

# L'attractivité de l'élevage ovin s'amenuise, cela questionne sur le devenir du métier de berger dans les steppes algériennes

KANOUN M. (1), HUGUENIN J. (2), KANOUN-MEGUELLATI A. (1), BELLAHRACHE A. (1)

(1) INRAA, 2 rue les frères OUADEK-BP N 200 Hassen Badi -16200-El-Harrach Alger., El Harrach, Alger 16200

(2) Unité de Recherche sur les Systèmes d'Élevage Méditerranéens et Tropicaux Campus international de Baillarguet - TA C-112 / A - Bât. A, Bur. 117 - 34398 Montpellier Cedex 5

## RESUME

L'objet de cette recherche interdisciplinaire est de reconsidérer les fonctions de l'élevage ovin pour contribuer pleinement au soutien à l'employabilité. Cette étude s'intéresse aux impacts des changements récents sur les emplois des bergers en abordant les questions suivantes : Comment ce contexte pèse-il sur le métier de bergers ? Quelles sont les stratégies des bergers pour s'adapter ? Les informations sont issues d'enquêtes menées en 2017 et 2020. Les résultats illustrent les différents statuts des employeurs. La proportion des pseudo-éleveurs s'élève à 44 %. Les modèles naisseurs et les engraisseurs représentent respectivement 12% et 48 % en 2020 contre 41 % et 17 % en 2017. L'analyse typologique a révélé que 86 % des exploitations employaient des bergers en 2017 contre 60 % en 2020, soit 26 % de perte d'emplois. Les stratégies de décapitalisation volontaire et de renonciation au travail des bergers expliquent la tendance à la baisse des emplois de bergers. Toutefois, les modèles basés sur la diversification des productions sont à encourager car ils peuvent être sources d'emplois de bergers. Néanmoins, le besoin d'une concertation de tous les acteurs de la filière pour le développement et le maintien de ce métier s'impose pour assurer le développement durable des activités d'élevage.

## The attractiveness of sheep farming is diminishing, which raises questions about the future of the shepherd's profession in the Algerian steppes

KANOUN M. (1), HUGUENIN J. (2), KANOUN-MEGUELLATI A. (1), BELLAHRACHE A. (1)

(1) INRAA, 2 rue les frères OUADEK-BP N 200 Hassen Badi -16200-El-Harrach Alger., El Harrach, Alger 16200

## SUMMARY

The objective of this interdisciplinary research was to reconsider the functions of sheep farming in order to contribute fully to the support of employability. This study interested in impacts of recent changes on shepherds' employments by addressing the following questions: How do these changes affect the shepherding profession? What are the strategies of shepherds to adapt? The information was obtained from surveys conducted in 2017 and 2020. The results illustrate the different status of employers. The proportion of pseudo-breeders amounts to 44%. Breeders and feeders models represent 12% and 48% respectively in 2020 compared to 41% and 17% in 2017. The typology analysis revealed that 86% of farms employed shepherds in 2017 as compared to 60% in 2020, representing a 26% loss of employment. Strategies of voluntary decapitalization and renunciation of service to herders are the main causes. However, models based on diversification of production are to be encouraged as they can be a source of employment for shepherds. However, there is a need for all stakeholders to work together to develop and maintain this profession in order to ensure the sustainable development of livestock activities.

## INTRODUCTION

L'élevage ovin steppique est l'un des secteurs économiques le plus vital pour les communautés pastorales. Il constitue l'une des principales sources de revenus et d'emplois dont dépendent les bergers et les populations pour leur existence et leur bien-être (Bencherif, 2011 et Belhouadjeb, 2017). La forte valeur ajoutée, la notoriété des produits d'élevage ovin et la gratuité des pâturages ont rendu les territoires steppiques très attractifs (Hadeid et al. 2015 et Bessaoud et al., 2019). Toutefois, cette attractivité étant très peu contrôlée (surexploitation des ressources naturelles et absence de gestion durable), les espaces pastoraux, conjuguée à une conjonction de perturbations climatiques, foncières et sociétales (mise en cultures des steppes, aléas météorologiques, désertification, gouvernance foncière confuse, forte croissance démographique, faible encadrement des acteurs locaux, etc.) ont connu une dégradation des biens communs (Le Houérou, 2001, Nedjimi et al. 2006; Kanoun et al. 2015; Salemkour et al. 2016). Cette évolution négative a contribué à l'émergence d'un environnement moins attractif aux investissements générateurs de revenus et créateurs d'emplois. La question de l'impact de l'attractivité sur les métiers d'élevage se pose donc. Cette étude propose une analyse de ces changements récents en abordant les questions suivantes :

Comment ces réalités pèsent-elles sur le métier de bergers ? Quelles sont les stratégies développées par les bergers pour s'adapter ? Nous abordons conjointement les transformations des systèmes d'élevage, les stratégies des employeurs et les dynamiques évolutives des contrats de gardiennages des troupeaux ovins. Nos informations sont issues d'entretiens avec des personnes ressources, de la documentation scientifique et des données d'enquêtes menées en 2017 et 2020 auprès de certains acteurs de la filière ovine (éleveurs, bergers et employeurs). Cette communication vise à rassembler les connaissances disponibles sur l'évolution du métier de berger et à en dégager des réflexions pour le développement et le renforcement de la capacité d'adaptation des bergers au contexte de production changeant. Pour cela, nous présenterons dans un premier temps des éléments caractéristiques de cette population de bergers et des systèmes d'élevage. En second lieu, nous nous intéressons à l'évolution de l'attractivité des territoires steppiques et l'impact des statuts des employeurs sur l'avenir du métier de berger. Nous discuterons également de perspectives pour favoriser une réflexion sur les enjeux des éleveurs et des bergers face aux mutations des territoires steppiques et pourquoi le métier de berger est moins attractif. Toutefois, il

est important de souligner que cette problématique est très peu documentée: rareté d'informations voir inexistante sur le métier de bergers de moutons de la steppe en Algérie.

## 1. MATERIEL ET METHODE

### 1.1 LA ZONE D'ETUDE

Un espace marqué par un contexte changeant et incertain La région d'El-Guedid-Djelfa offre un terrain d'étude intéressant et apparaît comme approprié pour observer et comprendre les processus de la baisse de l'attractivité des territoires sur les emplois. En effet, le site est classé parmi les régions de la Wilaya de Djelfa où les activités l'élevage ovin jouent un rôle crucial pour la sécurité alimentaire et représente une source de revenus et de services dont dépendent les populations pour leur subsistance et leur bien-être (Figure 1). Toutefois, le contexte local est marqué par des conditions climatiques particulièrement défavorables, la désertification et la dégradation des terres menacent les activités d'élevage (Aidoud et al. 2011 et Hourizi et al.2017). La production locale des ressources fourragères (pastorales, naturelles et cultivées) n'est plus en mesure de couvrir les besoins alimentaires du cheptel ruminant. Selon les conditions climatiques, ces ressources alimentaires n'assurent qu'entre 13 et 57 % des besoins des animaux entraînant du même coup une hausse des dépenses monétaires liées à l'alimentation du cheptel ovin avec des conséquences négatives sur les investissements des éleveurs et des acteurs de la filière (Kanoun, 2016). En effet, les investissements (engraissement des antenais pour l'Aid et production d'agneaux et d'agnelles de renouvellement, etc.) procuraient des bénéfices importants durant les dernières décennies.

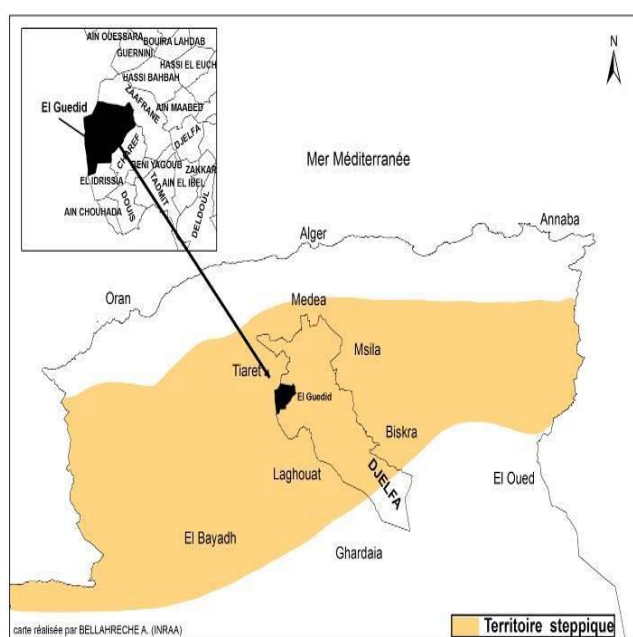


Figure 1 : Localisation du site d'étude

### 1.2 DEMARCHE ET COLLECTE DE DONNEES

Pour répondre à nos questions et saisir au mieux les trajectoires des éleveurs et des employeurs de bergers, l'étude a privilégié une approche qualitative et quantitative en adoptant une démarche systémique-participative. Cette méthode est basée sur des échanges et entretiens qui s'inspirent des champs disciplinaires de la socio-anthropologie et de l'ethnologie (Darré et al. 2004 ; Cialdella et al. 2010). Notre échantillonnage raisonné à l'aide de personnes ressources est composé de 100 exploitations situées sur les zones éparées. Le protocole de collecte de

données est destiné essentiellement à construire une typologie pour caractériser les impacts et les conséquences des stratégies d'adaptation des employeurs sur le métier de berger.

## 2. RESULTATS ET DISCUSSION

### 2.1 SYSTEMES D'ELEVAGE ET INSTABILITE DES EMPLOIS DE BERGERS

Trois systèmes d'élevage sont pratiqués au niveau de notre site d'étude. Les transhumants et semi-transhumants représentent respectivement 28 % et 31 % de notre échantillon. Ce qui différencie les termes transhumant, semi-transhumant et sédentaire est la mobilisation des troupeaux, l'amplitude des déplacements et les sites d'accueils des éleveurs. Selon Kanoun et al(2018) la mobilité représente un pilier de l'élevage pastoral et sa pratique constitue une stratégie d'adaptation aux changements climatiques et aux nouvelles règles d'accès aux ressources fourragères. Le reste des enquêtés, soit 41 % des propriétaires de troupeaux est composé de sédentaires. Les mutations sociétales (scolarisation des enfants et conflits de génération) et territoriale (développement de l'agriculture et forte urbanisation) sont les principaux facteurs qui ont conduit certains propriétaires d'animaux de recourir aux services des bergers pour assurer plusieurs fonctions: surveillance des animaux aux pâturages, distribution des aliments de bétail et eau d'abreuvement, surveillance de nuit contre les vols de moutons, etc. (Kanoun et al.2021). C'est pourquoi les bergers à forte dotation en capitaux humain et social sont très sollicités par les propriétaires de troupeaux (Kanoun et al. 2013). Le capital humain correspond au nombre d'actif, c'est-à-dire au nombre d'enfants de bergers aptes à travailler. Quant au capital social, il s'agit surtout la maîtrise des savoir-faire en matière de conduite de troupeaux. Nos résultats ont montré que tous les systèmes recrutent des bergers notamment de cette catégorie. Les propriétaires sédentaires et semi-transhumants sont les principaux employeurs respectivement 41% et 31%. L'analyse du Tableau 1 révèle l'existence de trois types de bergers: saisonniers, annuel et pluriannuel. Il est important de souligner que le saisonnier correspond à un actif engagé seulement durant une saison de l'année. Dans le cas de la steppe, il s'agit surtout des saisons de printemps et été. Ces périodes sont marquées par des déplacements de troupeaux. Toutefois, l'analyse des données d'enquêtes souligne l'instabilité des emplois. En effet, les bergers saisonniers et annuels sont les plus recrutés respectivement 42 % et 36 %. Alors que les bergers pluriannuels ne représentent que 22%. La pénibilité des travaux, l'absence d'une législation sociale et les faibles salaires attribués aux bergers sont les principaux facteurs d'instabilité des emplois en milieu rural (Couderc, 1979, Bessaoud et al.2019 et Depoudent et al. 2021). Selon Kanoun et al (2021) ces conditions actuelles ont rendu le métier de berger une profession moins attractive pour les jeunes.

Types de bergers	Annuel	Pluriannuel	Saisonnier	Total
S/Transhumant	5	8	19	31
Sédentaire	20	6	15	41
Transhumant	12	8	8	28
Total (%)	36	22	42	100

Tableau 1. Types de bergers selon les systèmes d'élevage Source. Enquêtes 2017-2020

### 2.2 ORIGINES DES EMPLOYEURS DE BERGERS

Les résultats de l'étude ont permis de distinguer différentes catégories d'employeurs de bergers. Les éleveurs purs sont

les premiers à recruter les bergers, ils représentent 49 % de notre échantillon (Figure 2). Le reste correspond à des commerçants (11%), entrepreneurs (16%), fonctionnaires (15%) et enfin les retraités (9%).

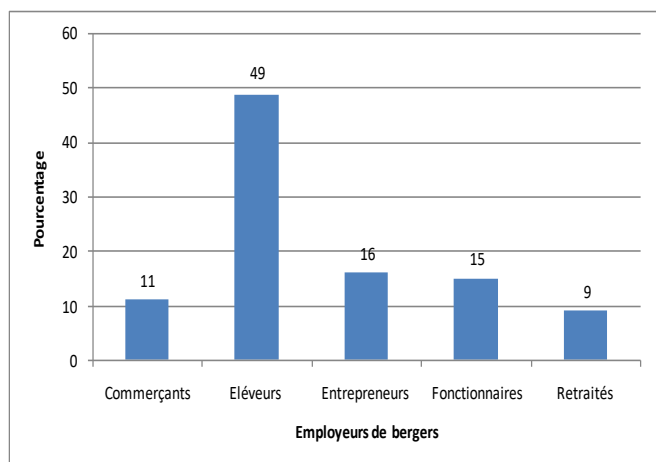


Figure 2. Les catégories d'employeurs de bergers

Ces indicateurs démontrent que ces territoires étaient plus attractifs à cause de la forte valeur ajoutée des produits d'élevage notamment les antenais de L'Aid (Belhouadjeb et al. 2018). En plus, il existe plusieurs articulations de profits entre les acteurs (propriétaire de troupeaux et bergers). En premier lieu, la prise en charge par l'employeur des animaux des bergers, et en second lieu, le pâturage des troupeaux des propriétaires sur les terres appartenant aux bergers, etc. Toutefois, la gouvernance confuse et l'absence de contrôle de l'attractivité des espaces steppiques ont entraîné la dégradation des ressources pastorales, qui s'est traduite par une hausse des dépenses de production, ce qui explique l'émergence d'un climat défavorable aux investissements dans le domaine de l'élevage ovin (Kanoun et al. 2007 et Belhouadjeb, 2013). Il s'agit des investissements qui concernent surtout les achats de : cheptel, matériel d'abreuvement de troupeaux, matériel de motorisation, aliment de bétail, et également le paiement des salaires de bergers et la location des terres de pâturages, etc.

### 2.3 EMPLOIS DE BERGERS EN DIMINUTION

L'analyse des résultats a montré que 86 % des exploitations emploient des bergers en 2017. Elles sont seulement 60 % en 2020. Les effets des changements climatiques et les processus de désertification agroécologiques et socio-économiques dans les territoires steppiques ont affecté la viabilité et l'équilibre économique des exploitations d'élevage (et Kanoun et al. 2013). Cette dynamique des espaces pastoraux a conduit à la raréfaction des offres d'emplois de bergers. En effet, l'analyse des entretiens et enquêtes sur la trajectoire des exploitations a mis en évidence que la diminution de la valeur ajoutée et l'augmentation des déficits financiers enregistrés durant ces dernières années par certains employeurs sont à l'origine de cette situation (Kanoun, 1997 et Benidir, 2015). Celle-ci a entraîné la perte d'emplois de l'ordre de 26 % en 2020 dont 48 % concernent des propriétaires composés de fonctionnaires, retraités et entrepreneurs qui ont opté pour une décapitalisation volontaire de leurs effectifs d'animaux pour préserver leur capital d'investissement et plus de 50 % sont constitués d'éleveurs purs. Ces derniers ont choisi explicitement de renoncer aux services des bergers (Figure 3). Selon Madelrieux et al(2021), l'attractivité et l'amélioration des offres d'emploi vont souvent de pair avec l'investissement. Toutefois, les systèmes agropastoraux étant situés dans des territoires incertains et contraignants, demandent de lourds investissements que seuls quelques

investisseurs sont susceptibles de supporter (Bessaoud et al. 2019).

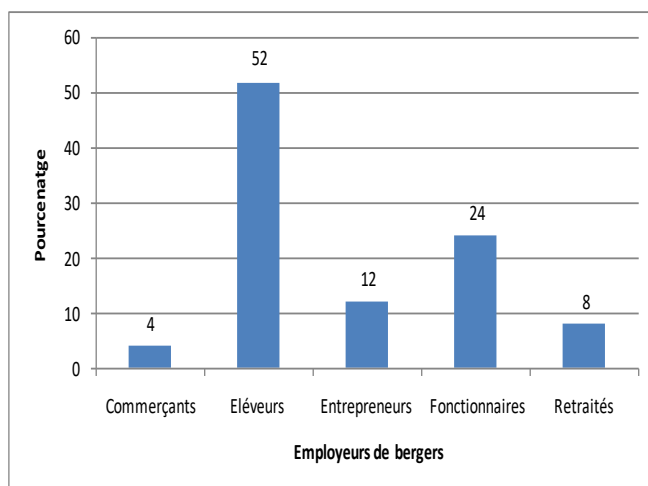


Figure 3 Relation entre perte d'emplois de bergers et employeurs

### 2.4 CHANGER DE MODELE DE PRODUCTION POUR S'ADAPTER. Une source d'emploi pour les bergers

L'analyse des trajectoires et de la typologie liée aux modèles de production a montré que le modèle engraisseur a connu une augmentation en comparaison de l'année 2017. En effet, les employeurs engraisseurs représentent 17 % des enquêtés, contre 48 % en 2020. Par contre, le modèle naisseurs a enregistré une diminution, ils sont passés de 41 % à 12 % entre 2017 et 2020 et ce au profit des engraisseurs (Figure 4). Quant aux naisseurs-engrailleurs, ils sont relativement plus stables. Cela démontre que les stratégies basées sur les changements des trajectoires et la diversification des productions sont plus rentables et semblent rendre ces modèles plus résilients et adaptés aux contextes d'incertitudes climatiques et financières (Kanoun, 2016 et Djermoun et al.2017). Car, en plus de la production des agneaux et agnelles de renouvellement, les éleveurs de la steppe s'orientent vers des systèmes mixtes (naisseur et engraisseurs). Cela leur permet de diversifier les sources de revenus. Ces changements de modèles de production appariaient comme étant des facteurs pouvant contribuer à l'amélioration des offres d'emploi pour les bergers. Selon les données d'enquêtes, il existe une relation avérée entre ces productions et emploi de bergers.

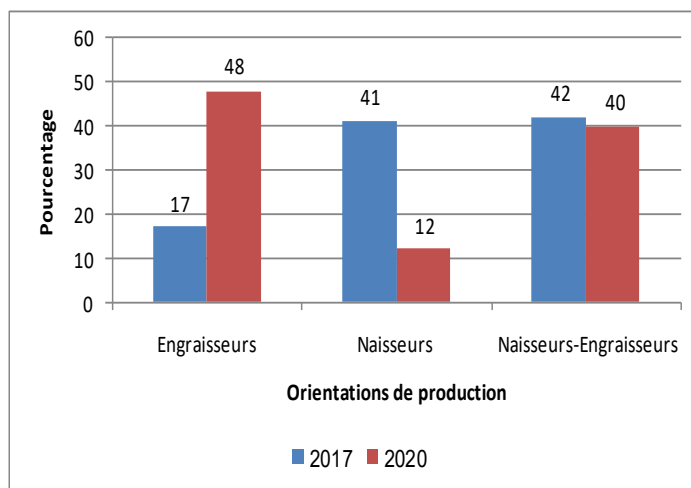
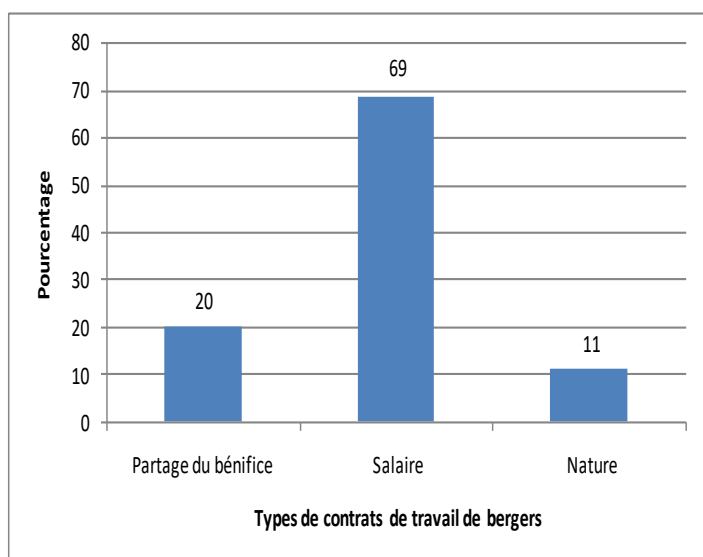


Figure 4 Comparaison des modèles de production entre 2017 et 2020

En effet, les modèles engraisseurs et naisseurs-engraisseurs sont les principaux employeurs des bergers (Tableau 2). Ils totalisent plus de 85 % des emplois en 2020. Contrairement aux résultats de recherche de Couderc (1979) sur les contrats des bergers, nos travaux montrent une prédominance des contrats en salaires, ils représentent, en valeur, près de 69 % de l'ensemble des contrats (Figure 5). Sans doute, ces modèles doivent accorder des avantages rendant le métier de berger plus attractif. Le développement de ces modèles de production dans les régions steppiques serait à encourager. Ils sont une source d'emplois, et de stabilité sociale et économique (Boukhobza, 1989 et Meguellati-Kanoun et al.2021).

**Tableau 2** Relations entre modèles de production et emploi de bergers (%)

Types de bergers	Annuel	Pluriannuel	Saisonnier	Total
<b>Engraisseurs</b>	16	9	24	50
<b>Naisseurs</b>	4	6	5	15
<b>Naisseurs-Engraisseurs</b>	12	11	12	35



**Figure 5** Dominance des contrats de travail en salaire (%)

Source. Enquêtes 2017-2020

## CONCLUSION

La sécurité des emplois est le garant de la sécurité alimentaire et ce, particulièrement dans les régions pastorales et agropastorales. Les résultats de l'étude ont montré que les évolutions négatives des territoires steppiques ont entraîné une tendance à la baisse de l'attractivité des activités d'élevage ovin. La gouvernance confuse et l'absence de mesures de contrôle de l'attractivité ont induit une forte dégradation des ressources fourragères naturelles. Les impacts ont eu des conséquences sur l'augmentation des coûts de production des exploitations d'élevage obligeant les pseudo-éleveurs (fonctionnaires, retraités, entrepreneurs, commerçants) et certains éleveurs à sauvegarder leurs capitaux d'investissement et productif par des actions de décapitalisations volontaires et de renoncements au travail de bergers entraînant ainsi une perte d'emploi de l'ordre de 26 % en 2020. Toutefois, les résultats ont démontré que les modèles de production (naisseurs-engraisseurs et engraisseurs) sont résilients et

constituent les principaux employeurs des bergers. Il semble bien que ces modèles basés sur la diversification des produits d'élevage pourraient offrir des opportunités d'emploi. A cette fin, pour répondre aux enjeux d'employabilité dans les territoires d'élevage, le développement favorisant ces modèles de production doit être encouragé et ce, pour permettre une stabilité sociale et économique des populations des régions steppiques.

- Aidoud, A., Slimani, H., Rozé, F., 2011.** *Eco. Med*, 37, 2, 685-691.
- Belhouadjeb, F.A., Chahat, F., 2013.** *Les cahiers du CREAD*, 104, 91-110.
- Belhouadjeb, . 2017.** Th.Doc. ENSA. Alger, 200p
- Bencherif, S., 2011.** Th. Doc. *AgroParisTech*, 294p.
- Benidir, M., 2015.** Th. Doc. ENSA. Algérie, 207p.
- Bensouiah, R., 2003.** Thèse de doctorat, Université Paris X- Nanterre, 220p.
- Bessaoud, O., Pellissier, J.P., Rolland, J.P., Khechimiet ., 2019.** *Rap. Syn.Agr*, 82,p.
- Boukhobza, M., 1989.** *Pol. Afr.*, 34, 7-18.
- Ciadella N., Hostiou N., Girard N., 2010.** *In Nature Sciences Sociétés*, 18, 24-35.
- Couderc, R., 1979.** Thèse d'État, Montpellier III, 655 p.
- Darré J.P., Mathieu A., Lasseur J., 2004.** (Ed). INRA, 320.
- Depoudent, C., Hostiou, N., Le Clerc., 2021.** *INRAE Prod. Anim.*, 34 (2), 97-110.
- Djermoun, A., Chehat, F., Bencharif, A., 2017.** *New. Medit*, 3, 19-27.
- Hadeid M., Bendjelid A., Fontaine J., Ormaux S., 2015.** *Cahiers de géographie du Québec*, 59 (168): 469-496.
- Hourizi, R., Hirche, A., Djellouli, Y., Nadjraoui, D., 2017.** *Rev. Eco (Terre et Vie. Vol.72,1*, 33-47
- Le Houérou, H.N., 2001.** *J. Arid Environ.*, 48: 103-128.
- Madelrieux, S., Rapey, H., Corniaux, C-H., Nozières, M-O., Choisis, J-Ph., Gedouin, M., Dubeuf, J-P., Cournot, S., 2021.** *In L'agriculture en famille: travailler, réinventer, transmettre*, 259-284.
- Meguellati-Kanoun, A., Kanoun, M., Huguenin, J., Baiera, M., Bellahrach, A., Abdellaoui, B., 2021.** *Opt. Med. Série A*, 125,673-678.
- Kanoun, M., 1997.** Th. Magister. ENSA. pp., 135.
- Kanoun, M., Kanoun, A., Yakhlef, H., Cherfaoui, M.L., 2007.** 3R, 131-134.
- Kanoun, M., Huguenin, J., Kanoun-Meguellati, A., Zaki, B., 2013.** 3R, 20, 257-260.
- Kanoun, M., Meguellati-Kanoun, A., Huguenin, J., 2013.** *Op. Med. Série. A*, 108, 121-127.
- Kanoun, M., Huguenin, j., Kanoun, A., Bellahrache, A., Martini, M., Cherfaoui, M.L., 2015.** *Op. Med. Serie. B*, 75, 217-228.
- Kanoun, M., 2016.** Th.Doc. ENSA. Alger, 209, pp.
- Kanoun, M., Huguenin, J., Kanoun-Meguellati, A., 2018.** *Algerian journal of arid environment vol. 8, (2)*, 68-78
- Nedjimi, B., Homida, M., 2006.** *Revue du Chercheur*, 4, 13-19.
- Salemkour, N., Aidoud, A., Chalabi, K., Chefrour, A., 2016.** *Rev. Eco (Terre et Vie). Vol; 71 (2)*, 178-191.