

ALP@venir 2017-2020

ALPAGÈS OUVERTS SUR L'AVENIR

Diagnostic & analyse du patrimoine pastoral frontalier septembre 2019

Interreg
France - Suisse



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS



CONSEIL
SAVOIE MONT BLANC

Projet soutenu par le programme européen de coopération transfrontalière Interreg France-Suisse 2014-2020 et bénéficiant d'une subvention européenne (Fonds européen de développement Régional) FEDER 65% du coût française et Fédérale 47 % du coût suisse.

Mieux connaître le patrimoine pastoral frontalier

➔ Introduction et objectifs

La réalisation d'un **diagnostic partagé des enjeux d'avenir du pastoralisme** était la première étape du **programme INTERREG ALP@venir**. Cette action nécessitait une **analyse des contextes pastoraux** des trois cantons (Vaud, Valais, Fribourg) et des deux départements (Savoie, Haute-Savoie) concernés par le périmètre du programme, **d'identifier et de comparer les enjeux et réponses déjà mises en place**. Diverses thématiques clés ont été retenues, traitant la question du **maintien des alpages ouverts**, celle de la **cohabitation et de la valorisation du pastoralisme**, des **métiers pastoraux et formations**, et enfin celle des **équipements, des bonnes pratiques et de l'organisation collective**.

Formations, organisations foncières, prise en compte de la biodiversité et gestion du multi-usage, toutes ces notions ont été abordées au cours de divers **entretiens avec des experts** du pastoralisme alpin et jurassien, et complétées par des études bibliographiques, des enquêtes et analyses de données. La synthèse de ces 4 thématiques est à retrouver dans quatre cahiers distincts complémentaires ; le détail des entretiens pouvant être consultés dans les annexes.



3 Les métiers pastoraux

➔ Quelle est la situation professionnelle du pastoralisme dans la région frontalière franco-suisse ?

Etat des lieux sur les formations, les conditions et cadres de travail ainsi que sur la reconnaissance des métiers.

Programme INTERREG Alp@venir, 2019, Cahier numéro 3. R.Véricel et F. Finance et A. Rouillon, Société d'Economie Alpestre de Haute-Savoie, 105 Avenue de Genève, 74000 Annecy (France) ; Mail : sea74@echoalp.com

Le manque de main d'oeuvre en alpage est un constat récurrent : la question de la formation de cette main d'oeuvre est une question traitée dans ce diagnostic, et permettra d'avoir un aperçu des différentes formations existantes (bergers, vachers, fromagers d'alpage). Y seront également traités les questions des conditions et cadres de travail pour ces métiers mais aussi de la reconnaissance et promotion des métiers.

Introduction

Les questions professionnelles sont transversales : maintien des espaces ouverts, cohabitation avec les autres activités, valorisation du pastoralisme et diversification, mise en oeuvre de bonnes pratiques. La question de la formation de professionnels de qualité est un principe de base pour la réussite de chacune des thématiques listées ci-dessus.

Il existe de réels besoins de formation, que cela soit pour les alpagistes actuels ou pour les alpagistes de demain. Se fait également sentir un besoin d'accompagnement au niveau des conditions cadres de leur travail : contrat de travail, assurance, amélioration des logements sont autant d'enjeux qui ne représentent pas le coeur de métier des alpagistes mais sont source de tensions, d'inquiétudes et de précarité. Une meilleure promotion des métiers et une reconnaissance du travail représentent également de réels enjeux.

Objectifs

L'objectif de ce diagnostic est d'avoir un aperçu le plus large possible des démarches et pratiques mises en oeuvre sur ces questions de formation, de conditions-cadres, de reconnaissance et promotion des métiers. Une prise de recul permettra de comparer les démarches mises en oeuvre et les besoins qui se font ressentir encore aujourd'hui de part et d'autre de la frontière franco-suisse.



Figure 1 : Photographie d'une réunion de formation d'alpagistes (Haute-Savoie) ©SEA74

Qu'en est-il des besoins des alpagistes en termes de formation et quelles sont les formations existantes à l'heure actuelle ?

Quelles sont les démarches mises en oeuvre pour accompagner et améliorer les conditions des alpagistes à travers contrats, responsabilités, cahiers pratiques ?

Enfin, quelles démarches sont mises en oeuvre pour améliorer la reconnaissance du travail en alpage ?

Matériels et méthodes

Pour réaliser le diagnostic sur cette thématique, plusieurs experts répartis de part et d'autre de la frontière ont été rencontrés. Ils ont été interrogés selon une trame commune. Cette trame ainsi que les comptes rendus d'entretien sont fournis en annexe de ce cahier. Une étude des fiches formation et des échanges avec les responsables de celle-ci ont permis d'en élaborer un recueil comparatif.

Le besoin de main d'oeuvre

Il existe un réel manque de main d'oeuvre en alpage. Il y manque toujours de bras pour accomplir les différentes tâches (traite, parcs, entretien des bâtiments, des surfaces, soin des animaux, accueil du public, etc.). Tous les initiés à la question de l'alpage conviennent que la saison d'estive est celle d'un rythme sans retenue et où les conditions de travail ne correspondent pas aux standards et cadres de travail habituels. C'est pour ces raisons que le collectif a toujours eu une place importante en alpage (consortages, groupements pastoraux, etc.) pour mutualiser les bras et les moyens.

Pour autant, la demande de main d'oeuvre n'est pas homogène sur notre territoire d'étude : elle dépend notamment des configurations et de l'organisation des alpages : on observe par exemple des phénomènes similaires en Valais et en Savoie où les alpages collectifs emploient une main d'oeuvre professionnelle. Les alpages plus individuels que l'on retrouve en Haute-Savoie et dans le Jura ne nécessitent que ponctuellement de la main d'oeuvre spécialement affectée pour l'alpage.

En Suisse, les civilistes en alpage

Les exploitations d'estivage ont la possibilité de faire appel à des civilistes pour travailler à l'entretien de surfaces (lutte contre les plantes indésirables, contre l'avancement de la forêt, etc.) relatifs ou non à la biodiversité (entretien de la forêt, des murs de pierres sèches, etc.). Cette opération remporte un franc succès auprès des exploitations puisque ce sont entre 250 et 300 services qui sont réalisés chaque année : la demande est encore plus forte de la part des alpagistes mais il n'y a pas assez de civilistes prêts à monter à l'alpage. Les cahiers des charges de ces services civils exigent le respect de conditions cadres définies par l'Office Fédéral du Service Civil pour éviter de mettre en concurrence les civilistes avec les travailleurs et stagiaires potentiels, qui relèvent de besoins différents. Des cours de trois jours permettent aux civilistes de se former rapidement sur la thématique, ils sont organisés par l'institut agricole de Grangeneuve (Fribourg). AGRIDEA propose une autre formule de formation pour la protection des troupeaux sur 1 jour. L'alpagiste est tenu de reverser une indemnité, de fournir logement et nourriture aux civilistes en contrepartie du travail réalisé.

Il existe souvent un décalage entre l'offre et la demande de main d'oeuvre, parfois les employeurs recherchant de la main d'oeuvre peu qualifiée mais disponible pour travailler dans des conditions pas faciles.

Une autre caractéristique est l'embauche d'une main d'oeuvre étrangère (Pays de l'Est, Maghreb, etc.), souple, fiable et peu chère. Ce phénomène répond en partie au manque de main d'oeuvre disponible sur ce secteur d'activité, ce qui renvoie vers les questions de formation abordées plus loin dans ce diagnostic.

Quelles solutions existantes pour palier au manque de main d'oeuvre ?

Des solutions ponctuelles ...

Engagement de civilistes (voir par ailleurs), chantiers participatifs sur les modèles des corvées d'alpage communales, chantiers avec des élèves de lycée agricole représentent des solutions pour permettre d'entretenir les alpages en palliant au manque de main d'oeuvre. Mais pour des raisons évidentes (rémunération, durabilité, formation, etc.), ces solutions ne semblent pas pouvoir se substituer durablement à ce manque de main d'oeuvre.



... des solutions à plus long terme

D'autres réponses tendent à travailler sur les conditions structurelles, par exemple en :

- Améliorant l'offre de formation
- Faisant la promotion des métiers de l'alpage
- Faisant évoluer les conditions de travail en alpage (contrats de travail, jours de repos, confort des logements de berger).

Une main d'oeuvre moins fidèle

Si la main d'oeuvre d'hier était relativement fixe, le constat actuel montre que la main d'oeuvre embauchée pour les saisons d'estivage est très mobile, de moins en moins fidèle. Cela s'explique parfois par la précarité, les mauvaises conditions d'accueil des employés et plus globalement par le manque d'attractivité de ces métiers.

 *Ces cinq dernières années, nous avons changé trois fois de fromager et une fois, un aide-fromager nous a tout simplement quitté. C'est pourquoi la qualité du fromage était parfois problématique. Même lorsqu'un nouveau fromager travaille bien, celui qui passe plusieurs années sur le même alpage, a un autre <feeling>. Autrefois, nous avions des fromagers qui restaient pendant neuf étés, mais ces dernières années, la situation s'est détériorée ... Je ne sais pas pourquoi ; peut-être à cause du changement de génération.* 

**Employeur dans le Val Mesolcina
(Issu du diagnostic AlpFutur :
Un lieu de travail particulier)**

L'amélioration des conditions d'accueil et de salariat ne feront qu'améliorer la fidélisation des employés (bergers, fromagers, etc.).

Les contrats de travail

Le problème de fidélisation est un problème à la fois pour l'employeur et pour l'employé. Il s'explique avant tout par les contrats à durée déterminée ((CDD) - 1 saison d'alpage) utilisés.1

☞ Nous avons peu d'éléments de comparaison au final entre les différents contrats de travail.

On aimerait bien savoir quelles sont les conditions de travail du berger à l'heure actuelle, que ce soit pour son logement, son salaire, ses repos hebdomadaires, s'ils touchent des primes, s'il a une mutuelle proposée et sur d'autres avantages. ☞

C. TEPPAZ (SEA de Savoie, 11/2018)

☞ La reconnaissance du métier de berger, de vacher, ça passe d'abord par la question du contrat. Ensuite, il faudrait envisager, peut-être de créer une sorte de passeport du berger avec l'appréciation des exploitants agricoles sur le travail réalisé par les bergers.

Ce serait une plus-value en termes de reconnaissance, parfois en complément du diplôme. ☞

J-B WETTSTEIN (MONTANUM, 11/2018)

Côté français, un travail est engagé entre les services pastoraux des Alpes pour faire évoluer la situation. En effet, à l'heure actuelle, aucune disposition ne permet de proposer des contrats à durée indéterminée aux employeurs pastoraux car les conventions et accords de branches ne le permettent pas. Des accords d'entreprises sont ainsi en cours de rédaction. Dans la même optique, un guide de l'employeur en situation pastorale est en cours de rédaction et permettra d'accompagner les éleveurs dans toutes les phases du rapport employeur – salarié. Une enquête auprès des bergers salariés est en cours à l'échelle du massif alpin pour mieux connaître cette population salariée et ses motivations.

☞ Dans les plans d'aménagement, on s'occupe avant tout du logement, de sa modernisation, de sa mise aux normes. ☞

J-B WETTSTEIN (MONTANUM, 11/2018)

Les conditions d'accueil et les logements

La question du logement et du mauvais logement est centrale. C'est souvent une condition plus déterminante encore que le salaire d'après les bergers interrogés dans le cadre du programme AlpFutur (Voir AlpFutur ; L'alpage, un lieu de travail particulier).

Mettre en lien employeurs et employés

Il existe un réel besoin de mettre en lien les employeurs et employés. Les plateformes d'emploi généralistes ne sont pas très adaptées pour les emplois de bergers, de vachers, d'aides en alpage. Quelles solutions existent à l'heure actuelle ?

En France, une Bourse Emploi fonctionne pour l'ensemble de ce que l'on appelle les Alpes du Nord (Haute-Savoie, Savoie, Isère, Drôme). Elle a été mise en place par les services pastoraux de ces départements et est actuellement gérée par la SEA de Savoie et la Fédération des Alpages de l'Isère. Sont possibles par cette bourse à la fois une demande de postes de bergers et une offre de postes de bergers. Dans les Alpes du Sud françaises, un blog-emploi rassemble le même type de demande sur une plateforme tenue par La Maison du Berger.

Un équivalent existait dans le Valais (La Bourse de la Main d'oeuvre des Alpages) mais a été arrêté cette année. En Suisse, la plateforme Zalp.ch rassemble ces offres et demandes d'emploi. Elle fonctionne même jusqu'en Allemagne et dans le Tyrol autrichien.

Côté Français, la Bourse Emploi est jugée quelque peu obsolète. Elle nécessite d'être modernisée et refondue. La question de l'utilisation des réseaux sociaux, notamment Facebook, pour diffuser ou relayer des offres et demandes d'emploi peuvent fragiliser ces bourses traditionnelles si elles ne s'adaptent pas. L'idée est aussi de travailler sur un outil commun à toutes les Alpes françaises, périmètre pouvant évoluer si besoin en intégrant notamment les cantons francophones suisses.

Parallèlement à cette Bourse Emploi s'est mise en place une bourse Alpage pour les départements de Savoie et Haute-Savoie. Elle permet ainsi de répondre aux besoins d'éleveurs recherchant à louer un alpage inoccupé ou remis en location, aux besoins des propriétaires qui recherchent à louer leurs alpages. Les mises et prises en pension d'animaux sont également hébergées par cette plateforme.



Figure 2 : Production fromagère en Savoie ©SEA74

DENOMINATION ET ANNEE DEBUT	PORTEUR DE LA FORMATION	PUBLICS CONCERNES	PRINCIPAUX CONTENUS DE LA FORMATION	DUREE DU CYCLE DE FORMATION	FORMATION DONNANT	NOMBRE DE PARTICIPANTS
Diplôme cantonal en conduite d'alpage Depuis 2018	AGRILOGIE GRANGE VERNEY à Moudon (Vaud)	Personnes désirant reprendre ou travailler sur un alpage	Entretien et gestion de l'alpage (flore, administratif, infrastructures, troupeau), transformation du lait et commercialisation des produits	2 semaines de cours (théorie) + 3 mois de stage (pratique) entre le 15 mai et 15 août	Diplôme officiel	9 en 2018
Fromager d'alpage et employé en fromagerie Depuis 2019	OFFICE DE L'ECONOMIE ANIMALE à Châteauneuf (Valais)	Futurs employés d'alpage	Familiarisation à la vie en alpage, maîtrise de la traite et de la transformation du lait	4 semaines et 1 saison estivage	Attestation	
Gestion administrative d'un alpage Depuis 2019	OFFICE DE L'ECONOMIE ANIMALE à Châteauneuf (Valais)	Comité de consortage (secrétaire, caissier) et responsable d'alpage (gérant, locataire, propriétaire)	Appréhender les différentes exigences administratives de la gestion d'un alpage ; Mettre en évidence les lacunes de son alpage et les corrections à apporter	1 jour théorique	Attestation	
Berger de moutons	AGRIDEA ECOLE D'AGRICULTURE à Châteauneuf (Valais)	Futurs bergers	Sécurité de l'alpage ; Soins des animaux ; Protection et gestion des troupeaux (formation chiens) ; gestion des herbages et de la pâture	2 semaines de cours et stage de 12 semaines dont 8 en alpage	Diplôme AGRIDEA et Ecole agriculture	
Cours de formation Entretien des alpages	INSTITUT AGRICOLE DE DE GRANGE-NEUVE à Moudon (Vaud)	Futurs employés d'alpage	Connaissance des plantes ; Entretien des pâturages et clôtures ; Utilisation des machines en sécurité	3 jours en alpage théorie puis travaux pratiques	Certificat	
Module de l'agriculture LW16 Economie alpestre	(Fribourg)	Module ouvert au niveau de compétence CFC agriculteur	Connaissance et gestion végétation ; Gestion de l'eau et de l'herbe ; Technique de pâture ; Santé des animaux ; Commercialisation ; Protection de la nature et du patrimoine ; Rentabilité des estivages	40 heures dont 25h de cours & visites et 15h travail personnel	Modules capitalisables pour l'obtention du brevet et de sa maîtrise	
Module de l'agriculture LW17 Fabrication fromagère sur l'alpage	(Fribourg)		Production laitière et stockage lait en alpage ; Préparation et stockage culture bactérienne ; Production et stockage fromage ; Assurance qualité – Commercialisation ; Gestion du petit lait	24 heures dont 15h de cours & visites et 9h travail personnel		
Bergers vachers d'alpage Depuis 2003	Centre de formation LYCEE PROFESSIONNELLE REINACH à La Motte Servolex (Savoie)	Adultes demandeurs d'emploi ou reconversion professionnelle	Conduite et alimentation du troupeau en alpage ; Surveiller et soigner les animaux ; Utiliser et entretenir les équipements ; Gérer sa vie en alpage ; S'insérer dans l'économie locale	7 mois mai à novembre 600 heures en centre et 280 heures en stage	Diplôme officiel	10 en 2017 7 en 2018
Alpage école - Centre d'innovation et de sensibilisation pastorale, forestière et environnementale Ouverture 2020	PARTENARIAT Lycée agricole - Ecole Nationale du Lait et des viandes - Communauté de communes Vallées de Thônes - Société d'Economie Alpestre (Haute-Savoie)	Elèves des lycées agricoles et des Maisons familiales rurales Adultes en formation continue Professionnels du tourisme, Elus	Conduite du troupeau, gestion des ressources (herbe + eau), traite et transformation fromagère en alpage ; Gestion forestière ; Prise en compte enjeux paysagers et biodiversité ; Valorisation des produits ; Gestion de la fréquentation/sensibilisation	Avril mai et octobre sans troupeau Juin et septembre classes avec troupeau Eté formations adultes	Diplômes officiels + Attestations	10 à 15 par semaine sur 6 mois soit 240 à 360 par an

Neuf formations, divers publics visés

Les neuf formations identifiées s'échelonnent entre une journée et trois jours pour les plus courtes et de 4 mois et demi à sept mois pour les plus longues. La plus ancienne a quinze ans (Berges Vachers d'alpage en Savoie) et une est encore en projet (Alpage école de Haute Savoie avec une ouverture en 2020). Elles comprennent des parties théoriques et des parties pratiques. Ces dernières sont réalisées soit sur les sites de formation, soit lors des périodes dédiées à des stages en alpage. Toutes les formations se concluent par un diplôme ou au moins par une attestation. Lorsqu'il s'agit de modules, ils sont capitalisables pour l'obtention d'un brevet (Modules de l'agriculture Canton de Fribourg). Les participants sont en petits groupes de moins de dix permettant un accès au troupeau et aux équipements d'alpage non prévus pour des groupes plus importants. Ces petits groupes facilitent également la mise en oeuvre pratique des apprentissages par les personnes en formation.

Concernant le contenu des formations, elles se classent en quatre catégories : les formations relatives au troupeau, les formations relatives à la traite et la transformation fromagère, les formations relatives à la végétation, les formations relatives à la gestion administrative et à l'organisation de la vie en alpage. Plus les formations sont courtes plus elles sont spécialisées et, à l'inverse celles qui s'étalent sur plusieurs mois comprennent différentes catégories d'enseignements.



Figure 3 : Formation débroussaillage à l'Alpage Ecole (Haute-Savoie) ©SEA74

Les organismes de formation sont des acteurs publics rattachés aux services de l'agriculture et peuvent s'appuyer sur des prestataires partenaires (AGRIDEA, SEA). Ces acteurs de la formation confirment l'intérêt général de ces formations liées aux métiers de l'alpage et l'identification d'un besoin de formation pour des publics qui ne sont pas forcé-

ment issus d'une histoire familiale liée à l'élevage. La diversité des durées et des contenus montrent que les porteurs de ces formations souhaitent toucher des publics divers, pour qualifier une main d'oeuvre recherchée.

Le programme INTERREG pourrait être l'occasion du partage des contenus de formation entre les différents organismes impliqués. Des échanges d'informations sur les profils passés par les formations et le taux d'insertion professionnel peuvent également servir à mieux orienter les élèves ou à mieux capter certains publics.

Des métiers qui se transforment et se professionnalisent : des besoins de formation qui évoluent

Les besoins de formation évoluent pour les estivages. Les gestionnaires d'estives sont souvent en charge de questions multiples et les formations évoluent en ce sens (multiusage et chien, biodiversité, exigences administratives, valorisation, etc.).

Les formations aussi doivent évoluer. J'ai la conviction que les bergers aimeraient une première expérience en alpage avant de se lancer dans une vraie formation de berger-vacher qui est lourde en temps d'investissement et bien sûr d'un point de vue financier. Une initiation au métier de berger serait une bonne idée d'après moi, et ensuite une formation assouplie, un peu à la carte pour se professionnaliser pas à pas.

C. TEPPAZ (SEA 73, 11/2018)

Des guides pratiques à destination des alpagistes et bergers pour assurer une continuité dans la formation

De nombreux guides et outils existent pour assurer une continuité de formation auprès des bergers, des fromagers, des alpagistes, des gestionnaires de montagnes (consorts, groupements, etc.) avec des formats différents :

- Des outils de terrain à compléter et faire vivre (Classeur d'Estivage, Cahier Pastoral)
- Des mémentos avec les informations clés (Guide juridique, Utiliser un espace pastoral, etc.)
- Des guides et manuels très complets (Manuel des bergers d'alpage, Guide des bonnes pratiques de transformation en alpage, Guide pour les GP).

Intitulé du document	Dans quel but et pour qui ?	Par qui ?	Lien vers le document
Classeurs pour les exploitations d'Estivage	Mettre à disposition des alpagistes un classeur pense-bête avec toutes les informations sur l'alpage et notamment les pièces à présenter en cas de contrôle	AGRIDEA	
Le manuel du Berger d'Alpage	Transmettre des connaissances sur tous les aspects du métier aux bergers avec ou peu ou sans expérience à travers un manuel très complet	Association ASPIR	
Utiliser un espace pastoral : Préalable, démarches et réglementations	Mettre à disposition des utilisateurs d'alpage les principaux éléments auxquels faire attention	Services pastoraux des Alpes (Rhône-Alpes et Provence Alpes Côte d'Azur)	
Guide pratique des responsabilités juridiques en espace pastoral	Donner des éléments juridiques de responsabilité en cas d'accident (chien, troupeau, randonneur, etc.) aux acteurs des alpages (alpagistes, bergers, etc.)	Services pastoraux des Alpes (Rhône-Alpes et Provence Alpes Côte d'Azur)	
Le Guide Pratique pour la Création et le Fonctionnement des Groupements Pastoraux	Transmettre les éléments de création et de fonctionnement administratif d'un groupement pastoral auprès de leurs gestionnaires (président, secrétaire, etc.)	Services pastoraux des Alpes (Rhône-Alpes et Provence Alpes Côte d'Azur)	
Le Guide des Bonnes Pratiques de la transformation du lait d'alpage	Transmettre les bons gestes (protocoles, techniques, etc.) auprès des fromagers d'alpage afin de garantir la bonne qualité et le respect des normes sanitaires	Société Suisse d'Economie Alpêtre	
Le Cahier Pastoral	Conserver un livret propre à l'alpage enregistrant les pratiques et permettant de conserver un historique et d'assurer une bonne transmission saison après saison	Services pastoraux des Alpes (Rhône-Alpes et Provence Alpes Côte d'Azur)	

Conclusion

La thématique des formations et métiers est primordiale. A l'heure actuelle, les besoins de main d'oeuvre en alpage sont importants, les exploitations agricoles ayant tendance à s'agrandir et la diminution du nombre de bras se fait ressentir en alpage pour y réaliser toutes les tâches.

Plusieurs thématiques ont été identifiées comme primordiales :

- Il existe de nombreuses formations, en tout 9 d'identifiées sur notre territoire d'étude, aux caractéristiques très différentes et généralement pour de petits effectifs. Un des besoins pour ceux souhaitant se former est d'être orienté vers la bonne formation et de pouvoir bénéficier de contenus adaptés à leurs besoins. Des échanges de contenus, d'élèves, de professeurs pourraient être envisagés. La souplesse peut être utile pour compléter sa formation en cours de parcours professionnel.
- La mise en lien des employeurs et employés potentiels doit évoluer car les plateformes classiques sont vieillissantes et font face au développement des réseaux sociaux. Une plateforme transfrontalière peut très bien être imaginée à l'avenir et s'appuyer davantage sur les réseaux sociaux, facebook principalement.
- Le travail de reconnaissance des métiers réalisé par les SEA est très important. Dans ce sens, les concours de produits d'alpage, les appréciations d'alpage et le travail sur les contrats sont essentiels.
- Les guides pratiques, mémentos, outils de terrain et manuels peuvent s'avérer utiles aux employés et employeurs. Des échanges transfrontaliers peuvent être engagés pour transposer ces outils.
- L'amélioration des conditions de travail et de reconnaissance de travail est un vaste programme : dans un premier temps, il est envisagé la réalisation d'une enquête pour avoir une meilleure vision sur les employés en alpage : conditions d'accueil, salaire, avantages, logement, jours de repos, type de contrat, etc. Il serait intéressant d'avoir plus d'éléments factuels pour comprendre les causes de la problématique de fidélité employés-employeurs.

Il est important que les SEA continuent de travailler sur ces thématiques et puissent échanger sur les démarches à reproduire, adapter ou sur lesquelles échanger. Ce document permet d'avoir un aperçu, en 2019, de ce qui existe de part et d'autre de la frontière.

Liens vers les autres cahiers diagnostic

- Maintien des espaces ouverts
www.echoalp.com/documents/Maintien_espaces_ouverts.pdf
- Métiers pastoraux et formation
www.echoalp.com/documents/Cohabitation_Valorisation.pdf
- Équipements et bonnes pratiques
www.echoalp.com/documents/Equipements_Bonnes_Pratiques.pdf



Figure 4 : Caillage du lait au Chalet du Creux – Famille Bourquenoud (Semsales – FRIBOURG) ©GILLIAND Jean-Marc agriculture.ch

BIBLIOGRAPHIE / RESSOURCES

- AlpFUTUR, 2014, **Avenir de l'économie alpestre suisse. Faits, analyses et pistes de réflexion du programme de recherche AlpFUTUR**,
https://www.wsl.ch/fileadmin/user_upload/WSL/Projekte/alpfutur/Alpfutur_FR.pdf
- Réseau Rural National, 2018, **Propositions partagées pour améliorer les soutiens à l'agropastoralisme de montagne**,
https://www.reseaurural.fr/sites/default/files/documents/fichiers/2018-06/2018_mcdr_livret_propositions_partagees_agropastoralisme.pdf
- Daniel Mettler, 2018, **Culture pastorale en Suisse et en Europe : Renouvellement des générations : Comment rendre les métiers pastoraux plus attrayants?**,
https://www.euromontana.org/wp-content/uploads/2018/03/Daniel-Mettler_Attractivite%20des-m%20tiers-pastoraux.pdf
- Franziska Hoffet, 2017, **Culture pastorale en Suisse : Analyse du travail, de la motivation et de la formation**,
http://www.protectiondestroupeaux.ch/fileadmin/doc/Actualite%20s/Hirtentagung_2017/Schafhirtenkultur_in_der_Schweiz_F_def.pdf
- AGRIDEA, 2018, **Bergers et civilistes : vue d'ensemble 2018 et perspective 2019**,
http://www.protectiondestroupeaux.ch/fileadmin/doc/Actualite%20s/Fachtagung_2018/10_Actualites_protections_des_troupeaux.pdf

Formations

- Etat de Vaud, **Agrilogie Grange Verney**,
<https://www.vd.ch/themes/economie/agriculture-et-viticulture/agrilogie/>
- Canton du Valais, **Economie Animale**,
<https://www.vs.ch/web/sca/economie-animale>
- Agridea, **Programme de formations continues**,
<https://www.agridea.ch/cours/cours-theme/>
- Etat de Fribourg, **Formations professionnelles de Grangeneuve**,
<https://www.fr.ch/grangeneuve/formation-et-ecoles/16-ans/formations-professionnelles-de-grangeneuve>
- EPA Reinach, **Formation Berger-Vacher d'alpage**,
<http://reinach.fr/portailepl/de-lidee-au-projet/berger-vacher-dalpage/>
- EPL Contamine Sur Arve, **Alpage école**,
<https://www.epl.contamine.educagri.fr/l'exploitation-agricole/alpage-ecole/>

Lexique

- **73** : Savoie
- **74** : Haute-Savoie
- **FR** : Fribourg
- **SEA73** : Société d'Economie Alpestre de la Savoie
- **SEA74** : Société d'Economie Alpestre de la Haute-Savoie
- **SEAVR** : Société d'Economie Alpestre du Valais Romand
- **SFEA** : Société Fribourgeoise Alpestre
- **SMB** : Savoie-Mont-Blanc
- **SVEA** : Société Vaudoise d'Economie Alpestre
- **VD** : Vaud
- **VS** : Valais

Crédits photos des pages de couverture

- **Page de garde** : Alpage de Mens (La Chapelle d'Abondance – HAUTE-SAVOIE) © Images d'Alpages – SEA74
- **Deuxième de couverture** : Chalet et paysage typique des préalpes fribourgeoises (Jaun – FRIBOURG) ©ROSSIER Delphine agriculture.ch
- **Troisième de couverture** : Tarines en alpage (SAVOIE) © Images d'Alpages – SEA73

Création graphique

GO.Graph Création - Annecy

Date d'édition

Version de septembre 2019



Chefs de file

Société d'Economie Alpestre de la Haute-Savoie

Présidente : Fabienne DULIEGE
Contacts : Antoine ROUILLON, Remy VERICEL,
François FINANCE
+33 450 88 37 74 - sea74@echoalp.com

Société Fribourgeoise d'Economie Alpestre

Président : Henri BUCHS
Chefs de file : Frédéric MENETREY, Yannick ETTER,
+41 26 467 30 00 - +41 79 293 68 70
frederic.menetrey@upf-fbv.ch

Coordinateurs du programme Frédéric MENETREY (Suisse) et Antoine ROUILLON (France)

Partenaires

Société d'Economie Alpestre de la Savoie

Président : Emmanuel HUGUET
Chef de file : Sébastien MAILLAND ROSSET
+33 479 60 49 33 - smailland@sea73.fr

Société d'Economie Alpestre du Valais Romand

Président : Charles André MUDRY
+41 27 483 13 34 - +41 79 628 25 32
mondraleche@bluewin.ch
Chef de file : Jean Blaise FELLAY
+41 27 345 40 10 - avpi@agrivalais.ch

Société Vaudoise d'Economie Alpestre

Président : Jean Luc HUMBERT
jl.humbert@bluewin.ch
Chef de file : Olivier ROCHAT +41 79 761 58 67
svea@orconseils.ch

