été moteur dans l'avancement de notre travail. Nous étions aussi suffisamment hétérogène du point de vue de nos parcours d'étude, ce qui était propice à la richesse des apports que chacun pouvait amener.

Nous avons également à cœur que chaque membre se sente intégré et trouve sa place au sein du groupe, afin que chacun trouve du sens dans son travail. De manière générale, la bonne entente qui régnait, à faciliter les échanges entre nous. Lors des entretiens, nous faisons aussi en sorte de mélanger les groupes, pour la qualité des entretiens mais aussi pour maintenir une cohésion de groupe.

Les décisions et les informations étaient partagées et des temps d'échanges étaient mis en place pour faire le point et s'assurer que nous coordonnions nos activités.

Ainsi, nous avons pu être efficaces dans notre travail grâce à une bonne communication et une bonne collaboration. Tous les avis étaient pris en compte et la direction était partagée ce qui nous a conduit à réaliser ce projet conjointement, dans un bon état d'esprit.

## Contacts pour les entretiens

Caprins	Ovins	Bovin
Manon Van Moorleghem 06 41 95 05 46 Moissac Vallée Française (Lozère)	Sébastien Clergeau La Malene	GAEC Louveteau Aurélie : 06 81 18 40 26 Allenc (Lozère)
Caprice des Cévennes Sébastien Duboz 07 81 22 95 79	Guilhem Roux 06 33 02 24 59 Vébron (Lozère)	Gaec Mont Lozère (+porcs) 06 22 30 54 52
Rubin ANDRE 06 79 69 64 31 Pompidou (Lozère) lundi 14 fév 11H	Julien Lespine 06 59 93 00 75 Le Pompidou (Lozère) vend 11 - 17h	Yves Commandre 04 66 45 84 17 1 rue du Pont-de-Montvert 1ere maison à droite
Patrick Carly Moissac Vallée Française	GAEC Louveteau Guillaume : 06 78 92 00 04 Lieu dit Mazas, Allenc	Bruno Moline mardi 11h
Helene Calve 04 67 81 82 88 Le Pré De Serre 30120 14h30	Alain Cabirou 06 75 90 87 86 Causses de Sauveterre (Lozère)	
	Emmanuel Didillon 04 66 45 47 23	

entretien réalisé	rendez-vous	contact à appeler
-------------------	-------------	-------------------

## Contacts Relais et diffusion

Nom	Contact	Aide proposée
Samuel Delpuech Conseiller animateur en développement territorial du Pôle de Florac	samuel.delpuech@lozere.ch ambagri.fr	Relais + diffusion
Matthieu DESCOMBES Délégué territorial Vallées cévenoles	06 72 04 05 56 matthieu.descombes@ceve nnes-parcnational.fr	Relais
Dominique LYSZCZARZ Informatique et Observatoire de l'Agropastoralisme et du Paysage	observatoire@causses-et-c evennes.fr	Relais

Christine Gros	david-christine.gros@orange.fr	Relais auprès des GP
Odile Jalaguier Direction du Développement et du Tourisme	ojalaguier@lozere.fr 04 66 49 66 32	Relais auprès de partenaires
Nathalie Garrigues Directrice FPCA	nathalie.garrigues@educagri.fr	Relais CFPPA Ariège et Hautes Pyrénées Formation bergers et agropastoralisme
Marc BRUGUIERE (Association transhumance cévenole)	marc.bruguiere@free.fr	Relais Transhumance cévenole
Nathalie Gourabian Chargée de mission «Groupement Pastoraux/Associations Foncières Pastorales/Brûlage pastoral»	04 66 65 62 00 nathalie.gourabian@lozere.chambagri.fr	COPAGE 48

## Personnes contactées

Contact	Retour enquête
Christine GROS	Non groupe de travail
Emma NOBLECOURT - PNC	Non groupe de travail
CA 04 Marie BREISSAND	Oui
Dominique entente Causses Cévennes	Oui
CA Bouches du Rhône	Oui
CA Alpes Maritimes	Oui
Nathalie GOURABIAN	Oui

Civam empreinte	/
CIVAM FR Occitanie	Oui
Mairie de Barre-des-Cévennes	Non groupe de travail
CA Lozère - Samuel Delpuech	Non
CA Occitanie	Oui

## Contact potentiels

Lucie Coste (GENA 2020-2021)

École du Merle ??

[costelucie2000@yahoo.fr](mailto:costelucie2000@yahoo.fr)

07 61 91 25 00

Isabelle Leve (GENA 2020-2021)

école du Merle en 2017

[isa.leve@hotmail.fr](mailto:isa.leve@hotmail.fr)

07 86 18 77 85

Association des bergers et bergères de France

<https://abbasp.fr/lassociation/partenaires/fabbf/>

Denis B

Pour diffuser notre questionnaire

Paturaloup, formation des bergers expérimentés, jeunes avec formation agri

<https://franceagritwittos.com/>

association des bergers du jura

berger de savoie (voir mathieu)

ancien GENA berger (voir claire.H)

## Frais de déplacements

<i>Date</i>	<i>Description</i>	<i>Lieu d'arrivée</i>	<i>Kilomètres parcourus (aller retour)</i>	<i>Indemnité (en euros, 0.37 euros/km)</i>
14/12/21	Rencontre avec Samuel Delpuech	Pôle de Florac, 4 rue du Briançon 48400 Florac	7 km	2.9

15/12/21	Rencontre avec Manon Van Moorleghem et Patrick Carly	Canal des Noyers, 48110 Moissac-Vallée-Française	84 km	31.08
16/12/21	Rencontre avec Guilhem Roux	Solperiere 48400 Vebron	29 km	10.73
17/12/21	Rencontre avec Sébastien et Véronique Clergeau GAEC de Rieisse	Rieisse 48210 La Malène	65 km	24.05
17/12/21	Rencontre avec Sébastien Duboz Caprice des Cévennes	Mas du Fesc, 30940 Saint-André-de-Valborgne	62 km	22.94
09/02/22	Rencontre avec le GAEC du louveteau	Le Mazas, 48190 Allenc	96 km	35.52
10/02/22	Rencontre avec Gaec du Mont Lozère	Champlong de lozère 48220 - PONT DE MONTVERT - SUD MONT LOZERE	50 km	18.5
10/02/22	Rencontre avec Yves Commandré	Fraissinet-de-Lozère Pont de Montvert 48220	50 km	18.5
11/02/2022	Rencontre avec Hélène Calvet GAEC Calvet Bredoir	Le Pré De Serre Bréau-Mars 30120	120 km	44.4
11/02/22	Rencontre avec Julien Lespine	Mas Roger 48110 Le Pompidou	50 km	18.5

14/02/22	Rencontre avec le GAEC de la Falguière	La falguiere 48110 Gabriac	58 km	21.46
15/02/22	Rencontre avec Bruno Molines GAEC Clé des champs	Lieux dit Les champs Montbrun 48210	30 km	11.1
Frais totaux				259.68