



## Accès au métier de bouvier et gestion du personnel d'élevage en Province du Sud-Kivu, RD Congo. Entre informalité, précarité et enjeux de professionnalisation

Access to the Profession and Management of Livestock Workers in South  
Kivu Province, DR Congo: Between Informality, Precarity, and the Stakes of  
Professionalizing

Florent Kambasu Kasula\*

### Résumé

En République Démocratique du Congo (RDC), le métier de bouvier n'est pas encore formalisé et les conditions d'accès demeurent largement méconnues. Une enquête menée auprès de 2502 bouviers dans cinq territoires de la Province du Sud-Kivu montre que les motivations des bouviers relèvent des contraintes économiques et familiales pour la majorité bien qu'une minorité évoque la passion ou l'héritage. Le recrutement repose essentiellement sur les réseaux sociaux, sans processus formalisé. Toutefois, certaines compétences attendues combinent savoir-faire pratique, connaissances fondamentales liées à la lecture et au calcul et notions de gestion du troupeau. La rémunération est hétérogène avec des paiements en nature et monétaires, certains ne recevant aucun salaire. L'absence de contrats, d'associations professionnelles des bouviers et de protection sociale accentue la précarité du métier. Nonobstant les multiples contraintes liées à l'insécurité, aux conflits fonciers, au mépris dans la société, au manque de formation et aux abus patronaux, plus de 80 % recommandent encore ce métier, qu'ils jugent utile et générateur de revenus. L'étude, tout en s'interrogeant sur les conditions d'accès au métier de gardiennage, souligne la nécessité d'une professionnalisation du secteur à travers la formation, la création des associations des bouviers et la formalisation des relations de travail.

Mots-clés : Bouvier, Emploi, Rémunération, Associations des bouviers

### Abstract

In the Democratic Republic of Congo (DRC), cattle herding remains an unregulated occupation, and the pathways into the profession are still largely undocumented. A survey of 2,502 herders across five territories of South Kivu

---

\* Enseignant à l'Université Catholique du Graben de Butembo, Nord-Kivu, RD Congo, Directeur du Centre de Recherches Interdisciplinaires du Graben (CRIG), ses recherches sont orientées vers l'économie de la connaissance, le capital humain, l'entrepreneuriat et les initiatives de développement local. E-mail : [florentkasula@gmail.com](mailto:florentkasula@gmail.com), [florent.kasula@ucgraben.ac.cd](mailto:florent.kasula@ucgraben.ac.cd). Orcid : <https://orcid.org/0000-0002-5487-0410>. Tel : +243825141678

Province reveals that most enter the trade due to economic and family constraints, while a minority attribute their involvement to passion or family heritage. Recruitment is almost entirely mediated through social networks and lacks any formal procedures. Yet the skills expected of herders span practical know-how, basic literacy and numeracy, and elementary principles of herd management. Remuneration varies widely, combining in-kind and cash payments, and some herders receive no form of salary at all. The absence of written contracts, professional associations, and social protection mechanisms deepens the precarious nature of the occupation. Despite the many challenges-including insecurity, land disputes, social stigma, lack of training, and employer abuses-over 80% still recommend the trade, which they view as useful and income-generating. By examining the conditions governing entry into herding as a livelihood, the study highlights the urgent need to professionalize the sector through structured training, the creation of herders' associations, and the formalization of labor relations.

Keywords: Cattle drover, employment, remuneration, associations of drovers

## 1. INTRODUCTION

Quel que soit l'environnement de travail, l'accès à l'emploi reste toujours d'actualité. Il l'est encore davantage dans un contexte où le chômage et le sous-emploi massifs semblent être le leitmotiv du quotidien de la plupart des personnes et surtout les jeunes. Les théories de l'investissement en capital humain le subordonnent au niveau d'instruction des individus et surtout à leurs diplômes, dans l'adéquation entre l'emploi, les qualifications, les formations et l'éducation (Ginestié, 2006). Et de ce fait, une typologie ou une classification peut se faire selon le niveau de diplôme pour distinguer des emplois réservés aux diplômés et ceux de non diplômés. Dans la première catégorie, ils peuvent aussi être classifiés selon le niveau de diplôme. Dans ce contexte, le diplôme constitue un véritable capital humain dont l'investissement se traduit par la facilité d'accès à un emploi et le niveau de salaire octroyé, en s'inspirant surtout de la relation éducation – productivité – rémunération telle que développée par Mincer (1974). Atout majeur sur le marché du travail et passeport pour des emplois plus qualifiés, le diplôme constitue, d'après Nauze-Fichet et Magda Tomasini (2002, p. 22), un gage des connaissances acquises par la personne et un indice d'un potentiel productif utilisé par l'entreprise. De ce postulat, la grande préoccupation reste de s'interroger sur le sort de ceux qui ne sont pas allés à l'école ou encore de ceux dont les emplois dans certains secteurs d'activités n'exigent

aucune grande qualification et parfois dont les meilleures rémunérations ne sont pas toujours garanties. Parmi ces types d'emplois se classe certains du secteur des exploitations agricoles d'élevage dont le gardiennage des animaux.

La question de l'accès à l'emploi dans le métier de gardiennage des vaches s'inscrit dans le contexte des emplois instables. La précarité y est liée à la considération qui en est faite dans la société comme des emplois non rémunérateurs et ne pouvant pas permettre de vivre de manière décente. Se caractérisant par une faible rémunération, l'incertitude entourant la durée de l'emploi, l'accès à la protection sociale et aux avantages associés à l'emploi y sont absents. Parfois, le flou entoure l'identité de l'employeur, avec plusieurs obstacles limitant l'adhésion à un syndicat (Tremblay, 2014, p. 235).

La présente étude traite de l'accès au métier de gardiennage des vaches dans certaines zones subsahariennes et particulièrement la région du Sud-Kivu, en République Démocratique du Congo (RDC). Elle tente de répondre à la question relative aux critères de recrutement des gardiens d'animaux et spécialement des bovins ou des vaches au Sud-Kivu. De ce fait, il y a lieu de supputer que le métier de berger ne requiert aucune formation spécifique, même pour un emploi salarié. En d'autres termes, d'autres critères, en dehors du niveau d'étude, guideraient les recruteurs des bouviers. En plus du recrutement, comment sont gérés les bouviers quant à l'exercice de leur métier et à leur rémunération ? À quelles difficultés serait confronté le métier du berger ?

Pour répondre à ces questions, les préalables consistent à s'interroger sur la reconnaissance dans la société du gardiennage comme un métier. Les métiers des filières d'élevage semblent être méconnus qu'il est souvent difficile de rencontrer des personnes qui s'identifient en éleveur ou presque jamais en gardiens d'animaux ou bouviers. Pourtant certains d'entr'eux portent beaucoup d'atouts qu'il s'avère nécessaire « de mieux faire reconnaître la technicité et le professionnalisme des bergers, d'ériger cette activité au rang de métier » (Legéard et al., 2010, p. 55). Ce qui permettrait d'éclairer certaines zones d'ombre liées à leur statut social, les conditions de travail voire celles de rémunération ou même de leur organisation syndicale.

Les études relatives à l'accès à l'emploi concernent généralement les secteurs structurés et surtout formels. Basés sur un référentiel de métier, ces

secteurs fixent les critères d'entrée. Le métier du bouvier, concept désignant le gardien des bovins (Bernardet, 1994; Blanc-Pamard & Boutrais, 1994; Landais & Deffontaines, 1994; Ouoba-Ima, 2018; Thébaud, 2002), est de ceux qui, actuellement, ne sont pas encore structurés en RDC, contrairement à certains pays occidentaux (Rode, 2019, p. 13-16; Tolley, 2004, p. 119-124). D'ailleurs, bien qu'évoquant timidement le métier de bouvier, le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME-RDC) en RDC n'en fournit aucun modèle de fiche métier (RDC - Ministère Emploi, 2022). De ce fait, les connaissances, les habilités et les attitudes requises pour en être professionnel ne peuvent donc pas être définies. Or, le gardiennage des vaches constitue une réalité et un métier qui occupe un grand nombre de personnes quels que soient l'âge et le sexe. Ils sont nombreux qui, à chaque instant, veillent sur les troupeaux des vaches, les font paître, gèrent les pâturages et administrent les premiers soins d'urgence aux animaux (Matallah et al., 2015). Ainsi donc, quels sont les critères pris en considération par les éleveurs pour sélectionner leurs gardiens ? Qu'est-ce qui motive certaines personnes à se faire recruter comme bouvier ? Comment s'organise la rémunération dans ce métier ? Le souci de l'éleveur étant orienté vers le bien-être de son troupeau, ce dernier tiendrait compte de l'aptitude et de la disponibilité du bouvier à garder ses animaux pour le recruter au-delà des autres facteurs surtout sociaux. Quant aux bouviers, la recherche d'une occupation, en vue de faire face au chômage et de satisfaire les besoins fondamentaux, les motiverait à exercer ce métier bien que souvent moins rémunérateur.

La présente analyse porte principalement sur les bergers que sur les éleveurs. Ainsi, est-il important de s'intéresser à leurs motivations dans le métier de bouvier et à leur rémunération. Également, un regard sur la gestion du métier est crucial surtout quant à l'existence des associations d'éleveurs lesquelles jouent un rôle crucial pour résoudre les différentes difficultés inhérentes au métier.

## **2. MATÉRIELS ET MÉTHODES**

Pour recueillir les informations relatives aux modalités d'accès au métier de gardien de vaches, une enquête a été réalisée auprès des bouviers en Province du Sud-Kivu pour comprendre comment ils ont accédé à ce métier et ce qui les a motivés réellement.

## 2.1. Milieu d'étude

Les données de cette étude ont été collectées en Province du Sud-Kivu, à l'est de la République Démocratique du Congo. D'une superficie de 69 130 km<sup>2</sup>, cette province, aux climats équatorial et tropical selon les zones, présente des températures annuelles comprises entre 11 °C et 25 °C. Le Sud-Kivu est subdivisé en huit territoires et son économie est structurée autour de l'agriculture, de l'élevage, du commerce et des services.

L'enquête a été menée dans cinq territoires : Kabare, Kalehe, Walungu, Uvira et Fizi. La disponibilité des enquêteurs et l'accessibilité de différentes localités ont facilité la collecte des données. L'élevage constitue l'une des activités agricoles majeures de la région, et de nombreuses familles possèdent au moins une vache. Les systèmes d'élevage y rencontrés sont majoritairement extensifs, avec quelques formes émergentes d'élevage intensif ou semi-intensif ; le pastoralisme transhumant demeure également pratiqué.



Figure 1. Carte de la zone de l'enquête

Source : Carte de la zone d'intervention de Vétérinaires Sans Frontières-Belgique au Sud-Kivu (d'où son logo sur la carte)

## **2.2. Collecte des données**

Une enquête organisée entre mai et juin 2024 dans les territoires précités a permis d'interroger de manière aléatoire 2502 personnes réparties dans près de 430 sites d'élevage et/ou kraals. Elles constituent l'échantillon de l'étude. Parmi eux, 98% sont des hommes et 2% sont constitués des femmes. Ils sont majoritairement des adultes en raison de 91%, ceux ayant moins de 18 ans ne représentant que 9%. Les mariés y représentent 71,3% contre 24,2% des célibataires, le pourcentage restant étant constitué par les veufs (2,3%) et les divorcés (1,6%). Quant à leur niveau d'instruction, il est généralement bas. Au moins 30,6% de bouviers n'ont pas fréquenté le banc de l'école. Pour ceux qui ont fréquenté le cycle primaire (51,3%), une grande partie (22,1%) n'a pas achevé le cycle.

La collecte des données, en un seul passage par bouvier, s'est effectuée directement dans les kraals à l'aide d'un questionnaire administré via KoboCollect. Des entretiens semi-structurés, complétés par des observations de terrain et des enregistrements retranscrits, ont permis de documenter les modalités d'accès au métier et les pratiques professionnelles. Par souci de confidentialité, les effectifs précis des troupeaux n'ont pas été fournis par les répondants, estimant que leur recensement relève du seul propriétaire.

## **2.3. Analyse des données**

L'analyse repose sur une typologie des bouviers à deux principales variables : ceux qui sont exclusivement bouviers et ceux qui sont bouviers-éleveurs. Les statistiques sont basées principalement sur les fréquences. L'étude est essentiellement exploratoire et descriptive. Les principales thématiques d'analyse concernent le processus de recrutement, la rémunération et la gestion professionnelle du métier des bouviers.

## **2.4. Limites de l'étude**

La présente étude n'analyse pas les avis des employeurs ou éleveurs propriétaires des troupeaux envers les gardiens bien que certains bouviers soient aussi éleveurs. La non prise en compte de leurs points de vue limite l'analyse des pratiques de gestion et de recrutement. Aussi, certains éléments importants relatifs à l'emploi, tels les questions liées à la gestion des risques professionnels, n'ont pas été abordés. Il en est de même de certaines dimensions majeures dont l'insécurité, les conflits fonciers, les risques sanitaires qui ne sont qu'esquissées sommairement. Quant à l'enquête elle-

même, de nature transversale, elle n'a été réalisée qu'à un seul moment et n'a pas permis de capturer les variations saisonnières. De même, reposant sur un échantillonnage occasionnel, elle ne prend pas en compte certains sous-groupes, notamment les femmes, les jeunes non actifs dans les kraals. Il serait pertinent, dans de futures recherches, d'envisager des enquêtes probabilistes et stratifiées, permettant de disposer de données représentatives pour les différents territoires du Sud-Kivu et de les comparer avec d'autres provinces de la RDC ou des pays voisins afin d'identifier des modèles alternatifs de gestion du personnel d'élevage.

### 3. RÉSULTATS ET DISCUSSION

#### 3.1. Le recrutement des bouviers dans les pâturages

Les données ci-dessous présentent les modalités d'accès au métier de bouvier en traitant des motivations des bouviers, leur niveau d'instruction, les compétences requises et les tâches spécifiques à leur profil de poste.

##### 3.1.1. Les motivations des bouviers : entre choix contraint et héritage social

Les données relatives aux différentes motivations des bouviers sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau 1. Motivations des bouviers

Motivations / Professions	Bouviers	Bouviers-éleveurs	Total général
Volontaire pour garder le troupeau familial	25 (1,0%)	8 (0,3%)	33 (1,3%)
Volonté propre et amour du métier	9 (0,4%)	6 (0,2%)	15 (0,6%)
Manque des frais de scolarité	70 (2,8%)	17 (0,7%)	87 (3,5%)
Manque d'emploi	454 (18,1%)	83 (3,3%)	537 (21,5%)
Manque de mieux	296 (11,8%)	59 (2,4%)	355 (14,2%)
Subvenir aux besoins familiaux	1012 (40,4%)	463 (18,5%)	1475 (59,0%)
<b>Total général</b>	<b>1866 (74,5%)</b>	<b>636 (25,4%)</b>	<b>2502 (100,0%)</b>

Source : Enquêtes de terrain en juin 2024

Certains jeunes choisissent le métier de bouvier par motivation personnelle et attachement au métier : Volontaire pour garder le troupeau familial, Volonté propre et amour du métier (1,9%). Il s'agit d'un choix assumé, souvent lié à l'héritage familial ou à la passion pour l'élevage. Le métier de bouvier est ici vu comme une vocation ou un engagement

personnel, non subi. Pour d'autres, ce sont des contraintes économiques et sociales : Manque des frais de scolarité, Manque d'emploi, Manque de mieux (39,2%). Ces situations révèlent une orientation par défaut. Les bouviers n'ont pas toujours choisi ce métier par envie, mais par absence d'alternatives, faute de moyens pour poursuivre les études ou accéder à d'autres emplois. Enfin, le choix du métier est motivé par de responsabilités familiales : subvenir aux besoins familiaux (59,0%). Relevant d'un devoir familial, ce choix traduit aussi souvent un contexte de précarité. Il souligne, cependant, le rôle économique que joue le métier de bouvier au sein des ménages, même pour les jeunes.

Les trois dimensions motivant l'entrée dans le métier notamment l'attachement personnel, les contraintes économiques et la responsabilité familiale rejoignent largement les travaux de Bernardet (1994) et de Thébaud (2002). Ceux-ci montrent que dans de nombreuses sociétés pastorales, les jeunes s'engagent dans le métier surtout faute d'alternatives professionnelles et en raison de la pression économique sur les familles. Les théories de la motivation appliquées aux contextes de précarité, notamment celles de Forest & Mageau (2008), confirment que les motivations "contrôlées" (nécessité économique, devoir familial) dominent dans les métiers informels, ce qui correspond aux cas des bouviers interrogés. Ils n'ont pas d'autre choix que de s'engager dans le métier, soit puisqu'ils ne trouvent pas mieux ou puisque cela relève d'un devoir familial. Toutefois, pour d'autres travaux (Bélanger, 2007; Forest & Mageau, 2008; Roussel, 2000), la motivation est autodéterminée dans la mesure où les comportements sont régulés par un processus de choix et de volition, par plaisir et par satisfaction. Il en est ainsi de la passion pour l'élevage depuis par exemple l'enfance ou mieux l'imprégnation familiale dans le métier comme une histoire personnelle familiale du bouvier (Delanoue et al., 2024; Depoudent et al., 2012; Servière et al., 2019).

Quant au processus de recrutement proprement dit, le secteur n'étant pas encore structuré, les offres d'emploi formelles n'y existent pas. Le recrutement y repose sur la centralité du capital social. Il dépend essentiellement des relations de proximité sociale, géographique, organisationnelle ou institutionnelle, par des recommandations et proximité communautaire. Cette dynamique reflète parfaitement les analyses d'Angeon et al. (2005, p. 20), selon lesquelles l'informalité et le faible niveau institutionnel renforcent le rôle du capital social dans les économies locales.

Le processus observé au Sud-Kivu correspond à ce que Diouf et al. (2010, p. 9) décrivent dans le secteur informel sénégalais : un marché du travail basé sur la confiance, l'interconnaissance et la réputation, plutôt que sur les compétences formalisées ou les annonces d'emploi. Cette logique est également confirmée par Kasula (2024), pour qui l'intégration dans le métier repose souvent sur la socialisation, les liens familiaux et communautaires. Toutefois, c'est un recrutement – réponse à un besoin sous contraintes de certaines qualités recherchées chez les futurs bouviers comme la bonne connaissance des animaux et leur comportement, la résistance aux conditions climatiques, l'endurance physique, le sens de l'observation, la patience, mais aussi savoir lire et écrire.

### **3.1.2. Niveau d'instruction et compétences des bouviers lors du recrutement**

Quelle perception les bouviers ont de la nécessité d'une formation scolaire pour exercer leur métier ? Le tableau ci-dessous présente les différents avis.

Tableau 2. Formation scolaire des bouviers

<b>Nécessité de la formation scolaire</b>	<b>Bouvier</b>	<b>Bouviers-éleveurs</b>	<b>Total général</b>
<b>Non</b>	<b>30,66%</b>	<b>7,23%</b>	<b>37,89%</b>
Aucune formation	30,66%	7,23%	37,89%
<b>Oui</b>	<b>43,92%</b>	<b>18,19%</b>	<b>62,11%</b>
Primaire	16,15%	7,11%	23,26%
Secondaire	26,10%	10,31%	36,41%
Universitaire	1,68%	0,76%	2,44%
<b>Total général</b>	<b>74,58%</b>	<b>25,42%</b>	<b>100,00%</b>

Source : Enquêtes de terrain en juin 2024

La majorité des bouviers (62,11%) estime qu'une formation scolaire est nécessaire pour exercer le métier de bouvier. Par contre, 37,89 % estiment que l'accès à ce métier ne nécessite aucune éducation formelle puisqu'ils l'associent à des savoirs strictement pratiques ou traditionnels (Kasula, 2024). Aussi, les bouviers sont moins nombreux à exiger une formation élevée pendant que les bouviers propriétaires des troupeaux valorisent davantage la formation. Pour tous, le secondaire est majoritairement jugé suffisant pour répondre aux exigences du métier (gestion de troupeaux, soins vétérinaires de base, communication avec les employeurs...). Le niveau universitaire est très peu cité, ce qui montre que le métier est encore perçu comme technique mais non académique.

Le profil, tel que précédemment présenté, majoritairement masculin, adulte et faiblement instruit des bouviers du Sud-Kivu est cohérent avec les observations faites dans d'autres sociétés pastorales. Ouoba-Ima (2018) montre, par exemple, que les bouviers peuls du Burkina Faso sont presque exclusivement des hommes et massivement analphabètes, ce qui confirme l'idée que le métier est historiquement transmissible par voie familiale et communautaire plutôt que scolaire. De même, Legard et al. (2010) soulignent que, malgré l'importance des bergers dans les systèmes d'élevage, ils restent socialement invisibles, peu valorisés et rarement considérés comme des professionnels. Les résultats de cette étude s'inscrivent donc dans un schéma général où la garde du bétail demeure un métier traditionnel, assigné et rarement choisi sur la base d'une formation formelle.

Être bouvier implique en principe de posséder un savoir et un savoir-faire spécifique qui se transmet aux enfants dès le bas-âge, de génération en génération. Il implique certaines compétences relatives au gardiennage des animaux, leurs soins et la reconnaissance de bonnes herbes (Ouoba-Ima, 2018). C'est à propos, que ceux qui pensent qu'il faut une formation scolaire justifient leur option par quelques compétences indispensables au bouvier telles que présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 3. Compétences du bouvier

Compétences pour exercer le métier de bouvier	Bouvier	Bouviers-éleveurs	Total général
Bien conduire les bétails	36,9%	16,8%	53,7%
Bien gérer les troupeaux	44,5%	19,0%	63,6%
Connaître les droits, obligations et les limites dans l'exercice du métier	33,5%	17,3%	50,8%
Défendre le métier	31,4%	13,1%	44,5%
Savoir lire et écrire	29,2%	8,7%	37,9%
Savoir compter et calculer	36,9%	12,4%	49,3%
Connaissance sur l'élevage	16,9%	9,6%	26,4%

Source : Enquêtes de terrain en juin 2024

Bien que certaines se ramènent à des aptitudes, trois catégories de compétences sont requises pour exercer le métier de bouvier.

- La première est celle des compétences fondamentales en alphabétisation et calcul : Savoir lire et écrire, savoir compter et calculer. Elles permettent au bouvier de communiquer, tenir des registres, suivre des consignes et faire des comptes. Elles sont souvent négligées mais

indispensables pour la modernisation du métier et son intégration dans des structures plus professionnelles.

- Viennent ensuite les compétences techniques liées à l'élevage : la conduite du bétail dans le pâturage, la bonne gestion des troupeaux et les connaissances sur l'élevage. Ces dernières sont essentielles et pratiques pour le travail quotidien du bouvier. Elles touchent à la gestion du troupeau, à la sécurité, à la productivité et à la bonne santé animale. Elles représentent le cœur du métier.
- Enfin, les compétences sociales, juridiques et de plaidoyer se rapportent à la connaissance des droits, des obligations et des limites dans l'exercice du métier et la défense des intérêts du métier. Elles concernent la conscience professionnelle et la capacité à revendiquer ses droits. Elles sont cruciales pour renforcer la dignité du métier, éviter les abus et promouvoir la reconnaissance sociale du bouvier.

La reconnaissance croissante, par les bouviers eux-mêmes, de l'importance de la lecture, l'écriture et les opérations élémentaires de calcul confirme les constats de Tolley (2004) en Provence. Celui-ci montre que, même dans des contextes pastoraux industrialisés, l'évolution des pratiques demande des compétences cognitives et techniques plus élaborées.

### 3.1.3. *Tâches ou profil de poste du bouvier*

Le recrutement du personnel est lié à l'exécution d'une tâche. Il s'agit du profil du poste.

Tableau 4. Tâches au recrutement

Tache	Bouvier	Bouviers-éleveurs	Total général
Abreuver les veaux	61	9	70
Faire l'hygiène de l'étable	92	19	111
Gardiennage à temps partiel	52	60	112
Gardiennage des vaches adultes	1212	369	1581
Gardiennage des veaux au pâturage	438	123	561
Autres tâches	11	56	67
<b>Total général</b>	<b>1866</b>	<b>636</b>	<b>2502</b>

Source : Enquêtes de terrain en juin 2024

Parmi les tâches des bouviers se retrouvent celles relatives aux soins directs aux animaux dont l'abreuvement des veaux, le gardiennage des vaches adultes et des veaux au pâturage. Étant au cœur du métier de bouvier, ces fonctions exigent une bonne connaissance des comportements des animaux.

La deuxième catégorie est l'entretien de l'environnement de travail avec l'hygiène de l'étable. Elle a un impact direct sur la productivité et le bien-être de l'animal dans la mesure où elle se touche aux aspects de la santé des animaux et la prévention des maladies par l'entretien des espaces d'élevage. D'autres sont des tâches complémentaires ou atypiques et montrent une flexibilité ou une diversification des rôles. Elles incluent tous les autres travaux non listés que les bouviers exécutent à la ferme, soit par initiative individuelle, soit sur demande du patron.

La complexité des tâches exigées du bouvier s'inscrit dans la logique de Legéard et al. (2010) qui insistent sur la technicité du métier de berger. Ceci est confirmé par les pratiques observées dans cette étude : gestion du troupeau, administration de soins, observation du comportement animal. Ce rapprochement suggère que, bien que traditionnel, le métier de bouvier au Sud-Kivu est techniquement exigeant et nécessite une professionnalisation croissante. Cette exigence est d'autre plus cruciale lorsqu'il faut également considérer les heures de travail journalier, la charge du travail et les différents risques auxquels sont confrontés les bouviers.

### 3.2. De la rémunération des bouviers dans les élevages

Les bouviers, au niveau des fermes, sont rémunérés de différentes manières telles que présentées dans le tableau suivant.

#### 3.2.1. La contractualisation comme une informalité structurelle

Le contrat figure parmi les éléments de matérialisation d'un emploi et peut se présenter sous plusieurs formes. Le tableau ci-après présente les éléments relatifs au contrat conclu entre bouvier et éleveur au Sud-Kivu.

Tableau 5. Nature de contrat entre éleveur et bouvier

Nature contrat	Bouvier		Bouviers-éleveurs		Total général	
Aucune convention	128	27,9%	331	72,1%	459	18,3%
Convention écrite	216	91,1%	21	8,9%	237	9,5%
Convention verbale	1522	84,3%	284	15,7%	1806	72,2%
<b>Total général</b>	<b>1866</b>	<b>74,6%</b>	<b>636</b>	<b>25,4%</b>	<b>2502</b>	<b>100,0%</b>

Source : Enquêtes de terrain en juin 2024

Des données ci-haut présentées, les trois natures de contrat révèlent certains éléments qui expliquent davantage le métier de gardiennage des animaux.

- L'absence totale de convention (18,3%) au sens d'un contrat implicite reflète l'informalité et la précarité du métier de bouvier. Le bouvier travaille sans garanties, ce qui peut entraîner des conflits, des abus ou un désengagement rapide. Cela empêche aussi toute protection légale en cas de litige.
- La convention verbale (72,2%) est la plus fréquente en milieu rural. Bien qu'elle repose sur la confiance mutuelle, elle reste fragile et difficile à faire valoir juridiquement en cas de désaccord. Elle est souvent source de malentendus.
- Quant à la convention écrite (9,5%) qui est la forme la plus fiable et sécurisante pour les deux parties, elle est cependant la moins utilisée chez les gardiens des vaches. Pourtant, elle permet de clarifier les droits, devoirs et conditions de travail, réduisant les conflits. Sa rareté serait due au faible niveau d'alphabétisation ou de l'informalité du secteur.

Certaines études (Kasula, 2024) montrent que les métiers liés aux exploitations agricoles surtout d'élevage, comme le gardiennage des animaux, présentent des caractéristiques d'emploi précaires. Les notions relatives au contrat de travail ou le type de contrat de garde d'animaux, le niveau de diplôme requis pour être bouvier, l'entreprise ou le cabinet des bouviers, l'école des bouviers, le syndicat des gardiens d'animaux, la protection sociale des bouviers... y sont presque étrangères. Certaines de ces préoccupations ont déjà trouvé des solutions dans certaines sociétés surtout occidentales où des écoles et des entreprises de gardiennage de troupeaux existent avec des certificats (Rode, 2019, p. 13-16; Tolley, 2004, p. 119-124). Il n'en est pas le cas dans la plupart des pays africains et particulièrement la RDC. En effet, comment formaliserait-on le métier si déjà l'identification des bouviers ou leur recensement reste encore une énigme ? De nombreuses informations sur leur profil restent inconnues (Legiard et al., 2010, p. 47) malgré quelques tentatives de clarification quant au Sud-Kivu (Kasula, 2024).

De même, les constats ci-haut observés corroborent les analyses de Diouf et al. (2010, p. 10) sur le secteur informel africain, où le contrat verbal ou l'absence majoritaire de conventions écrites reste la norme. Ce qui expose les travailleurs à des abus, à l'instabilité et fragilise leur protection juridique. De même, Terry & Franklin (1985) soulignent que l'absence de contractualisation claire diminue la motivation, la performance et la stabilité

de la relation employeur-travailleur. Ceci apparaît dans les conflits récurrents auxquels sont exposés les bouviers.

### 3.2.2. Une rémunération hybride avec prédominance du troc

Le tableau ci-dessous donne la situation de la rémunération des bouviers au Sud-Kivu.

Tableau 6. Rémunération des bouviers

Modalités de rémunération des bouviers	Bouviers		Bouviers-Éleveurs		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Du lait chaque jour	174	7,0%	42	1,7%	216	8,6%
Paiement hebdomadaire monétaire	129	5,2%	35	1,4%	164	6,6%
Paiement mensuel monétaire	847	33,9%	131	5,2%	978	39,1%
Un taurillon après 2 ans de service	240	9,6%	38	1,5%	278	11,1%
Un taurillon après une année de service	352	14,1%	68	2,7%	420	16,8%
Aucun	124	5,0%	322	12,9%	446	17,8%
<b>Total général</b>	<b>1866</b>	<b>74,6%</b>	<b>636</b>	<b>25,4%</b>	<b>2502</b>	<b>100,0%</b>

Source : Enquêtes de terrain en juin 2024

Tout travail accompli mérite une rémunération. Compensation des efforts fournis, elle figure parmi les facteurs de motivation voire d'attraction et de rétention au travail. En dehors de ceux qui ne reçoivent aucune rémunération (17,8%), deux grandes modalités sont d'usage : en nature par des produits ou des animaux (36,5%) et monétaire (45,7%). La rémunération non monétaire par le lait ou un taurillon résulte des pratiques traditionnelles socialement acceptées bien qu'elle peut entraîner des inégalités, une faible valorisation du travail et une incertitude sur la valeur réelle du paiement, liée, par exemple, à l'état de santé de l'animal. Les paiements monétaires, plus modernes, peuvent offrir au bouvier une meilleure prévisibilité de ses besoins, surtout lorsque le paiement est régulier. Il peut alors couvrir ses besoins immédiats. Ce qui renforce également la motivation. Toutefois, le paiement hebdomadaire est plus souple, tandis que le mensuel convient aux engagements plus stables.

Le premier type de rémunération est essentiellement constitué des bouviers propriétaires de troupeau ou de ceux qui gardent le troupeau familial. Cette catégorie traduit aussi la diversité informelle des

arrangements possibles : part de vente, vente du fumier ou bouse, remise d'une poule par mois ou d'une chèvre par an, aide en nature, logement, repas, etc. Ce type de rémunération reflète un manque de standardisation, ce qui peut être à la fois un signe d'adaptation au contexte, mais aussi d'inégalité ou d'exploitation potentielle. Or, la rémunération joue un rôle important dans l'entreprise comme le facteur crucial de motivation des ressources humaines et d'amélioration de leurs performances dans la mesure où le rendement du personnel serait fonction de son niveau de compétence et de sa motivation (Terry & Franklin, 1985, p. 4).

La diversité des formes de rémunération (monétaire, en nature, en bétail, ou absence de paiement) confirme la logique informelle du métier où les salariés sont moins rémunérés (Delanoue et al., 2024). Des arrangements similaires sont décrits par Bernardet (1994, p. 245) chez les éleveurs ivoiriens et par Blanc-Pamard & Boutrais (1994) dans les systèmes pastoraux sahéliens. Les rétributions en bétail ou en lait sont souvent liées à la tradition, mais elles exposent les travailleurs à l'incertitude économique.

### 3.2.3. Des réalisations des bouviers

Bien que modestes, les revenus des bouviers permettent de couvrir certains besoins essentiels (éducation, soins, dot) ou d'investir modestement comme le montre le tableau ci-après.

Tableau 7. Des réalisations

Réalisation des bouviers	Bouvier	Bouviers- éleveurs	Total
Dot pour moi-même	15,1%	7,7%	22,7%
Dot pour l'enfant	13,3%	11,9%	25,2%
Scolarisation des enfants	39,5%	20,3%	59,8%
Subvenir aux besoins des soins de santé de la famille	46,3%	19,1%	65,3%
Investissement en espèce	23,5%	9,8%	33,3%
Acquisition de moto ou autres mobiliers	9,4%	3,0%	12,5%
Commerce	15,5%	8,2%	23,7%
Achat animaux (chèvres, moutons, poules, porcs)	2,1%	0,5%	2,6%
Achat parcelle ou champ	0,8%	0,2%	1,0%
Rien	2,5%	0,0%	2,6%

Source : Enquêtes de terrain en juin 2024

Hormis le pourcentage de ceux qui attestent n'avoir rien réalisé dans la vie à partir des revenus de leur métier de bouvier, les autres peuvent être regroupés en deux types : l'utilisation à des fins familiales ou sociales et l'utilisation à des fins économiques et d'investissement. L'absence d'utilisation indique soit un manque de planification, soit une difficulté à transformer les ressources en actions concrètes. Cela peut aussi traduire un besoin d'accompagnement ou de sensibilisation à la gestion des ressources.

La plus grande partie du revenu des bouviers priorise les responsabilités familiales et sociales dont les obligations de mariage (dot), l'éducation et la santé, montrant que le soutien à la cellule familiale reste central. Quant aux investissements, ils traduisent une volonté d'autonomisation financière et de création de revenus. L'épargne est convertie en actifs productifs ou biens durables, ce qui renforce la résilience économique des bénéficiaires.

Ces différentes réalisations traduisent la satisfaction que les bouviers ont de leur emploi. L'identification de ses déterminants étant extrêmement complexe, celle-ci dépend des aspirations (qui varient d'un individu à l'autre et dans le temps), de facteurs psychologiques, des interactions et des mécanismes de comparaisons sociales (Razafindrakoto et al., 2012a, p. 4).

### **3.3. De la gestion professionnelle du métier des bouviers**

La gestion professionnelle du métier des bouviers est abordée à travers trois grandes dimensions : le rôle des associations des bouviers, les difficultés liées au métier et la viabilité du métier pour être recommandé à d'autres jeunes qui s'y intéresseraient.

#### ***3.3.1. Du rôle des associations des bouviers***

À la préoccupation de l'existence des associations des bouviers et leur rôle, le tableau ci-après est expressif et révèle une faible organisation professionnelle accompagnée d'une absence de défense collective

Tableau 8. Existence et rôle des Associations de bouviers

Existence et rôle de ces associations des bouviers	Profession		
	Bouvier	Bouviers-éleveurs	Total général
<b>Non</b>	<b>57,79%</b>	<b>20,54%</b>	<b>78,34%</b>
Aucun rôle	20,66%	5,96%	26,62%
Assistance aux bouviers en danger	3,56%	1,68%	5,24%
Assistance sociale entre les membres	6,35%	2,84%	9,19%
Conseil de bien conduire le troupeau, conseil sur comment administrer les médicaments	6,39%	3,28%	9,67%
Défendre les droits des bouviers	12,55%	3,76%	16,31%
Plaider les causes des bouviers auprès des tiers	8,27%	3,04%	11,31%
<b>Oui</b>	<b>16,79%</b>	<b>4,88%</b>	<b>21,66%</b>
Assistance aux bouviers en danger	4,32%	1,12%	5,44%
Assistance sociale entre les membres	0,96%	0,04%	1,00%
Conseil de bien conduire le troupeau, conseil sur comment administrer les médicaments	0,24%	0,16%	0,40%
Défendre les droits des bouviers	9,03%	2,84%	11,87%
Plaider les causes des bouviers auprès des tiers	2,24%	0,72%	2,96%
<b>Total général</b>	<b>74,58%</b>	<b>25,42%</b>	<b>100,00%</b>

Source : Enquêtes de terrain en juin 2024

D'après ce tableau, plusieurs bouviers (78,34%) témoignent de la non-existence d'associations des bouviers. Pourtant, cette existence constitue le premier indicateur de la possibilité de mobilisation collective, de représentation et de solidarité professionnelle. Toutefois, dans tous les cas, tous reconnaissent le rôle des associations et leur assignent une double mission : un rôle social et solidaire à travers l'assistance aux bouviers en danger, l'assistance sociale entre les membres, et un rôle technique et de défense professionnelle matérialisé par les conseils de bien conduire le troupeau, conseil sur comment administrer les médicaments, la défense des droits des bouviers, le plaidoyer des causes des bouviers auprès des tiers.

Les associations, lorsqu'elles existent, jouent un rôle de soutien mutuel, surtout en cas de crise ou de besoin personnel. Cela renforce les liens communautaires et peut contribuer à réduire la vulnérabilité individuelle. Dans le rôle professionnel et stratégique des associations, elles diffusent les

bonnes pratiques, font le plaidoyer, assurent la défense juridique ou sociale. Cependant, dans certains cas, on note l'inexistence ou l'inefficacité de ces rôles, ce qui limite l'impact des associations sur la professionnalisation des bouviers.

L'absence et/ou la faiblesse des associations professionnelles relevée dans cette étude rejoignent les conclusions de Rode (2019) selon lesquelles la mobilisation collective des bergers est un déterminant clé de la professionnalisation. Sans structure organisée, ni cadre de représentation, les bouviers du Sud-Kivu restent exposés à la marginalisation et incapables de défendre efficacement leurs intérêts.

### 3.3.2. Des difficultés liées au métier de bouvier

Les difficultés liés au métier du bouvier peuvent être présentées en deux dimensions. D'un côté se retrouvent les conséquences liées au non-respect des engagements entre bouviers et patron éleveur et les difficultés propres aux bouviers dans leur métier.

Tableau 9. Conséquences de non-respect de la contractualisation ou convention

Conséquences de non-respect des engagements	Bouvier	Bouviers -éleveurs	Total
Enrôlement dans les groupes armés	12,2%	5,6%	17,8%
Association aux malfaiteurs et voleurs des bétails	28,0%	9,4%	37,4%
Expositions aux Infections zoonotiques incurables telles que la TBC, Brucellose, etc.	16,0%	6,5%	22,5%
Mauvaise prise en charge sanitaire des animaux sous la garde	37,6%	10,4%	48,0%
Faible production animale	46,1%	15,3%	61,4%
Pertes économiques à l'éleveur patron	30,6%	10,8%	41,3%
Plainte auprès du comité des éleveurs	0,9%	0,1%	1,0%
Abandon du troupeau	2,5%	0,2%	2,6%

Source : Enquêtes de terrain en juin 2024

Lorsque le patron-éleveur ne respecte pas la convention contractuelle avec le bouvier, plusieurs conséquences fâcheuses peuvent subvenir.

- (i) Elles peuvent être sociales et sécuritaires : Enrôlement dans les groupes armés, Association aux malfaiteurs et voleurs des bétails, Abandon du troupeau. Ces situations révèlent une désintégration sociale du bouvier lorsqu'il se sent trahi ou exploité. Le manque de reconnaissance ou de respect peut conduire à la marginalisation, voire à une dérive vers la criminalité ou l'instabilité sécuritaire.

- (ii) Elles aussi sanitaires et techniques dont les expositions du troupeau aux infections zoonotiques incurables (TBC, brucellose, etc.), la mauvaise prise en charge sanitaire des animaux sous la garde et la faible production animale. En d'autres termes, le non-respect des engagements affecte aussi la santé des animaux. Sans encadrement, ni protection, les bouviers travaillent dans des conditions précaires qui nuisent à la santé et à la productivité de l'élevage.
- (iii) Elles sont enfin économiques et institutionnelles : Pertes économiques à l'éleveur patron, Plainte auprès du comité des éleveurs. Les conflits génèrent des pertes financières directes et des tensions dans les relations professionnelles. Cela oblige les parties à recourir aux structures locales pour arbitrage, montrant l'importance de formaliser les engagements dans l'élevage.

Tableau 10. Difficultés dans l'exercice du métier

Difficultés dans le métier	Bouvier	Bouviers-éleveurs	Total
Non appartenance à l'organisation ou syndicat des bouviers	22,3%	12,7%	35,1%
Absence des organisations ou structures des bouviers	33,5%	17,5%	50,9%
Discrimination et négligence par les éleveurs patrons	32,4%	10,0%	42,4%
Ignorance des textes de lois sur la responsabilité contractuelle des bouviers avec leurs éleveurs patrons	28,9%	10,6%	39,5%
Manque / faible niveau d'études de formations pour les bouviers	30,5%	13,9%	44,4%
Ignorance de certaines consignes de biosécurité et de santé contre les zoonoses	23,9%	7,4%	31,3%
Non-respect des engagements verbaux par les éleveurs patrons	31,6%	6,2%	37,8%
Accusation de complicité en cas de vol	0,4%	0,1%	0,5%
Vol du bétail	0,6%	0,1%	0,7%
Conflits entre agriculteur et éleveur	1,0%	0,2%	1,2%
Kidnapping, Tuerie ou Enlèvement de bouvier par le voleurs de bétails	0,4%	0,1%	0,6%
Déconsidération ou négligence sociale	0,6%	0,3%	0,9%

Source : Enquêtes de terrain en juin 2024

Les différentes difficultés des bouviers dans l'exercice de leur métier peuvent être regroupées en trois grandes catégories : (i) les problèmes

organisationnels et structurels, (ii) les problèmes juridiques, sociaux et relationnels et (iii) les risques sécuritaires et sanitaires.

- Dans le premier groupe de problèmes se classent la non-appartenance à l'organisation ou syndicat des bouviers, l'absence des organisations ou structures des bouviers et le manque / faible niveau d'études ou de formations pour les bouviers. Ces éléments traduisent une désorganisation professionnelle des bouviers, marquée par l'absence de structures collectives de défense, de formations techniques, et d'outils de représentation sociale ou juridique. D'où leur vulnérabilité face aux abus liés à leur métier.
- Le vide juridique et le déséquilibre relationnel se traduisent par l'ignorance de la réglementation du métier du bouvier et les comportements imprévisibles des patrons éleveurs vis-à-vis des bouviers. Le bouvier est souvent laissé sans protection légale, discriminé, et tenu responsable des pertes du bétail sans aucune preuve, dans un cadre informel et déséquilibré. Il y a un besoin urgent de formalisation des relations de travail.
- La dernière catégorie met en lumière les risques graves liés à la sécurité physique et sanitaire. Le métier de bouvier est exposé à des dangers violents (vols, enlèvements) et à des risques sanitaires faute d'information et de mesures de prévention adaptées. C'est le cas de l'ignorance de certaines consignes de biosécurité et de santé contre les zoonoses, le vol du bétail, l'exposition aux conflits entre agriculteurs et éleveurs, le kidnapping, tuerie ou enlèvement de bouvier par les voleurs de bétail.

En rapport avec les différents risques, la vulnérabilité et les conditions d'exercice du métier de bouviers, l'insécurité, les risques de kidnapping, les conflits entre agriculteurs et éleveurs et l'exposition aux zoonoses observées dans cette étude rejoignent les analyses de Thébaud (2002) et Landais & Deffontaines (1994). Ces auteurs montrent que les bergers sont constamment confrontés à des risques multiples, liés à la mobilité, au vol de bétail et aux conditions de travail difficiles. L'ignorance des règles sanitaires observée dans cette étude est, elle aussi, cohérente avec les constats d'Ouoba-Ima (2018), qui souligne la vulnérabilité des bouviers face aux zoonoses faute de formation en biosécurité.

### 3.3.3. De la viabilité du métier : entre utilité sociale et faible valorisation

La viabilité du métier du bouvier est exprimée par sa recommandation à d'autres dans la mesure où on ne peut pas souhaiter que d'autres héritent des erreurs des aînés. C'est ce que traduit le tableau ci-dessous.

Tableau 11. Recommandation du métier

Recommandation du métier	Bouvier	Bouviers- éleveurs	Total général
<b>Non</b>	<b>10,79%</b>	<b>2,48%</b>	<b>13,27%</b>
Métier moins rentable et à très faible rémunération	7,03%	0,88%	7,91%
Travail pénible et fatigant	1,48%	1,04%	2,52%
Manque de considération par les patrons	0,84%	0,24%	1,08%
Métier méprisé dans la société	1,16%	0,20%	1,36%
Métier considéré comme des pauvres et de sans revenu	0,28%	0,12%	0,40%
<b>Oui</b>	<b>58,55%</b>	<b>21,98%</b>	<b>80,54%</b>
Bon métier	58,55%	21,98%	80,54%
<b>Aucun avis</b>	<b>5,24%</b>	<b>0,96%</b>	<b>6,20%</b>
Aucun avis	5,24%	0,96%	6,20%
<b>Total général</b>	<b>74,58%</b>	<b>25,42%</b>	<b>100,00%</b>

Source : Enquêtes de terrain en juin 2024

Les bouviers ont une triple perception de leur métier. Bien que certains soient indécis ou neutres (6,2%), nonobstant les difficultés auxquelles ils sont confrontés, ils apprécient positivement leur métier (80,54%). Toutefois, 13,27% ont une perception négative du métier. Ce groupe reflète une vision dévalorisante du métier de bouvier, perçu comme difficile, mal payé, et socialement marginalisé. Ces perceptions nuisent à l'attractivité du métier, surtout chez les jeunes, et peuvent conduire à son abandon progressif. C'est ainsi qu'ils ne souhaitent pas recommander d'autres à l'exercer. Certains reconnaissent que le métier de bouvier a une valeur, notamment en tant qu'activité génératrice de revenus pour ceux qui le maîtrisent. Ce groupe souligne l'importance de redonner de la dignité et de la valeur à ce travail. Quant aux indécis, leur hésitation à se prononcer traduit le flou ou l'ambivalence dans la perception du métier.

Malgré les difficultés liées à une charge de travail considérable et un équilibre précaire partagé entre privée et vie professionnelle (Delanoue et al., 2024), une majorité de bouviers considère le métier comme utile et

recommande sa pratique. Ce paradoxe est cohérent avec les analyses de Razafindrakoto et al. (2012b, 2012a) dans le secteur informel. Lorsque le travail permet de répondre aux besoins de survie familiale, la satisfaction professionnelle est jugée élevée malgré des conditions difficiles. Il en est de même de la théorie de l'autodétermination (Bélanger, 2007; Forest & Mageau, 2008; Roussel, 2000) selon laquelle les perceptions positives peuvent émerger d'un sentiment d'efficacité, d'appartenance communautaire ou de contribution sociale, même en l'absence de reconnaissance institutionnelle. À travers la même théorie, Forest & Mageau (2008) posent que la satisfaction peut découler de l'utilité sociale du métier, de la liberté dans l'organisation du travail ou de la valorisation personnelle, même en contexte de précarité. Toutefois, l'attractivité des métiers de l'élevage ou mieux du gardiennage dépendrait d'après Delanoue et al. (2024) de trois principales problématiques dont l'amélioration du revenu des éleveurs et de la rémunération des salariés, les conditions de travail souvent difficiles et la perception de ces métiers mal connus de la population. Non seulement, ils doivent être valorisés auprès de ceux qui y travaillent, mais aussi au niveau de la population par une communication positive.

## CONCLUSION

Cette étude aborde quelques aspects liés à l'accès au métier de bouvier en Province du Sud-Kivu, un secteur essentiel pour l'élevage mais encore largement informel et peu reconnu comme un métier autonome. À travers l'analyse des motivations, du processus de recrutement, des conditions de travail et des formes de rémunération, elle met en lumière les manifestations du secteur et les multiples contraintes auxquelles sont confrontés les bouviers mais également l'estime qu'ils attachent au métier. La fonction des bouviers au Sud-Kivu est complexe et stratégique. Elle ne consiste pas seulement à un travail de "gardien de vaches", mais joue un rôle essentiel dans l'économie rurale, la sécurité alimentaire et la culture locale.

L'ensemble des résultats confirme que le métier de bouvier au Sud-Kivu présente des caractéristiques communes à de nombreuses sociétés pastorales africaines : informalité, précarité, faible reconnaissance sociale, transmission traditionnelle et exposition à des risques élevés. Toutefois, cette étude met particulièrement en lumière l'ampleur du rôle socio-économique des bouviers et la nécessité croissante d'une professionnalisation du secteur. Ainsi, elle ouvre la voie à des efforts concertés visant à reconnaître et

structurer le métier de bouvier, tout en appelant à des recherches plus approfondies pour soutenir durablement l'amélioration du secteur pastoral au Sud-Kivu.

L'analyse de différentes données issues du terrain ainsi que les limites de la présente étude ouvrent plusieurs voies de recherche. Il serait, par exemple, pertinent de mener des enquêtes plus représentatives et comparatives entre territoires, d'intégrer le point de vue des éleveurs et des institutions locales, en approfondissant l'analyse économique du métier ainsi que les modalités de formalisation par des contrats et des organisations professionnelles. Les dimensions sécuritaires, sanitaires et foncières mériteraient également des investigations spécifiques. Enfin, le développement des programmes de formation, adaptés aux besoins identifiés, constitue une perspective importante pour soutenir la professionnalisation du métier de bouvier au Sud-Kivu.

## REMERCIEMENTS

Nos remerciements s'adressent aux bouviers qui ont participé à l'enquête et aux Assistants Techniques Terrain de Vétérinaires Sans Frontières - Belgique, Bureau de Bukavu, RD Congo qui leur ont administré le questionnaire dans les différents territoires du Sud-Kivu.

## CONFLITS D'INTÉRÊTS

L'étude a été réalisée sans aucun conflit d'intérêts.

## BIBLIOGRAPHIE

- Angeon, V., & Callois, J.-M. (2005). Fondements théoriques du développement local : Quels apports du capital social et de l'économie de proximité? *Économie et Institutions*, 6-7, 19-50. <https://doi.org/10.4000/ei.890>
- Bélangier, M.-P. (2007). *Modèle motivationnel de la recherche d'emploi*. <https://corpus.ulaval.ca/entities/publication/240b4a0b-196d-4b2b-9783-85d9de2cf2db>
- Bernardet, P. (1994). Eleveurs et agriculteurs en Côte d'Ivoire : Spécialisation et complémentarité. *À la croisée de parcours. Pasteurs, éleveurs, cultivateurs. Blanc-Pamard Jean Boutrais (coords.)*, 237-267.

- Blanc-Pamard, C., & Boutrais, J. (1994). *À la croisée des parcours : Pasteurs, éleveurs, cultivateurs*. <https://agris.fao.org/search/en/providers/122621/records/647396cce01106880097fd3e>
- Delanoue, E., Gelin, M., Chouteau, A., Dockes, A.-C., Roguet, C., & Baumont, R. (2024). Comment améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage ? État des lieux et prospective à l'horizon 2035. *INRAE Productions Animales*, 37(1), Article 1. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2024.37.1.7951>
- Depoudent, C., Grannec, M.-L., & Quillien, J.-P. (2012). Le salariat féminin en élevage porcin. *Rapport d'étude. Chambres d'agriculture de Bretagne*.
- Diouf, L., Kane, D., Mbodji, N. S., & Sarr, M. (2010). Pratiques de GRH dans le secteur informel de Dakar : Cas des menuisiers et mécaniciens. T. Bassirou, & E. Kamdem (Éds), *Gérer les ressources humaines en Afrique. Entre processus sociaux et pratiques organisationnelles*, 85-102.
- Forest, J., & Mageau, G. A. (2008). La motivation au travail selon la théorie de l'autodétermination. *Psychologie Québec*, 25(5), 33-36.
- Ginestié, J. (2006). Adéquation emploi, qualification, formation, éducation : Une approche du développement durable. *Éducation technologique, formation professionnelle et développement durable*, 193-201.
- Kasula, F. (2024). Acquisition des connaissances, pratiques et gestes pour le gardiennage des vaches en Province du Sud-Kivu, RD Congo. *Parcours et Initiatives: Revue Interdisciplinaire du Graben*, 28, 125-150. <https://doi.org/10.57988/crig-2068>
- Landais, E., & Deffontaines, J. P. (1994). L'espace d'un berger. Pratiques pastorales dans les Écrins. *À la croisée des parcours. Pasteurs, éleveurs, cultivateurs*. <https://hal.science/hal-02846460/>
- Legéard, J.-P., Meuret, M., Fabre, P., & Gascoin, J.-M. (2010). Chapitre 2. Où en sont les bergers aujourd'hui ? In *Un savoir-faire de bergers* (p. 43-66). Éditions Quæ; Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/quae.meure.2010.01.0043>
- Matallah, S., Abbas, K., & Bouju, S. (2015). Le rôle clé du gardiennage des troupeaux dans la gestion durable des ressources pastorales du Nord-

- Est algérien. *Cahiers d'Outre-Mer*, 271, 349-373.  
<https://doi.org/10.4000/com.7535>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings. Human behavior & social institutions no. 2*. <https://eric.ed.gov/?id=ED103621>
- Nauze-Fichet, E., & Tomasini, M. (2002). Diplôme et insertion sur le marché du travail : Approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement suivi d'un commentaire de Saïd Hanchane et Eric Verdier. *Économie et statistique*, 354(1), 21-48.
- Ouoba-Ima, S. (2018). Caractéristiques socio-démographiques et dynamique de la transhumance des bouviers peuls de la Nouhao au Burkina Faso. *VertigO - la revue électronique en sciences de l'environnement*, 18-2.  
<https://doi.org/10.4000/vertigo.20698>
- Razafindrakoto, M., Roubaud, F., & Wachsberger, J.-M. (2012a). *Nature et fonction du secteur informel : Une analyse de la satisfaction dans l'emploi au Vietnam*. [https://www.researchgate.net/profile/Jean-Michel-Wachsberger/publication/286078780\\_Nature\\_et\\_fonction\\_du\\_secteur\\_informel\\_une\\_analyse\\_de\\_la\\_satisfaction\\_dans\\_l'emploi\\_au\\_Vietnam/links/569f6a0508ae4af525464a1d/Nature-et-fonction-du-secteur-informel-une-analyse-de-la-satisfaction-dans-l'emploi-au-Vietnam.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jean-Michel-Wachsberger/publication/286078780_Nature_et_fonction_du_secteur_informel_une_analyse_de_la_satisfaction_dans_l'emploi_au_Vietnam/links/569f6a0508ae4af525464a1d/Nature-et-fonction-du-secteur-informel-une-analyse-de-la-satisfaction-dans-l'emploi-au-Vietnam.pdf)
- Razafindrakoto, M., Roubaud, F., & Wachsberger, J.-M. (2012b). Travailler dans le secteur informel : Choix ou contrainte? Une analyse de la satisfaction dans l'emploi au Vietnam. *L'économie informelle dans les pays en développement, AFD*, 47-66.
- RDC - Ministère Emploi. (2022). *Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME-RDC)*. Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance sociale.
- Rode, C. (2019). *Mise en oeuvre de l'action 1.9 du Plan National d'actions sur le loup et les activités d'élevage 2018-2023 : Améliorer l'attractivité du métier de berger et sa reconnaissance* (p. 41). AgroParisTech. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Am%C3%A9liorer+l%E2%80%99attractivit%C3%A9+du+m%C3%A9tier+de+berger+et+sareconnaissance>

- Roussel, P. (2000). *La motivation au travail : Concept et théories* (Vol. 20). LIRHE, Université des sciences sociales de Toulouse. <http://www.lesclesdelamotivation.fr/Documents%20li%E9s/motivationroussel.pdf>
- Servière, G., Chauvat, S., Hostiou, N., & Cournut, S. (2019). Le travail en élevage et ses mutations. *INRA Productions Animales*, 32(1), 13-24. <https://doi.org/10.20870/productions-animales.2019.32.1.2418>
- Terry, G. R., & Franklin, S. G. (1985). *Les principes du Management* (8<sup>ème</sup> édition). Economica.
- Thébaud, B. (2002). *Foncier pastoral et gestion de l'espace au Sahel : Peuls du Niger oriental et du Yagha burkinabé*. KARTHALA Editions.
- Tolley, C. (2004). Formation scolaire ou formation sur le tas chez les bergers de Provence : Différenciation des pratiques et conflit de légitimité ? *Sociétés contemporaines*, 55(3), 115. <https://doi.org/10.3917/soco.055.0115>
- Tremblay, D.-G. (2014). *Emploi et gestion des ressources humaines dans l'économie du savoir*. Presses de l'Université du Québec.