

MINISTERE DE L'AGRICULTURE
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE des SCIENCES AGRONOMIQUES
de BORDEAUX AQUITAINE
1, cours du Général de Gaulle - CS 40201 – 33175 GRADIGNAN cedex

MEMOIRE DE FIN D'ETUDES
Pour l'obtention du titre
d'Ingénieure de Bordeaux Sciences Agro

**Le rôle du territoire du Massif central pour maintenir et attirer la main
d'œuvre dans les filières AOP fromagères**

Montorier Izïa

Spécialisation : Agricultures, Proximité des TERritoires d'Ici et d'Ailleurs (APTERIA)

Etude réalisée à : Pôle fromager AOP du Massif central, 20 côte de Reyne, 15000 Aurillac

**THE FRENCH MINISTRY OF AGRICULTURE
NATIONAL SCHOOL of AGRICULTURAL SCIENCES and
ENGINEERING, BORDEAUX**

AQUITAINE

1, cours du Général de Gaulle - CS 40201 – 33175 GRADIGNAN cedex

MASTER THESIS

Submitted in fulfillment of the requirements for the degree of
Agricultural Engineer, Bordeaux Sciences Agro

**The role of the Massif Central region in maintaining and attracting workers
in the PDO cheese industry**

Montorier Izïa

Specialization : Agricultures, Proximité des TERritoires d'Ici et d'Ailleurs (APTERIA)

Study completed at : Pôle fromager AOP du Massif central, 20 côte de Reyne, 15000 Aurillac

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier les personnes qui m'ont aidée à la réalisation de ce mémoire. Merci à Pauline Gerber et Julien Frayssignes pour leur écoute, leurs conseils et leur bienveillance. Merci également au groupe projet, dans lequel ils étaient présents, avec Elsa Pibou enseignante chercheuse à Purpan, Pierre Le Gall enseignant chercheur à l'ISARA et Yvane Marblé du CERAQ. Ils m'ont apporté de la réflexion par les discussions pertinentes et le croisement entre Massif central et Savoie. Merci aussi à Maïssa Muller, travaillant sur la même thématique, avec qui nous avons pu parler de nos territoires respectifs.

Je remercie toutes les personnes avec lesquelles j'ai échangé au cours de ce travail, de m'avoir accordé du temps et d'avoir contribué, par nos discussions, aux résultats. Un merci en particulier à Françoise Monsallier, qui était disponible et pensait souvent aux stagiaires pour le partage d'information.

Je souhaite remercier chaleureusement les professeures de la spécialité APTERIA de BSA. Merci à Nathalie Corade qui m'a encadrée pour ce mémoire. Merci à l'ensemble de l'équipe pédagogique pour leur engagement auprès des élèves et leur soutien.

Une pensée particulière pour Elsa, avec qui j'ai partagé mon bureau, mes résultats... et la découverte du Cantal (pas le fromage, le département).

Table des matières

Introduction	1
I. Une volonté de répondre au besoin de renouvellement des actifs dans les filières AOP fromagères du Massif central	2
A. En France, le renouvellement des filières laitières et AOP fromagères est un défi majeur	2
1. Les filières fromagères AOP : de la production de lait à l’affinage des fromages.....	2
2. Un renouvellement des actifs difficile dans la filière laitière à l’échelle nationale ...	3
3. Des politiques publiques répondent au besoin de renouveler la main d’œuvre agricole	4
4. Spécificités de l’emploi dans les filières AOP	5
B. Le besoin de consolider les filières fromagères AOP dans le Massif central.....	6
1. Un territoire rural et montagnard structuré par l’élevage.....	6
2. Les filières AOP fromagères du Massif central sont confrontées aux mêmes enjeux de renouvellement qu’à l’échelle nationale	8
3. Un stage dans le cadre du projet REACTIFFS pour comprendre le rôle du territoire pour le renouvellement des filières fromagères sous IG.....	10
C. Une méthode permettant de comprendre les difficultés rencontrées par les filières fromagères AOP et les leviers territoriaux pour y répondre	11
1. Identifier les enjeux de l’emploi et les ressources territoriales mobilisables grâce à des entretiens semi-directifs.....	11
2. Deux études de cas qualitatives permettant d’éclairer les leviers territoriaux en faveur de l’emploi	14
3. Exploitation des résultats	16
4. Limites de la méthodologie et perspectives	17
II. Les résultats montrent un constat partagé des difficultés de renouvellement dans les filières AOP fromagères, et soulignent le besoin d’agir sur l’image et les contraintes territoriales	18
A. Les tensions quantitatives et qualitatives sur l’emploi sont marquées en amont et en aval des filières AOP	18
1. Un déficit de main d’œuvre généralisé, à la fois pour l’amont et pour l’aval des filières	18
2. L’absence de formalisation invisibilise les tensions réelles sur l’emploi à l’amont.	20
3. Le manque de candidatures oblige les employeurs à adapter leurs exigences.....	20
4. D’autres métiers en tension risquent de fragiliser la pérennité des filières AOP.....	21
B. Des filières conscientes d’un enjeu d’image, souhaitant mieux répondre aux attentes sociétales.....	22
1. Des filières AOP reconnues, mais une perception extérieure encore négative des métiers qui les composent	22

2.	Des attentes sociétales et professionnelles qui évoluent et s'éloignent des réalités du terrain	23
3.	Une volonté des filières d'améliorer l'image et revaloriser les métiers et produits.	24
C.	Un territoire qui peut être utilisé pour façonner l'attractivité des filières AOP	24
1.	L'enjeux du renouvellement de la population	24
2.	Un cadre rural qui pose des contraintes au quotidien.....	25
3.	Les bourgs ruraux participent à l'attractivité du territoire par la qualité de vie qu'ils offrent.....	27
III.	Un foisonnement d'initiatives à différentes échelles, au service du renouvellement des filières agricoles et AOP fromagères	28
A.	Une diversité d'initiatives mises en place face aux contraintes du renouvellement des actifs.....	28
1.	Une diversité d'actions pour renouveler ou fidéliser la main d'œuvre	29
2.	Un territoire vaste aux dynamiques localisées	32
3.	Des réponses peu orientées vers l'aval et peu spécifiques aux AOP	33
B.	Le rôle des ODG dans le soutien du renouvellement des actifs des filières AOP fromagères	34
1.	Les ODG assurent la communication permettant le recrutement et la transmission des informations dans les filières AOP	34
2.	Une mobilisation différente suivant la capacité d'action et les besoins de la filière	34
3.	Des dynamiques collectives portées par les acteurs des filières fromagères AOP...	35
C.	Renouvellement démographique et agricole : des enjeux majeurs pour les acteurs institutionnels du Massif central, deux études de cas	36
1.	Attirer de nouveaux habitants via une stratégie résidentielle et touristique à l'échelle du Massif central.....	36
2.	L'Aubrac, un territoire d'action de la filière Laguiole	37
3.	Entre Sancy et Cézallier, un territoire d'action de la filière Saint-Nectaire.....	39
4.	Confrontation des résultats obtenus dans les deux territoires d'étude	41
IV.	Discussion et recommandations autour du rôle du territoire, des échelles de travail et des axes d'action afin de structurer durablement le renouvellement des filières AOP fromagères	43
A.	Renforcer les coopérations et les réseaux de travail au sein du Massif central.....	44
1.	Mieux coopérer pour structurer une réponse collective au besoin de renouvellement des actifs des filières AOP fromagères.....	44
2.	Quelles échelles de travail seraient appropriées pour une réponse collective ?.....	45
3.	Comment construire ces réseaux de travail ?	46
B.	Des objectifs communs sur lesquels travailler pour attirer et maintenir la main d'œuvre dans les filières AOP fromagères.....	47

1.	L'image de la filière AOP fromagère.....	47
2.	Soutenir les actifs actuels	48
3.	Améliorer le recrutement	49
V.	Conclusion.....	51
VI.	Bibliographie.....	

Liste des figures

Figure 1 : Schéma des filières fromagères AOP représentant les étapes de production, l'état du produit et les liens entre opérateurs.....	3
Figure 2 : Nombre d'exploitations agricoles de 1970 à 2020 en France métropolitaine	3
Figure 3 : Répartition des fermes par Orientation Technico - Economique en 2023 et variation 2020-2023.....	4
Figure 4 : Localisation du Massif central.....	6
Figure 5 : Carte du relief et des axes routier et ferroviaires dans le Massif central	6
Figure 6 : Orientation Technico-Economique des exploitations agricoles du Massif central....	7
Figure 7 : Nombre d'exploitations dans le Massif central de 1970 à 2020.....	8
Figure 8 : Localisation des aires d'appellation des filières AOP fromagères étudiées	8
Figure 9 : Perte de producteurs fermiers (A), de producteurs laitiers (B) en pourcentage entre 2015 et 2023, à partir des données des ODG	9
Figure 10 : Evolution du nombre de fromagerie par an et par filière entre 2023 et 2025, à partir des données des ODG	9
Figure 11: Schéma de l'imbrication entre les quatre stages du projet REACTIFFS.....	10
Figure 12 : Cartographie des acteurs identifiés pour le projet, selon leur catégorie et leur échelle d'action	12
Figure 13 : Difficulté de recrutement des fromager affineurs (A) et des fromagers industriels (B) pour les entreprises	19
Figure 14 : Comparaisons des taux d'évolution de la population du Massif central et de la France entre 2015 et 2021	25
Figure 15 : Répartition des initiatives selon leur type.....	29
Figure 16 : Campagne de communication « J'irai AOP chez vous » réalisée par le CNAOL .	29
Figure 17 : Répartition du nombre d'initiatives selon leur périmètre	32
Figure 18 : Site internet de l'ISN, proposant un raccourci vers la page de recrutement.....	34
Figure 21 : Communication de l'Agence Attractivité : « un aller simple pour le Cantal ».....	39
Figure 22 : Schématisation des liens entre acteurs sur le territoire de l'AOP Laguiole (A) et de l'AOP Saint-Nectaire (B)	41

Liste des tableaux

Tableau 1 : Evolution du nombre de producteurs de lait et fermiers en AOP/IGP laitières, entre 2020 et 2023 en France	4
Tableau 2 : Structures rencontrées, par catégorie, lors de la première série d'entretiens	13
Tableau 3 : Structures rencontrées, par territoire, lors de la deuxième série d'entretiens.....	15
Tableau 4 : Présentation des 4 grilles d'analyse, selon les entretiens traités et leurs objectifs	16

Liste des annexes

Annexe 1 : Carte de la part de l'emploi agricole dans l'emploi total dans le Massif central.....	6
Annexe 2 : Guide d'entretien de la première phase d'enquête.....	6
Annexe 3 : Tableau permettant de choisir les filières enquêtées dans la deuxième phase d'entretiens	8
Annexe 4 : Guide d'entretien de la deuxième phase d'enquête	9
Annexe 5 : Liste des initiatives recensées lors de la première phase d'entretiens	11

Glossaire

AFA : Association des Fromages d'Auvergne

AFPR : Action de Formation Préalable au Recrutement

ANCT : Agence Nationale de la Cohésion des Territoires

ANEFA : Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture

AOP : Appellation d'Origine Protégée

APECITA : Association Pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture et de l'agroalimentaire

ARIA : Association Régionale des Industries Agroalimentaires

AURA : Auvergne-Rhône-Alpes

CA : Chambre d'Agriculture

CC : Communauté de Communes

CCACV : Communauté de communes Aubrac Carladez Viadène

CCI : Chambre du Commerce et de l'Industrie

CERAQ : Centre de Ressources pour l'Agriculture de Qualité et de montagne

CIF : Comité Interprofessionnel des Fromages du Cantal

CIVAM : Centres d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et le Milieu rural

CMA : Chambre des Métiers et de l'Artisanat

CNAOL : Conseil National des Appellations d'Origine Laitières

CNIEL : Centre National Interprofessionnel de l'Economie Laitière

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

CRIEL : Centre Régional Interprofessionnel de l'Economie Laitière

CRGE : Conseil et Ressource pour les Groupements d'Employeurs

CS : Certificat de Spécialisation

CUMA : Coopérative d'Utilisation du Matériel Agricole

CV : Curriculum Vitae

DDETSPP : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations

DRAAF : Direction Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt

ENIL : Ecole Nationale d'Industrie Laitière

EPLEFPA : Etablissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole

ETP : Equivalent Temps Plein

FEADER : Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural
FRSEA : Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
GRH : Gestion des Ressources Humaines
IG : Indication Géographique
IGP : Indication Géographique Protégée
INAO : Institut National de l'origine et de la qualité
ISN : Interprofession du Saint-Nectaire
JA : Jeunes Agriculteurs
JM : Jeune Montagne
MFR : Maison Familiale Rurale
MSA : Mutualité Sociale Agricole
OCAPIAT : Opérateur de compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agro-alimentaire et les Territoires
ODG : Organisme de Défense et de Gestion
PAC : Politique Agricole Commune
PAT : Plan ou Projet Alimentaire Territorial
PNDAR : Plan National de Développement Agricole et Rural
PNR : Parc Naturel Régional
POEC : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective
REACTIFFS : Renouvellement des Actifs dans les Filières Fromagères sous Signes d'Identification de la Qualité et de l'Origine
RH : Ressources Humaines
SAFER : Société d'Aménagement Foncier et d'Etablissement Rural
SAU : Surface Agricole Utile
SIDAM : Service interdépartemental pour l'animation du Massif central
SIQO : Signes d'Identification de la Qualité et de l'Origine
TDL : Terre de Liens

Introduction

Le milieu agricole et agroalimentaire traverse une crise de renouvellement des générations. Entre les recensements agricoles de 2010 et 2020, la France a perdu 100 000 exploitations (Barry, Polvêche 2022, p. 1). Le secteur de l'élevage est particulièrement touché, avec une baisse plus marquée du nombre de fermes que dans le secteur végétal et une diminution de 30% des effectifs (Barry, Polvêche 2022, p. 1-3). Cette baisse du nombre d'actifs, c'est-à-dire des personnes de plus de 15 ans ayant ou recherchant un emploi (Blancheton 2020), concerne l'ensemble des productions animales, notamment les filières bovine, ovine et caprine (Delanoue et al. 2022, p. 1). Ces élevages constituent le point de départ des filières AOP fromagères, dont le lait est transformé en fromage sous signe de qualité. Ces filières reposent sur des indications géographiques, qui confèrent une protection des produits dont les qualités sont directement liées à leur région d'origine (Commission Européenne 2023). Les produits labellisés AOP entretiennent un lien étroit avec leur zone de production et pour les filières AOP fromagères, toutes les étapes de la production de lait jusqu'à la transformation doivent se dérouler à l'intérieur de cette région spécifique (Commission Européenne 2023). Ces produits emblématiques et variés représentent une richesse du Massif central, qui produit treize fromages en AOP (Hulin et al. 2012, p. 3-4). Malgré cette renommée, ces filières font face aux mêmes difficultés de renouvellement des actifs que le reste du secteur agricole. Conscientes de cet enjeu, neuf filières regroupées au sein du Pôle fromager AOP du Massif central se sont interrogées sur les moyens de renouveler les générations pour assurer leur pérennité. Il s'agit d'un enjeu important puisque les métiers de producteur de lait, fromager et affineur, composant la filière, sont porteurs d'un savoir-faire à transmettre. Le projet de recherche REACTIFFS vise ainsi à identifier les moyens d'améliorer le renouvellement de ces actifs. L'un des axes de recherche vise à comprendre le rôle que peut avoir le territoire du Massif central dans cet objectif. Cette approche soulève la question de l'attractivité territoriale, définie comme « la capacité d'un territoire à être choisi par un acteur comme zone de localisation (temporaire ou durable) pour tout ou partie de ses activités » (Poirot, Gérardin 2010, p. 27). L'attractivité repose sur les ressources territoriales notamment l'environnement social, les infrastructures matérielles, les qualités paysagères ou le cadre de vie et de travail (Chaze 2010). Elle dépend aussi de la capacité des acteurs locaux à impulser des dynamiques collectives. Ce rôle est particulièrement important dans les filières AOP, fondées sur la reconnaissance d'une qualité liée au territoire et portée par un collectif d'acteurs locaux (Pecqueur 2006, p. 28-30). D'autres acteurs comme les collectivités, structures d'accompagnement agricole ou structures de formation participent également à cette dynamique d'attractivité. Elles peuvent agir pour l'intégration de nouveaux professionnels dans les filières AOP fromagères. Ainsi, le mémoire répond à la problématique suivante : **en quoi les ressources et les acteurs du Massif central peuvent-ils constituer des leviers pour répondre aux difficultés de renouvellement dans les filières AOP fromagères ?**

La première partie analyse le contexte national et local, et met en lumière les raisons incitant la mise en place d'un projet de recherche pour le renouvellement des actifs des filières AOP fromagères du Massif central. La deuxième partie fait le constat des raisons du non renouvellement des actifs, par les entretiens avec les acteurs interrogés. La troisième partie présente la diversité d'initiatives mises en place et les acteurs qui les portent. Enfin, la dernière partie propose des recommandations sur les priorités d'action et comment les mettre en place.

I. Une volonté de répondre au besoin de renouvellement des actifs dans les filières AOP fromagères du Massif central

Cette première partie vise à replacer l'étude dans son contexte. Elle commence par une analyse des enjeux nationaux liés au renouvellement des filières laitières et fromagères, avant de se concentrer sur le territoire d'étude, le Massif central. Enfin, la méthode qualitative mise en œuvre pour répondre à la problématique sera présentée.

A. En France, le renouvellement des filières laitières et AOP fromagères est un défi majeur

Comprendre les enjeux de renouvellement dans les filières fromagères sous Appellation d'Origine Protégée (AOP) suppose d'abord de définir la filière laitière et les filières AOP fromagères. Une analyse à l'échelle nationale permettra ensuite de présenter les difficultés de renouvellement des actifs dans les secteurs agricole et agroalimentaire. Puis, les politiques publiques mises en place pour répondre à ces enjeux seront étudiées. Enfin, la partie se terminera par une présentation des caractéristiques propres à l'emploi dans les filières AOP fromagères.

1. Les filières fromagères AOP : de la production de lait à l'affinage des fromages

La filière fromagère fait partie de la filière laitière, qui peut être définie comme « l'ensemble des activités complémentaires qui concourent, d'amont en aval, à la réalisation d'un produit fini » (Insee 2016), dont le produit premier est le lait cru. La filière laitière se décline en plusieurs branches, d'abord par rapport à l'origine du lait utilisé, qu'il soit de vache, de chèvre ou de brebis. Puis, selon les produits obtenus par la transformation : en fromages, crèmes, beurres... En France, la filière laitière représente un secteur économique national majeur, avec 300 000 emplois, répartis sur l'ensemble du territoire (CNIEL 2024, p. 14). La transformation regroupe 400 entreprises, coopératives agricoles laitières et industriels privés (Lafleur, Chiarotto 2023, p. 1)¹. Ensemble, elles emploient plus de 60 000 salariés dans toute la France (Lafleur, Chiarotto 2023, p. 1).

Une partie de cette filière est en AOP. Elle se différencie par un ancrage territorial de toutes les étapes de la filière : « chaque partie du processus de production, de transformation et de préparation doit avoir lieu dans la région concernée » (Commission Européenne 2023). En 2023 en France, 11% du lait de vache, 11% du lait de chèvre et 33% du lait de brebis étaient destinés à la production AOP (INAO, CNAOL 2024, p. 1). Ces produits de qualité se déclinent en trois types : fromage (46 AOP), crème (2 AOP) et beurre (3 AOP) (INAO, CNAOL 2024, p. 1). La filière fromagère AOP correspond ainsi à la branche de production de fromage au sein de la filière laitière AOP, qui représente 201 176 tonnes commercialisées en 2023 (INAO, CNAOL 2024, p. 1). Elle s'organise en trois grandes étapes :

- La **production** laitière, assurée par les **éleveurs laitiers**.
- La **transformation**, faite par le **fromager**, sur ferme, sinon dans une laiterie (coopérative ou privée).
- L'**affinage**, réalisé par un **affineur**, sur place ou confié à des caves d'affinages (privées, coopératives ou à d'autres producteurs).

¹ Cette référence ne semble pas prendre en compte les exploitations qui transforment le lait directement sur ferme.

Dans ce mémoire, l'amont est défini comme la production laitière et l'aval comme la production fromagère. La commercialisation n'est pas étudiée, on considère donc que l'aval se termine à l'étape de l'affinage du fromage. Les étapes de production, les produits et les métiers concernés sont représentés dans le schéma ci-dessous (Figure 1).

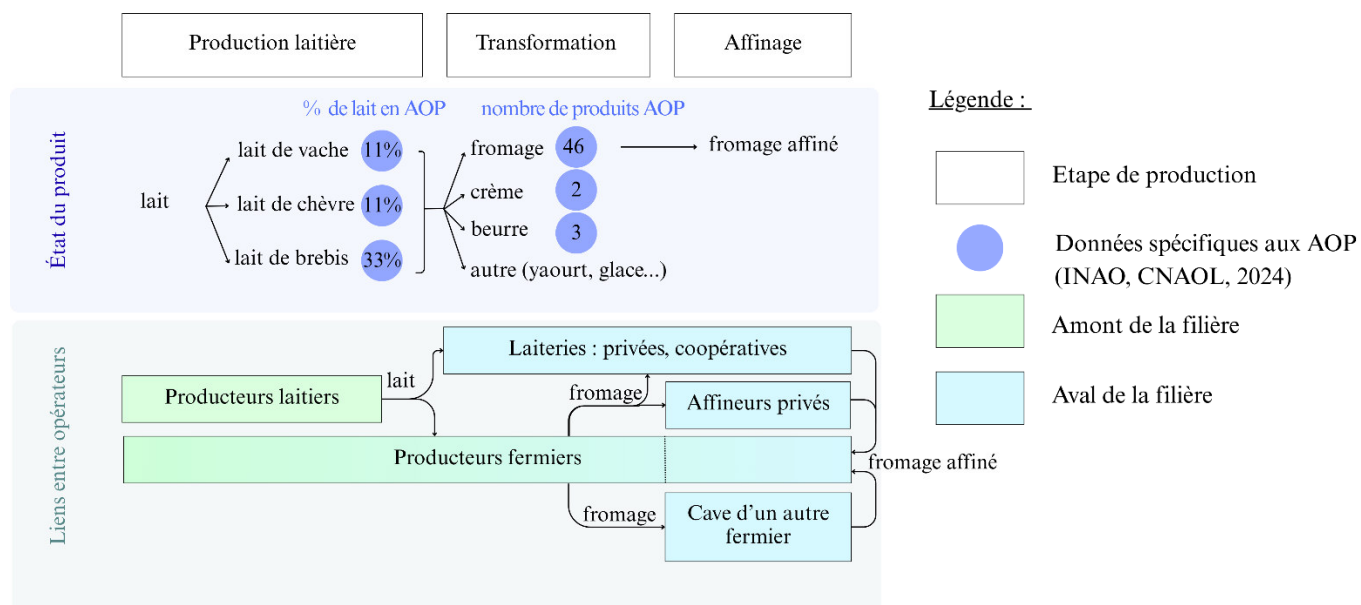


Figure 1 : Schéma des filières fromagères AOP représentant les étapes de production, l'état du produit et les liens entre opérateurs (auteure, 2025)

2. Un renouvellement des actifs difficile dans la filière laitière à l'échelle nationale

En France, le nombre d'exploitations agricoles ne cesse de baisser depuis 1970 (Figure 2) (Insee 2024, p. 99). Le recensement agricole de 2020 a montré que 144 000 exploitations sur 390 000, soit 37%, disposaient d'un atelier d'élevage de ruminants (Depeyrot, Détang-Dessendre 2023, p. 4). Ce nombre a diminué de 24,3% par rapport au recensement précédent (Depeyrot, Détang-Dessendre 2023, p. 4). Les filières d'élevage sont également confrontées à une importante crise démographique : 50% des éleveurs présents en 2018 seront partis en 2027 (IDELE 2023, p. 7). La main d'œuvre pour les ruminants a diminué de 20% en 10 ans, contre 11% pour l'ensemble de l'agriculture (IDELE 2023, p. 7). Les installations ne suffisent pas à couvrir les départs : en élevage bovin lait, elles remplacent un chef d'exploitation sur deux (Chatellier et al. 2020, p. 268). Les élevages ovin lait et caprin sont moins touchés par la baisse de main d'œuvre que les élevages bovin lait, notamment par l'attractivité des filières fromagères fermières (IDELE 2023, p. 8). La figure 3 montre en effet une diminution importante du nombre d'exploitations en bovin lait, qui est la filière avec la plus grande variation entre 2020 et 2023.

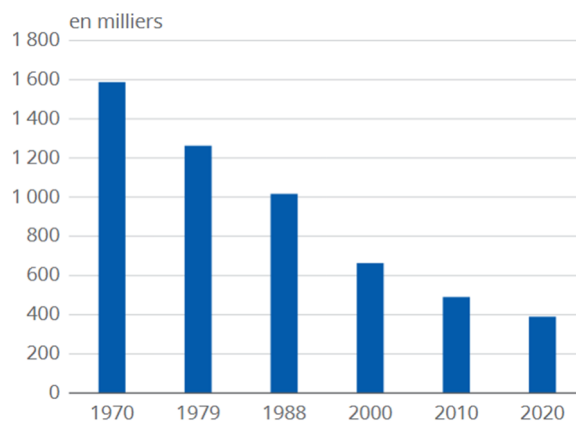


Figure 2 : Nombre d'exploitations agricoles de 1970 à 2020 en France métropolitaine (Insee 2024, p.99, d'après les recensements agricoles de l'Agreste)

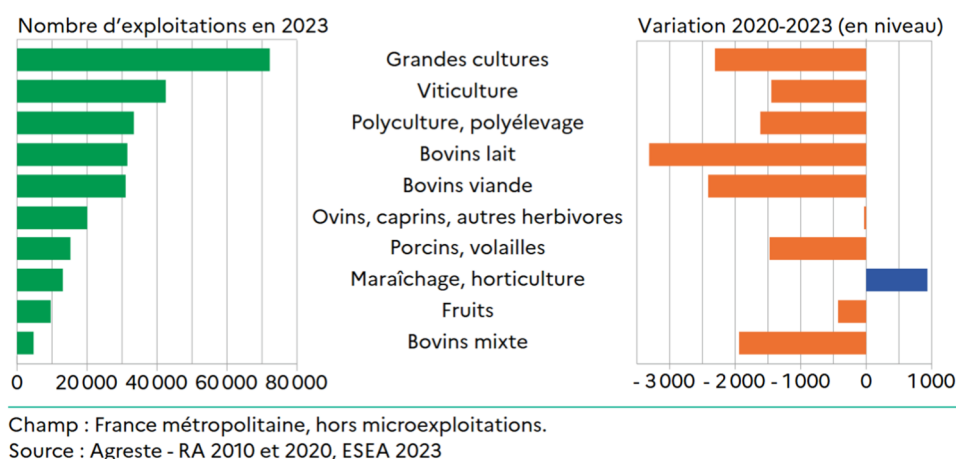


Figure 3 : Répartition des fermes par Orientation Technico - Economique en 2023 et variation 2020-2023 (Agreste 2025, p. 4)

Les chefs d'exploitation peinent à recruter des salariés agricoles (IDELE 2023, p. 7). Les entreprises, coopératives agricoles laitières et industriels privés sont aussi atteints par la problématique du renouvellement des actifs : 15% des offres ne trouvent pas preneur, avec un délai de recrutement pouvant aller jusqu'à 12 mois (La Coopération Agricole 2022).

En AOP et Indication Géographique Protégée (IGP) laitières, le nombre de producteurs de lait et fermiers a diminué respectivement de 5,7% et 7,5% (Tableau 1). Cependant, les données sur le nombre d'opérateurs travaillant dans les ateliers de transformation et d'affinage ne sont pas disponibles.

Année	Producteurs de lait	Fermiers
2020	16 285	1 307
2023	15 369	1 210
Evolution entre 2020 et 2023	-5,7%	-7,5%

Tableau 1 : Evolution du nombre de producteurs de lait et fermiers en AOP/IGP laitières, entre 2020 et 2023 en France (Auteure 2025), (INAO, CNAOL 2024), (INAO, CNAOL 2021)

Toutes ces données témoignent d'un véritable déficit de main d'œuvre, de l'amont à l'aval de la filière laitière. Les AOP et IGP sont aussi touchées. Afin de pérenniser la filière, il devient alors primordial de renouveler ses actifs, un enjeu dont les politiques publiques se sont emparées.

3. Des politiques publiques répondent au besoin de renouveler la main d'œuvre agricole

À l'échelle européenne, un des objectifs de la Politique Agricole Commune (PAC) est de soutenir l'économie des campagnes en développant l'emploi dans l'agriculture, l'agroalimentaire et les secteurs liés (Commission Européenne 2025). Cela se manifeste avec des fonds associés comme le Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural (FEADER). Il finance des actions visant à « attirer les jeunes agriculteurs et faciliter le développement des entreprises dans les zones rurales » ou encore « promouvoir l'emploi, la croissance, l'inclusion sociale et le développement local dans les zones rurales » (Commission Européenne 2025). En France, le Plan National de Développement Agricole et Rural (PNDAR 2022-2027) affiche également cet objectif : « Répondre au défi du renouvellement des générations en agriculture en accompagnant l'installation et la transmission » (MASA 2021).

Au niveau régional, les initiatives vont dans le même sens avec une déclinaison du PNDAR au niveau régional. D'autres politiques sont spécifiques aux régions. Par exemple, l'Occitanie souhaite « cultiver le renouvellement des générations » et aider les porteurs de projets à trouver du foncier agricole (Région Occitanie 2024). En Auvergne-Rhône-Alpes (AURA), la préfecture veut encourager l'installation en agriculture et le développement de l'emploi salarié (Préfecture AURA 2021). Cette région propose aussi des aides spécifiques aux Signes d'Identification de la Qualité et de l'Origine (SIQO), notamment dans le Plan régional Bovins Lait (Lartigue 2023).

Les politiques publiques sont souvent générales à l'activité agricole et agroalimentaire sans tenir compte des particularités des SIQO. Pourtant, l'emploi dans les filières AOP laitières a des spécificités.

4. Spécificités de l'emploi dans les filières AOP

Les AOP jouent un rôle favorable dans le développement de l'économie laitière, notamment en montagne. La production laitière aurait sans doute cessé si le lait n'avait pas été valorisé en fromages bénéficiant d'une AOP (Barjolle, Reviron, Sylvander 2007, p. 3). Ces filières peuvent attirer davantage par leur qualité. En élevage, elles peuvent susciter notamment l'intérêt des jeunes, avec une majorité qui se tourne vers des stages dans des exploitations sous signe de qualité (Delanoue et al. 2022, p. 5).

L'exigence des cahiers des charges en AOP peut demander un volume d'emploi supplémentaire en production laitière (Depeyrot, Détang-Dessendre 2023, p. 26). Cela peut venir de plusieurs paramètres : les races, la durée de pâturage, les contraintes d'un territoire montagnard... (Depeyrot, Détang-Dessendre 2023, p. 27). Selon les filières, les besoins en main d'œuvre peuvent être supérieurs. Dans le Massif central, « des écarts légèrement négatifs et peu significatifs en Bleu d'Auvergne, mais de + 5,6 % en Saint-Nectaire et Salers et + 5,5 % en Laguiole » (Depeyrot, Détang-Dessendre 2023, p. 27). En revanche, l'activité de transformation peut demander moins de main d'œuvre en AOP. Pour un volume de lait équivalent, le temps nécessaire à la transformation est parfois inférieur à celui observé hors appellation (Depeyrot, Détang-Dessendre 2023, p. 27). Ce constat s'explique en partie par l'organisation collective de l'affinage, mais aussi par une moindre présence des AOP en circuits courts (Depeyrot, Détang-Dessendre 2023, p. 27). Ces résultats sont à nuancer puisqu'ils dépendent des techniques de production (fermier, laitier, mécanisation ou non...) et des modèles de commercialisation (sur ferme, exporter par les laiteries...).

Note au lecteur : les encadrés synthétisent les éléments clés de chaque partie.

La filière laitière connaît des difficultés de renouvellement de sa main-d'œuvre à l'échelle nationale, avec une baisse des actifs tant en amont qu'en aval. Cette problématique fait l'objet de politiques publiques cherchant à attirer de nouveaux actifs, notamment dans la production. Les AOP laitières sont également touchées par la perte du nombre d'exploitants agricoles et fermiers. Elles apparaissent cependant comme une opportunité pour maintenir l'élevage et la production fromagère dans les zones rurales et montagnardes. L'emploi y est caractérisé par des besoins spécifiques à chaque filière AOP fromagère, dépendant des conditions de production et du cahier des charges.

L'enjeu de renouvellement des actifs des filières AOP est aussi présent dans le Massif central, territoire sur lequel nous allons désormais nous concentrer.

B. Le besoin de consolider les filières fromagères AOP dans le Massif central

Cette partie présente d'abord le territoire d'étude, le Massif central. Elle aborde ensuite les filières fromagères AOP qui y sont implantées et leur situation face au renouvellement des générations. Elle se conclut par la présentation du projet REACTIFFS, dont l'objectif est d'accompagner ces filières dans leurs enjeux de renouvellement.

1. Un territoire rural et montagnard structuré par l'élevage

Le Massif central est étendu sur 22 départements et quatre régions : AURA, Bourgogne Franche-Comté, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie (Figure 4) (Sidam 2020). Il s'agit d'un territoire de montagne (Figure 5), dont le relief implique une faible accessibilité par la route ou le train (Figure 5).

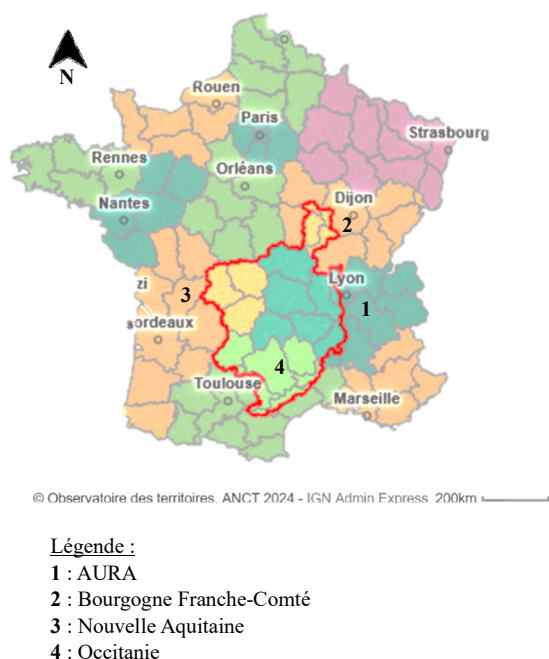
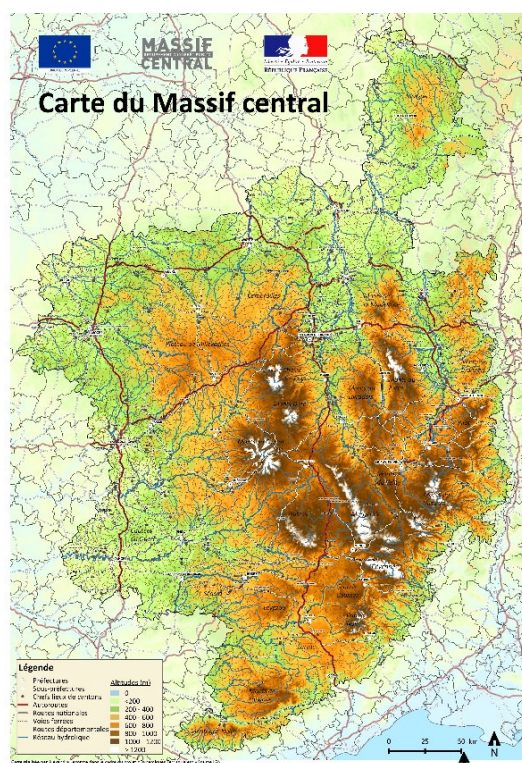


Figure 4 : Localisation du Massif central

Par sa géographie, le Massif central est dominé par l'agriculture. C'est un territoire herbagé, avec 81% de la Surface Agricole Utile qui est exploitée en prairie, ce qui apporte de nombreux services environnementaux et sociétaux (Carrère et al. 2020, p. 49). L'élevage façonne les paysages en contribuant à prévenir leur enrichissement (Carrère et al. 2020, p. 40). En 2020, 49000 exploitations agricoles permettaient de valoriser 4 000 000 hectares de terres (Agreste, 2024). L'élevage conserve les pratiques ancestrales comme le pastoralisme et la transhumance, tout en contribuant à la préservation d'un patrimoine gastronomique et culturel riche (Sidam 2020). Plus de la moitié des exploitations sont qualifiées de « micro exploitations » ou de « petites »², et plus de 60% sont individuelles (Agreste, 2024). Ces exploitations sont majoritairement en élevage (Figure 6). Le Massif central accueille 386 000 vaches laitières, ce qui représente 20%



du cheptel bovin laitier français (Sidam 2020). Environ 2 milliards de litres de lait de vache sont produits par an (Sidam 2020). Il compte également un quart des exploitations ovines et un quart des exploitations caprines françaises. Les laits produits servent à fabriquer une diversité de fromages, notamment en AOP, qui font la renommée du territoire.

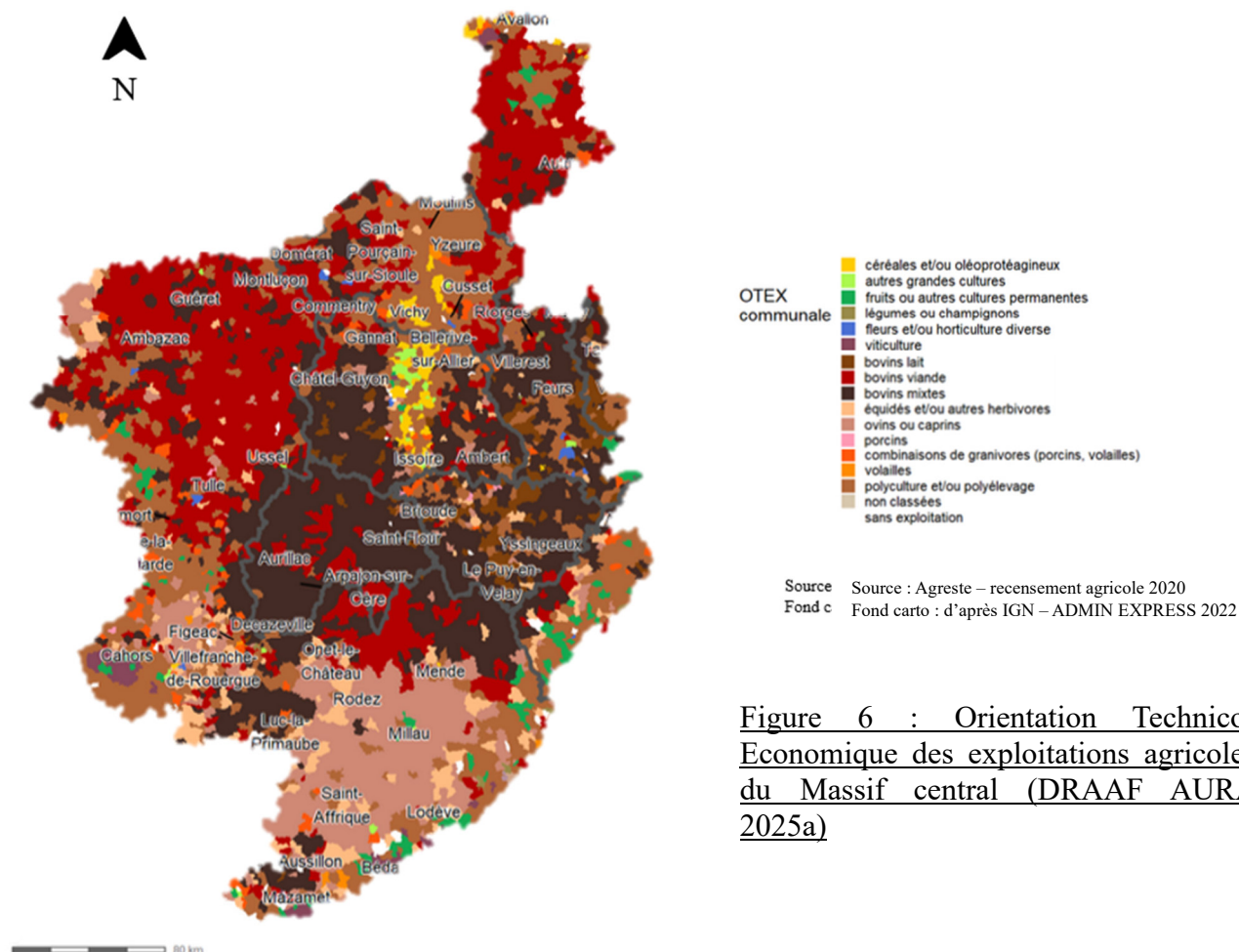


Figure 6 : Orientation Technico-Economique des exploitations agricoles du Massif central (DRAAF AURA 2025a)

L'agriculture est un secteur important dans le Massif central, puisqu'il génère l'équivalent de 81 000 temps plein : il s'agit du premier employeur dans de nombreux territoires ruraux, concentrant parfois plus de 30% des emplois locaux et participant à la structuration d'un tissu rural dynamique (Sidam 2020). Une carte de la part de l'emploi agricole par rapport à l'emploi total sur le territoire est disponible en annexe 1. Cependant, ces systèmes d'élevage herbagés sont peu rémunérateurs et précaires : en 2021, les exploitations agricoles de ce territoire avaient un résultat courant avant impôts 44% plus bas que la moyenne nationale (Sidam 2020). Par ailleurs, les conditions d'emploi varient fortement d'un département à l'autre. Les données de 2025 de l'Insee montrent que le Massif central présente des situations contrastées sur le chômage. Si certains départements ont des taux inférieurs à la moyenne nationale (7,4%) au premier trimestre 2025 comme le Cantal (4,3%), la Lozère (4,7%) ou l'Aveyron (5,4%), d'autres, comme l'Aude ou l'Hérault, ont des taux plus élevés (10,2%) (Insee 2025). Ces disparités peuvent avoir un impact sur les dynamiques d'emploi dans les filières AOP. Lorsque le chômage est faible, il peut accentuer les difficultés de recrutement. Il est possible que les difficultés d'emploi viennent d'autres problématiques comme la mobilité (Bouba-Olga 2022), particulièrement difficile dans ce territoire montagnard.

2. Les filières AOP fromagères du Massif central sont confrontées aux mêmes enjeux de renouvellement qu'à l'échelle nationale

Toutes les données ci-dessous proviennent de la fiche territoriale détaillée du recensement agricole 2020 (DRAAF AURA 2025). Le nombre d'exploitations agricoles est également en baisse dans le Massif central (Figure 7). En dix ans, le nombre de chefs d'exploitation sur ce territoire a diminué de 10% et l'âge moyen des exploitants est passé de 49 à 51 ans. Cela montre que la profession vieillit et qu'elle subira une pression importante avec les départs à la retraite à venir. La situation est encore plus préoccupante dans les filières d'élevage. Le nombre d'exploitations en bovins lait a chuté de 35% entre 2010 et 2020, un rythme de décroissance nettement supérieur à celui de l'ensemble des exploitations agricoles. Paradoxalement le nombre des salariés permanents a augmenté de 18% en dix ans, ce qui pourrait refléter une évolution vers des formes d'organisation du travail moins centrées sur la famille. Pourtant, comme vu précédemment, les chefs d'exploitation ont du mal à recruter. De manière générale, il est difficile de trouver des données précises sur l'aval de la filière laitière, et en particulier sur le territoire du Massif central.

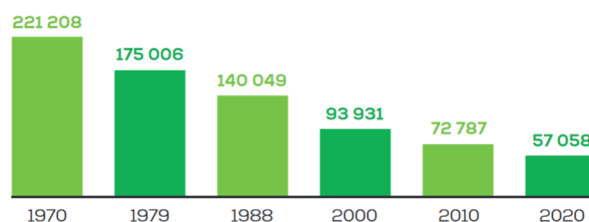


Figure 7 : Nombre d'exploitations dans le Massif central de 1970 à 2020 (Sidam 2020, p. 1)

Dans le cadre du stage, neuf AOP fromagères sont étudiées. Ce sont les partenaires du Pôle fromager AOP du Massif central : Bleu d'Auvergne, Cantal, Fourme d'Ambert, Fourme de Montbrison, Laguiole, Pélardon, Rocamadour, Saint-Nectaire et Salers. Elles sont réparties sur l'ensemble du Massif central (Figure 8). Les filières AOP Roquefort, Picodon, Rigotte de Condrieu et Bleu des Causses sont également sur le territoire mais n'adhèrent pas au Pôle fromager, elles ne font donc pas partie de l'étude.

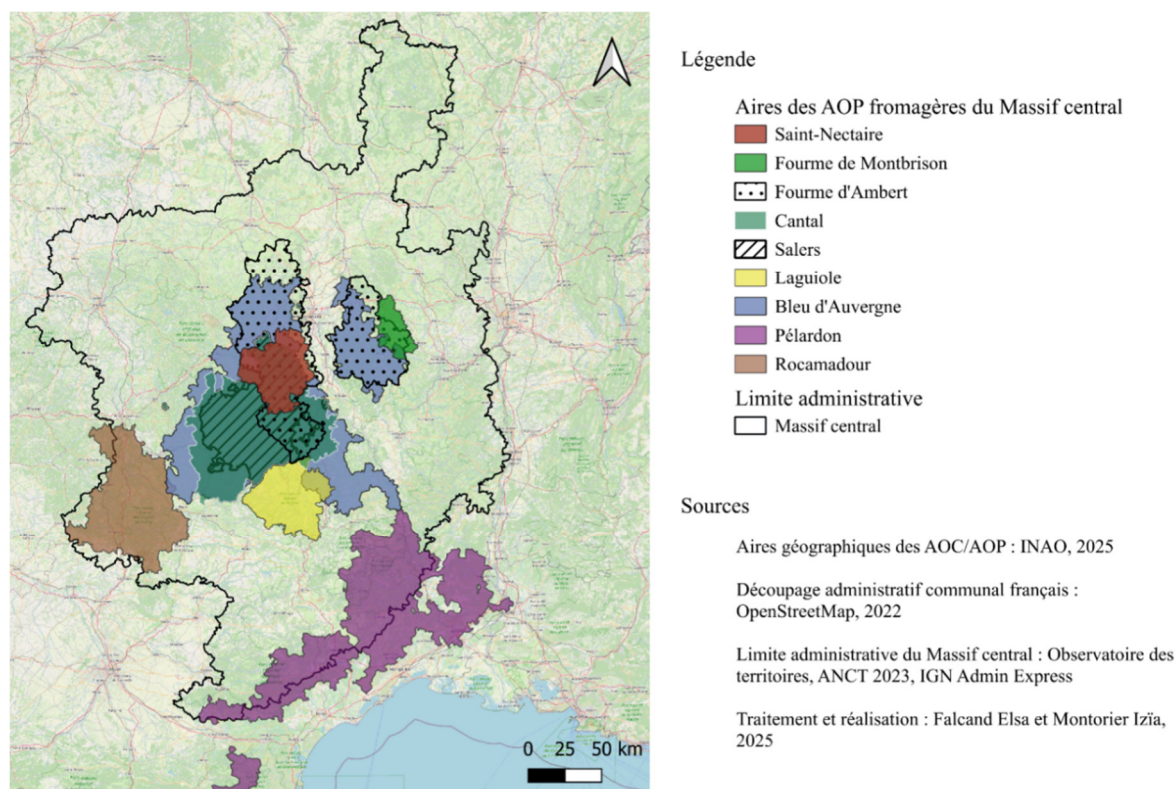


Figure 8 : Localisation des aires d'appellation des filières AOP fromagères étudiées

Les filières AOP fromagères du Massif central sont, elles aussi, confrontées à des difficultés de renouvellement. Ces difficultés sont inégales suivant les filières et les métiers. En production fermière, le renouvellement semble assuré pour quatre filières (Pélardon, Salers, Saint-Nectaire et Rocamadour) (Figure 9, A). En effet, la transformation de fromage fermière semble séduire les jeunes agriculteurs, cela peut expliquer en partie que la production fermière soit moins en difficulté que la production laitière. La bibliographie spécifique au Massif central ne permet pas de soutenir ce propos. Par contre à l'échelle de la France, cela a pu être expliqué de différentes manières : les personnes s'installant hors cadre familial paraissent plus attirées par des démarches de valorisation de leurs produits, comme la vente directe (Lanciano, Saleilles 2010, p. 7). L'augmentation de la demande de produits de qualité, avec une forte valeur ajoutée sur les fromages, a entraîné la progression de la transformation à la ferme (Delanoue et al. 2022, p. 6).

Entre 2015 et 2023, une partie des producteurs de lait ne sont pas remplacés dans chacune des filières, certaines semblent s'en sortir mieux (Laguiole, Rocamadour), d'autres paraissent plus en difficulté (Bleu d'Auvergne³) (Figure 9, B).

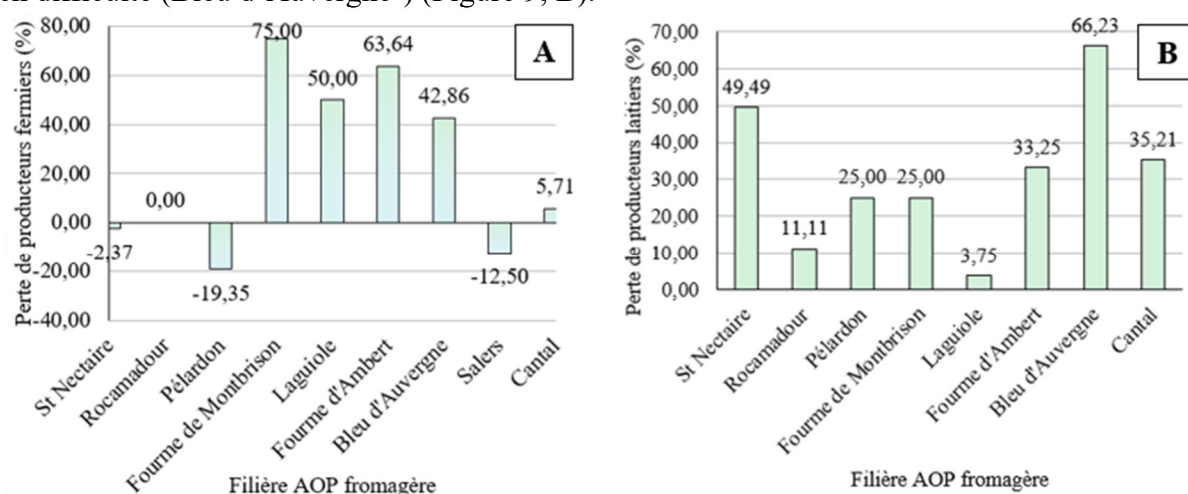


Figure 9 : Perte de producteurs fermiers (A), de producteurs laitiers (B) en pourcentage entre 2015 et 2023, à partir des données des ODG (Auteure, 2025)

Enfin, seulement deux filières ont conservé le nombre de fromageries entre 2015 et 2023 (Pélardon, Laguiole) (Figure 10).

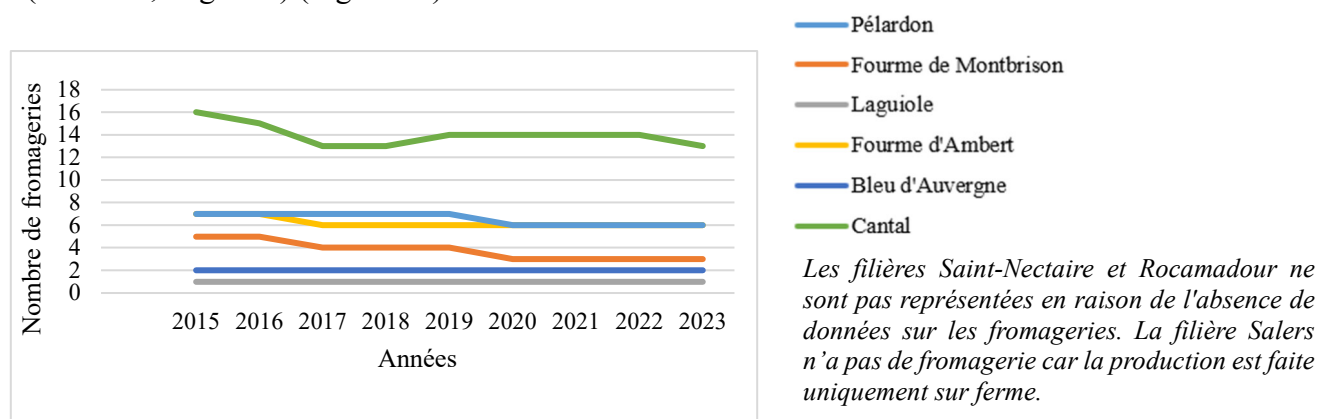


Figure 10 : Evolution du nombre de fromagerie par an et par filière entre 2015 et 2023, à partir des données des ODG (Auteure, 2025)

³ A noter que la zone d'appellation du Bleu d'Auvergne a été réduite de 40% en 2017, ce qui explique en partie cette variation

Les affineurs ne sont pas recensés dans les données des Organismes de Défense et de Gestion (ODG) : ce métier est souvent en double casquette (fromager et affineur) et donc réparti dans les producteurs fermiers ou dans les fromageries.

3. Un stage dans le cadre du projet REACTIFFS pour comprendre le rôle du territoire pour le renouvellement des filières fromagères sous IG

Les difficultés de renouvellement dans les filières AOP fromagères du Massif central ont été discutées lors du conseil scientifique du Groupement d'Intérêt Scientifique « Filières Fromagères sous Indications Géographiques ». Dans ce cadre, le projet REACTIFFS (Renouvellement des Actifs dans les Filières Fromagères sous Signes d'Identification de la Qualité et de l'Origine) a été lancé. Il va se dérouler de 2024 à 2026, pour étudier et valoriser les atouts des filières AOP fromagères afin de favoriser le renouvellement des actifs. Il est financé par le programme européen d'innovation (FEADER).

Ce projet comprend deux axes. Le premier vise à analyser l'attractivité des métiers au travers des parcours et expériences des nouveaux actifs. Le second a pour but de comprendre le rôle du territoire dans le renouvellement des filières AOP. Deux territoires sont au cœur de l'étude : le Massif central et les Savoie. Quatre stagiaires ont contribué à ce projet, avec des échanges organisés en groupes de travail, par territoire et par axe thématique. Un schéma du stage est présenté dans la figure ci-dessous (Figure 11) :



Figure 11: Schéma de l'imbrication entre les quatre stages du projet REACTIFFS (Auteure, 2025)

Ce mémoire s'inscrit dans l'axe 2 du projet, centré sur le territoire du Massif central. La question de recherche a été formulée par l'ensemble des partenaires du projet, notamment le Pôle fromager AOP du Massif central et le CERAQ⁴ (Centre de ressources pour l'agriculture de qualité et de montagne) : *Quel est le rôle du territoire pour favoriser l'emploi dans les filières AOP fromagères étudiées ?* Ce rôle peut être envisagé sous deux angles complémentaires : en tant que ressource, à travers ses caractéristiques géographiques, ou par les actions concrètes menées pour répondre aux enjeux de l'emploi dans ces filières.

Le Massif central, territoire rural et montagnard structuré par l'élevage, est un lieu majeur de production laitière et fromagère. Ses filières AOP fromagères font face à des difficultés de renouvellement des actifs. C'est dans ce cadre que le projet REACTIFFS a été lancé, dont un axe a pour objectif de comprendre quel rôle le territoire peut jouer pour y attirer de nouveaux actifs.

Pour répondre à cette question, une méthode en deux étapes a été mise en place, elle est présentée dans la partie suivante.

⁴ Les deux associations sont des structures collectives portées par les filières AOP : le Pôle fromager AOP du Massif central regroupe 9 AOP fromagères, le CERAQ regroupe les 8 AOP/IGP de Savoie.

C. Une méthode permettant de comprendre les difficultés rencontrées par les filières fromagères AOP et les leviers territoriaux pour y répondre

Cette partie présente la méthodologie mise en œuvre pour répondre à la question de recherche. Deux séries d'entretiens semi-directifs ont été menées. Leur cadre et leurs objectifs sont exposés dans les deux premières sections. La troisième décrit le traitement des résultats, avant de conclure sur les limites de la méthode.

1. Identifier les enjeux de l'emploi et les ressources territoriales mobilisables grâce à des entretiens semi-directifs

Comprendre le rôle du territoire dans le renouvellement des actifs des filières AOP fromagères du Massif central, est un sujet très fin nécessitant une approche sur mesure. Ainsi, une méthode qualitative a été choisie, permettant d'analyser les expériences, motivations, représentations et logiques d'action propre à chaque acteur : « l'objectif consiste à décrire des phénomènes de la manière la plus riche possible, en cherchant à comprendre leur signification » (Fenneteau 2015).

Dans un premier temps l'objectif était d'identifier les besoins en main d'œuvre au sein des filières AOP fromagères et les ressources spécifiques que le territoire du Massif central pouvait mobiliser pour y répondre. Les ressources peuvent être liées aux caractéristiques propres du territoire (géographie, climat, infrastructures), ou aux initiatives développées localement. Dans cette étude, les initiatives désignent des actions portées par un ou plusieurs acteurs, à des échelles variables (Nouvelot 2011, p. 36). Elles répondent à des contraintes ou à des objectifs spécifiques, en lien ici avec les difficultés de renouvellement de la main-d'œuvre dans les filières AOP fromagères du Massif central. La notion d'innovation est parfois associée aux initiatives, dans la mesure où elles impliquent une prise d'initiative originale, définie comme « l'action de faire quelque chose *par soi-même, en premier* » (Nouvelot 2011, p. 37).

Compte tenu de la contrainte de temps inhérente à un stage de six mois, l'échantillonnage a été « orienté » (Miles, Huberman 2003, p. 58) selon deux critères : les **catégories d'acteurs** et **l'échelle d'action**, entendue ici comme le niveau territorial auquel les acteurs interviennent (aire d'appellation, département, région ou inter région). Quatre catégories d'acteurs ont été retenues, regroupant des structures intervenant à différentes échelles (Figure 12) :

- Acteurs des **filières AOP fromagères**, directement impliqués dans la gouvernance, la reconnaissance et la représentation de ces filières.
- Acteurs **accompagnant la filière laitière**, dans ses dimensions techniques, économiques, foncières ou financières (conseil, structuration ...).
- Acteurs de **l'emploi et de la formation**, intervenant dans la formation initiale ou continue, le développement des compétences ou l'insertion professionnelle, et jouant un rôle clé dans le renouvellement de la main-d'œuvre.
- Acteurs **territoriaux**, qu'ils soient issus des collectivités ou de structures publiques engagées dans le développement local, l'aménagement rural ou la valorisation des filières agricoles à une échelle territoriale locale.

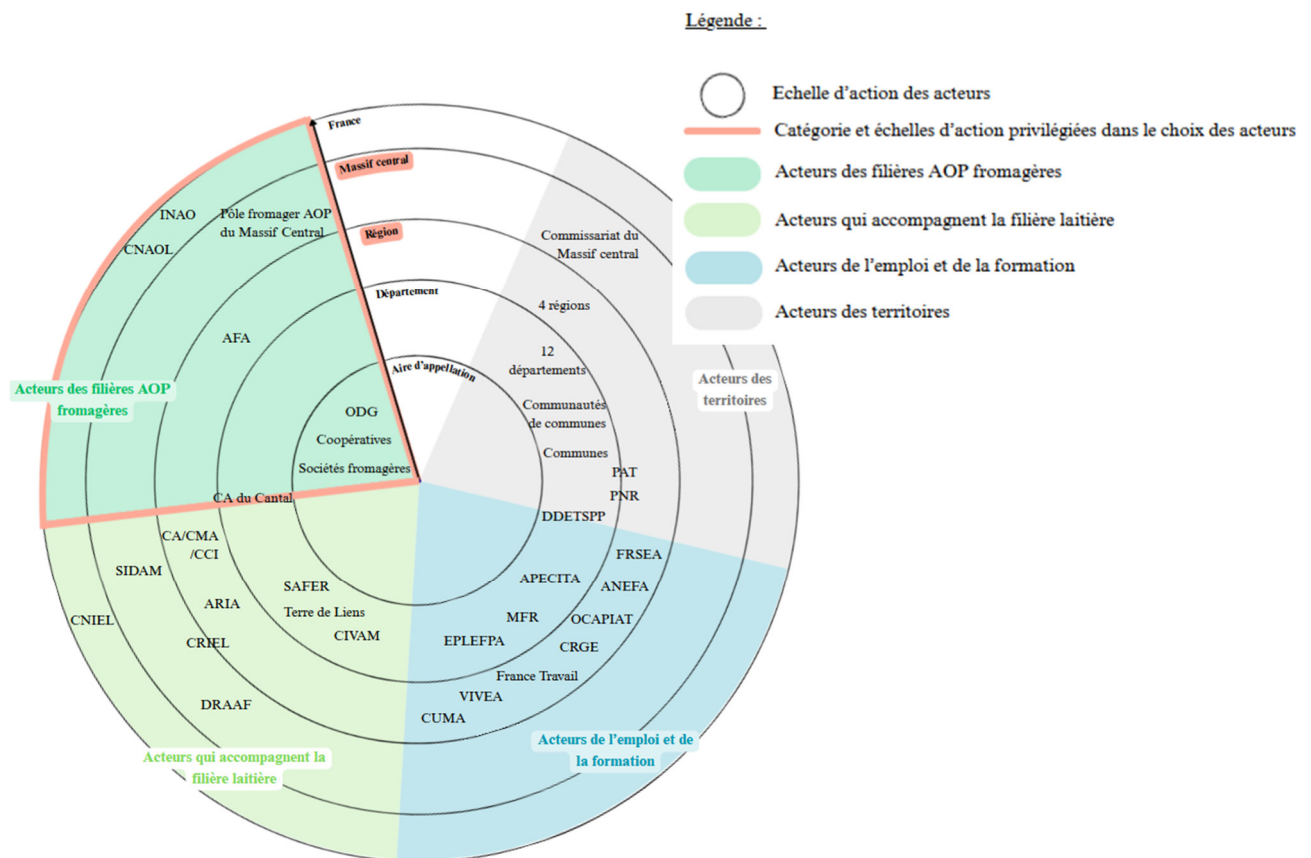


Figure 12 : Cartographie des acteurs identifiés pour le projet, selon leur catégorie et leur échelle d'action (Auteure, 2025)

Les acteurs des filières AOP ont été enquêtés en priorité, car ils sont directement concernés par les enjeux de renouvellement. Notamment les ODG, qui, par leur lien direct avec les opérateurs et leur connaissance de la filière en font des acteurs clés pour accompagner le renouvellement. Les acteurs de la filière laitière et de l'emploi/formation ont été sélectionnés car ils ont un rôle important dans la structuration des parcours professionnels et le soutien à l'installation ou à la pérennisation des emplois. En revanche, les acteurs territoriaux n'ont pas été ciblés dans cette première série d'entretiens. Leur nombre important (douze départements, quatre régions concernés) rendait une couverture exhaustive difficile. Il n'était pas possible d'identifier à ce stade s'il existait des actions spécifiques en faveur de l'accueil ou de l'installation de nouvelles populations pour les filières. Par ailleurs, une sélection a été faite au niveau de l'échelle d'action. Le projet portant sur le rôle du territoire du Massif central, les acteurs nationaux ont été exclus. A l'exception des acteurs des filières AOP, les niveaux Massif central et régional ont été privilégiés. Cela a permis d'éviter la multiplication des acteurs liée à la structuration administrative. Seules les régions AURA et Occitanie ont été retenues car elles couvrent la majeure partie du territoire. Deux exceptions ont été faites à l'échelle départementale : la Chambre d'agriculture du Cantal, en raison d'un service apporté spécifiquement aux filières AOP, et l'EPLFPA (Etablissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole), seule Ecole Nationale d'Industrie Laitière (ENIL) du Massif central, formant sur les zones AOP du Cantal et Salers.

Des entretiens individuels et semi-directifs ont été choisis pour interroger les acteurs autour de thèmes prédéfinis, avec un guide d'entretien. Cela a permis de laisser « aux interviewés une grande liberté de parole à l'intérieur de chaque thème » (Fenneteau 2015). Cette technique

permettait d'accéder aux perceptions et ressentis, aux expériences et aux motivations des acteurs interrogés. Cela a été essentiel pour avoir une compréhension fine et qualitative des acteurs rencontrés. Le guide a été organisé autour de thèmes, avec des relances, permettant de répondre à la problématique (Fenneteau 2015). Le guide est divisé en 5 parties (Annexe 2). Il a permis d'identifier les besoins en emploi et difficultés des filières AOP fromagères ainsi que les ressources territoriales mobilisables :

1. Présentation de la personne interrogée et de sa structure
2. Dynamiques de l'emploi dans les filières AOP fromagères et besoins en main d'œuvre
3. Facteurs territoriaux qui influencent l'attractivité ou la pérennité de l'emploi
4. Initiatives pour favoriser l'emploi
5. Conclusion

Ainsi, **20 personnes ont été rencontrées** sur les 24 contactées (Tableau 2). Parmi les structures non enquêtées, l'ARIA⁵ (Association Régionale des Industries Agroalimentaires) et le CRGE (Conseil et Ressource pour les Groupements d'Employeurs) Occitanie n'ont pas souhaité participer, le SIDAM⁶ (Service Inter Départemental pour l'Animation du Massif central) a indiqué ne pas traiter spécifiquement des AOP ni de l'emploi à l'échelle du Massif central, suggérant de privilégier une Chambre d'Agriculture locale comme celle du Cantal. Enfin, OCAPIAT (Opérateur de compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agro-alimentaire et les Territoires) AURA n'a pas donné suite.

Catégorie	Structures rencontrées
Filières AOP fromagères, n=10	<ul style="list-style-type: none"> - Organismes de Défense et de Gestion (ODG) : Interprofession du Saint-Nectaire, Comité Interprofessionnel des Fromages du Cantal (CIF), Groupement d'employeurs des AOP Persillées, Syndicat de la fourme de Montbrison AOP, Syndicat du fromage de Laguiole et Jeune Montagne (JM), Syndicat des producteurs de fromage Rocamadour, Syndicat des producteurs de Pélardon - Association des Fromages d'Auvergne - Pôle fromager AOP du Massif central - Fromagerie Dischamp
Accompagnement de la filière laitière, n= 3	<ul style="list-style-type: none"> - Centre Régional Interprofessionnel de l'Economie Laitière (CRIEL) AURA (action à l'échelle du MC) - Direction Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) (action à l'échelle du MC) - CA du Cantal
Emploi et formation, n=7	<ul style="list-style-type: none"> - France Travail AURA et France Travail Occitanie - Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture (ANEFA) du Lot (pour Occitanie) - OCAPIAT Occitanie - Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) AURA (ANEFA et CRGE compris) - FRSEA Occitanie - EPLEFPA Aurillac

Tableau 2 : Structures rencontrées, par catégorie, lors de la première série d'entretiens

⁵ L'ARIA accompagne les entreprises agroalimentaires dans toutes leurs problématiques du quotidien et anime les réseaux agroalimentaires en AURA

⁶ Le SIDAM regroupe 16 Chambres départementales d'agriculture du Massif central et la Chambre régionale d'Agriculture de Bourgogne pour le Morvan.

Les entretiens, fixés en amont, ont duré de 35 min à 2h, avec une moyenne de 1h. 6 entretiens parmi les 20 ont été fait en présentiel, l'autre partie a été faite en visioconférence du fait de l'éloignement géographique des structures enquêtées. Les entretiens ont été enregistrés pour faciliter la prise de note.

2. Deux études de cas qualitatives permettant d'éclairer les leviers territoriaux en faveur de l'emploi

La deuxième phase d'entretien a poursuivi la démarche qualitative commencée dans la première.

Identifier le rôle du territoire dans les dynamiques d'emploi suppose d'analyser l'action des acteurs publics territoriaux (collectivités, structures publiques). Cette deuxième partie était donc pour comprendre dans quelles conditions (institutionnelles, économiques, culturelles...) des initiatives peuvent émerger et quels sont leurs effets sur l'emploi dans les filières AOP fromagères. La démarche était compréhensive, visant à interroger la manière dont les acteurs territoriaux et de filière conçoivent leur rôle, leurs actions et les objectifs qu'ils poursuivent. Il s'agissait de comprendre les motivations, les contraintes, mais aussi les partenariats, les formes d'organisation et les ressources mobilisées autour des questions sur l'emploi. L'objectif était ainsi de cerner, par des exemples concrets, les conditions d'émergence, les freins et les leviers qui peuvent favoriser ou rendre difficile la mise en place d'initiatives.

Les entretiens de la première phase ont permis d'identifier un autre groupe d'acteurs territoriaux impliqués dans des démarches visant à favoriser le renouvellement des actifs. Les acteurs identifiés, mis à part le Commissariat du Massif central⁷ rattaché à l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT), interviennent à des niveaux plus restreints. Une approche à l'échelle régionale risquait donc de diluer les spécificités locales et les dynamiques propres aux territoires d'appellation. Le choix a été fait de recentrer l'analyse sur des territoires plus fins, en lien direct avec les aires d'appellation. Compte tenu du temps disponible, deux territoires ont été sélectionnés selon plusieurs critères issus de la première série d'enquêtes :

- Le nombre d'initiatives identifiées dans les territoires proches des aires d'appellation.
- La diversité des types d'initiatives recensées sur l'aire d'appellation (accompagnement, communication, foncier, formation, recrutement, social).
- La diversité des acteurs impliqués (publics/privés, filières/territoires/emploi et formation),
- La présence de dynamiques dans plusieurs échelles de territoires, témoignant d'un effet d'entraînement ou de coordination à différentes échelles.

Ainsi, les filières **Laguiole** et **Saint-Nectaire** ont été étudiées dans cette deuxième phase d'enquête. Elles se distinguent par la richesse et la diversité des initiatives mises en place localement en faveur de l'emploi (Annexe 3). Ce sont également des filières vues comme des références et sources d'inspiration. Elles ont en effet une forte visibilité auprès des premiers acteurs interrogés : « *On aimerait bien devenir Laguiole sur certains points* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025), « *Le Saint-Nectaire, ils sont hyper dynamiques, ils travaillent sur l'attractivité* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Leur capacité à attirer des personnes déjà en poste dans d'autres filières agricoles est aussi soulignée : « *Saint-Nectaire et Laguiole,*

⁷ Créé suite à la Loi Montagne de 1985, le Commissariat du Massif central fait partie de l'ANCT, son rôle est de mettre en place une stratégie pour aménager et développer ce territoire. Il réunit des élus des collectivités locales, acteurs sociaux économiques, associations, parlementaires... Il fixe les grandes orientations pour le massif.

c'est les rares filières ou des gens vont arrêter l'allaitant pour traire » (acteur de l'accompagnement, entretiens 2025).

La filière Laguiole se démarque par l'ancienneté de certaines de ses initiatives, aujourd'hui intégrées aux habitudes locales et soutenues par une forte culture du collectif. Ce collectif s'exprime notamment à travers la Coopérative Jeune Montagne⁸, mais aussi par l'identité de l'Aubrac et la valeur accordée à son plateau. Trois acteurs ont été identifiés lors des premiers entretiens, permettant d'avoir une représentation de ce qui peut être fait sur le territoire à plusieurs échelles :

- La **Communauté de communes Aubrac Carladez Viadène (CCACV)**, travaillant notamment sur des actions de sensibilisation pour valoriser les métiers de la filière Laguiole dans les établissements scolaires.
- Le **Parc Naturel Régional (PNR) de l'Aubrac**, portant un Plan Alimentaire Territorial (PAT) sur l'ensemble de l'aire d'appellation Laguiole, avec un axe du plan d'action sur le renouvellement des génération agricoles.
- La **Mairie de Condom d'Aubrac**, avec une gestion communale de foncier en estive.

La filière Saint-Nectaire se distingue par une grande diversité d'initiatives mises en place. Deux acteurs territoriaux ainsi qu'une structure ressource ont ainsi été identifiés :

- Le **Département du Cantal** qui, via son agence d'attractivité, accompagne les nouveaux habitants dans leurs problématiques personnelles et professionnelles.
- La **Communauté de communes (CC) du Sancy**, portant un PAT qui vient de lancer un portage foncier et un guide de transmission.
- L'antenne du Puy-de-Dôme de la **SAFER AURA**, pour faciliter la compréhension de l'action de portage foncier menée par la CC du Sancy. Elle est classée parmi la catégorie « acteurs de l'accompagnement ».

Un entretien a aussi été mené avec le **Commissariat du Massif central** afin d'avoir une perspective plus large et de mieux comprendre le rôle d'un acteur intervenant à l'échelle interrégionale.

Au final, l'échantillon de cette deuxième phase est composé de 7 acteurs (Tableau 3) :

Territoire	Acteurs interrogés
Massif central	ANCT - Commissariat du Massif central
Territoire de l'Aubrac	<ul style="list-style-type: none"> - CCACV - PNR de l'Aubrac – PAT - Mairie de Condom d'Aubrac
Territoire du Sancy/Cézallier	<ul style="list-style-type: none"> - Département du Cantal – Agence Attractivité - CC du Sancy – PAT - SAFER AURA – antenne du Puy-de-Dôme

Tableau 3 : Structures rencontrées, par territoire, lors de la deuxième série d'entretiens

⁸ La coopérative Jeune Montagne, acteur central de la filière fromagère locale, est la seule structure à assurer la collecte et la transformation du lait cru destiné à la production de fromage Laguiole. Elle intègre l'ODG ce qui facilite les prises de décision.

Les entretiens ont été menés avec un guide semi-directif structuré en cinq thèmes (Annexe 4), permettant de comprendre la perception des besoins en emploi des filières AOP fromagères, et les ressources territoriales mobilisables :

1. Présentation de la personne interrogée et de sa structure
2. Perception des filières AOP, des métiers et des besoins en main d'œuvre
3. Facteurs territoriaux qui influencent l'attractivité ou la pérennité de l'emploi
4. Initiatives pour favoriser l'emploi ou l'attrait du territoire
5. Conclusion

Les entretiens ont duré de 40min à 2h, avec une moyenne de 1h. Compte tenu de la distance et de la difficulté à grouper les entretiens, la majorité a été réalisée en distanciel (5/7). Les entretiens ont été enregistrés pour faciliter la prise de note.

3. Exploitation des résultats

Le traitement des entretiens a été réalisée à partir d'une **analyse de contenu thématique**. Cette méthode est adaptée pour identifier les convergences et les divergences dans l'ensemble des entretiens. Une grille a été créée pour regrouper des thèmes abordés de manière récurrente. Ils illustrent un point important permettant de répondre à la problématique (Braun, Clarke 2006, p. 10). Cette méthode permettait d'avoir une approche souple, adaptée à une recherche exploratoire et reflétant l'ensemble des entretiens. Les résultats ont été comparés à la bibliographie afin de mieux les interpréter et les analyser.

Ainsi, 4 grilles d'analyse ont été construites, parfois spécifiques à la série d'entretiens 1 ou 2, ou les regroupant. Le Tableau 4 ci-dessous présente ces grilles en expliquant pour quel objectif elles ont été utilisées.

Axes d'analyse	Série concernée	Objectifs et justification
État des lieux de l'emploi dans les filières AOP fromagères	1	Obtenir le point de vue des acteurs sur les métiers en tension, les causes et les leviers.
	2	Évaluer la connaissance des besoins en emploi des filières AOP/laitières par les acteurs territoriaux.
Analyse de dimensions transversales	1 et 2	Les questions posées de la même manière sur les deux phases ont été traitées ensemble : - Identifier contraintes, atouts et enjeux territoriaux pour comprendre les facteurs d'attractivité ou de frein à l'installation. - Comprendre les liens entre acteurs : repérer les réseaux, les acteurs structurants, et leur rôle dans le renouvellement des filières. - Mieux cerner les projets liés à l'accueil de nouveaux actifs et les freins à leur intégration.
Analyse des initiatives 1	1	2 grilles séparées ont été créées car les acteurs de la 2 ^{ème} phase ont été interrogés spécifiquement parce qu'ils avaient mis en place des initiatives de la phase 1.
Analyse des initiatives 2	2	

Tableau 4 : Présentation des 4 grilles d'analyse, selon les entretiens traités et leurs objectifs

L'analyse a aussi été faite dans le cadre du travail commun. Des échanges réguliers ont eu lieu avec le groupe projet REACTIFFS. Le travail sur le vécu des nouveaux actifs dans les filières AOP du Massif central, mené en parallèle, a permis de faire un croisement des analyses entre les dynamiques territoriales et les trajectoires individuelles. Ce travail commun, centré sur les mêmes filières, facilitera la mise en relation des deux études à la suite des stages. Il ouvre ainsi la voie à une meilleure compréhension des correspondances, mais aussi des écarts, entre les actions menées par le territoire du Massif central (acteurs des filières AOP, de l'accompagnement, de l'emploi/formation et du territoire) et les attentes ou perceptions des nouveaux actifs dans ces filières. Cette complémentarité permettra d'identifier des leviers d'action pertinents pour le renouvellement des filières AOP fromagères du Massif central. Par ailleurs, le travail parallèle mené sur le rôle des territoires des Savoie pour favoriser l'emploi dans les filières fromagères sous SIQO, permet d'élargir le cadre d'analyse au-delà du Massif central. La comparaison entre territoires montagnards mettra en lumière à la fois des spécificités propres à chaque territoire et des constats partagés, donnant ainsi des pistes pour mieux orienter les leviers d'action en faveur de l'emploi dans ces filières.

4. Limites de la méthodologie et perspectives

Cette enquête étant qualitative, elle ne prétend pas à l'exhaustivité mais est une lecture des témoignages recueillis. Bien qu'elle permette une compréhension fine des trajectoires et du vécu des actifs, elle présente certaines limites. Elle repose sur un échantillon restreint et non représentatif, ce qui ne permet pas une généralisation des résultats à l'ensemble des professionnels du secteur. De plus, au cours d'une démarche qualitative, il faut prendre en compte l'objectivité du chercheur : l'attitude, la formulation des questions ou encore le climat de l'entretien peuvent orienter les réponses, même de manière involontaire (Barbara, Morillon 2011, p. 6). Les interprétations aussi lui sont propres (Barbara, Morillon 2011, p. 6). Par exemple, lors de la construction du système de catégories, un tri est nécessaire : seuls les éléments jugés pertinents sont retenus, ce qui implique une sélection subjective (Barbara, Morillon 2011, p. 6). Ce biais peut être en partie atténué par un regard extérieur sur les résultats ou par un échange avec d'autres membres du projet, qui permettent de prendre du recul sur les interprétations produites (Barbara, Morillon 2011, p. 6).

Il serait possible d'aller plus loin dans cette étude. D'abord sur le plan géographique : les régions du Massif central ne sont pas toutes représentées parmi les acteurs rencontrés. Il serait possible d'élargir les entretiens aux régions Bourgogne Franche-Comté et Nouvelle-Aquitaine. Un approfondissement à l'échelle départementale serait aussi intéressant pour être plus précis sur les spécificités locales. Ensuite, d'autres profils d'acteurs auraient pu enrichir l'analyse, par exemple, parmi les acteurs de l'emploi et de la formation (CUMA, VIVEA, MFR...) ou de l'accompagnement (CIVAM, Terre de Liens, chambres consulaires...). Ils pourraient apporter des témoignages sur les difficultés et actions mises en place pour le renouvellement des actifs en filières AOP fromagères. Par ailleurs, le choix de se concentrer sur deux filières dans le deuxième temps a permis de montrer une diversité de démarches territoriales, mais de nombreuses autres filières AOP développent également des actions en faveur de l'emploi. Elles pourraient également être étudiées. Enfin, l'amont des filières est davantage représenté que l'aval dans les entretiens. Ce déséquilibre est en partie lié à l'indisponibilité de certains acteurs. L'intégration de ces points de vue permettrait d'approfondir la compréhension des enjeux propres à l'aval, et donc aux métiers de fromager et affineurs.

Malgré les limites liées au temps de stage, cette enquête a permis de recueillir des résultats et de dégager des premières pistes de réflexion. Elle pourra, si besoin, être prolongée auprès des acteurs identifiés ci-dessus.

La méthodologie qualitative en deux étapes a donc permis d'interroger des acteurs aux missions variées et à différentes échelles. L'échantillon sélectionné a fournis des données pertinentes pour comprendre les enjeux de renouvellement et les réponses déjà apportées par le territoire du Massif central. Le croisement avec les autres travaux du projet REACTIFFS ouvre des perspectives pour des analyses plus approfondies à l'avenir.

Note au lecteur : les doubles encadrés font la synthèse des grandes parties.

Comme dans les filières laitières en France, les filières AOP fromagères du Massif central sont confrontées à l'enjeu de renouvellement des actifs agricoles et agroalimentaires. Le projet REACTIFFS vise à comprendre le rôle que peut jouer le territoire pour attirer et soutenir de nouveaux actifs. La méthodologie qualitative a permis d'interroger les acteurs agissant sur le Massif central, pour affiner la compréhension des difficultés rencontrées par les filières concernées et analyser les réponses mises en place.

La partie suivante expose le constat des acteurs interrogés concernant les difficultés de renouvellement.

II. Les résultats montrent un constat partagé des difficultés de renouvellement dans les filières AOP fromagères, et soulignent le besoin d'agir sur l'image et les contraintes territoriales

Cette partie a pour objectif de présenter le constat des acteurs interrogés concernant la situation des filières fromagères AOP en matière de renouvellement. Elle commence par décrire les tensions observées. Ensuite sont évoquées les causes de ces difficultés de renouvellement identifiées par les acteurs interrogés, avec d'une part, l'image des métiers de la filière et d'autre part, le territoire.

A. Les tensions quantitatives et qualitatives sur l'emploi sont marquées en amont et en aval des filières AOP

Les témoignages des acteurs rencontrés permettent d'identifier les postes concernés par les difficultés de renouvellement, d'évaluer si les candidatures répondent à ces besoins, et de comprendre comment ces difficultés sont perçues, notamment par des acteurs éloignés du terrain.

1. Un déficit de main d'œuvre généralisé, à la fois pour l'amont et pour l'aval des filières

Parmi les 20 acteurs rencontrés lors de la première partie des entretiens, 2 ne sont concernés que par l'amont et 1 que par l'aval. 15 personnes interrogées sur 20 ressentent des difficultés générales de recrutement : « *Tous les métiers sont en tension et tout le temps* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Sur les 19 personnes concernées par l'amont, 4 mentionnent clairement le manque de repreneurs ou d'associés et 9 le manque de salariés : « *c'est dur de trouver quelqu'un* » (acteur des filières, entretiens 2025).

La majorité des acteurs travaillant sur l'**amont** des filières AOP fromagères identifie des difficultés de recrutement (17/19). Les deux exceptions concernent l'EPLFPA, dont les classes en filière de production laitière sont remplies, et France Travail AURA, qui bien que

connaissant les besoins en main d'œuvre, n'a pas de données chiffrées. Le renouvellement des exploitants agricoles semble moins tendu qu'avant mais reste difficile pour la production laitière : « *Pour les exploitants agricoles, on n'est pas trop à l'équilibre. On n'en est pas loin* » (acteur des filières, entretiens 2025). Les tensions en systèmes bovin lait sont plus ressenties que pour les élevages caprin ou ovin, avec « *une demande un peu plus importante en petits ruminants* » (acteur des filières, entretiens 2025). En effet, selon une étude entre 2016 et 2018, les éleveurs caprin et de brebis laitière ont un taux de remplacement plus élevé qu'en bovin lait, respectivement 106%, 91% et 45% (CNE 2023, p. 13).

La totalité des acteurs concernés par l'**aval** de la filière (18/18) perçoit que les métiers de la transformation sont en tension. Les métiers de fromager, ou parfois aide-fromager, sont les plus cités (11/18) : « *le fromager c'est une marchandise rare, ils se les prennent les uns aux autres* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). On distingue cependant une différence entre le fromager industriel et le fermier. 3 personnes estiment qu'il est moins difficile de recruter des fromagers fermiers : « *la production fermière a quand même le vent en poupe, on a l'impression que ça parle plus, de maîtriser toute la chaîne de la production à la vente* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Cette différence est aussi été perçue par France Travail par les difficultés de recrutement des entreprises (Figure 13) :



Figure 13 : Difficulté de recrutement des fromager affineurs (A) (France Travail 2025a) et des fromagers industriels (B) (France Travail 2025b) pour les entreprises

Cette différence est aussi marquée dans l'enseignement. Les ENIL qui proposaient des BTS en bio-qualité perdent des effectifs (acteur de la formation, entretiens 2025) : « *L'agro-alimentaire, en formation initiale, se porte très mal. C'est catastrophique et c'est national* » (acteur de la formation, entretiens 2025). Le recrutement pour la transformation fermière attire beaucoup plus : « *Du moment que la transformation du lait est en fermier ça marche plus. La formation à la transformation des produits fermiers en CFPPA accueille plus de 20 personnes, certains sont refusés* » (acteur de la formation, entretiens 2025).

L'affineur est un métier de la transformation qui a été très peu cité par les acteurs rencontrés. Seules 2 personnes sur 18 l'ont mentionné : soit comme un métier en tension, soit légèrement moins en tension que celui de fromager. Cela peut s'expliquer par des équipes plus stables, avec moins de départs constatés (acteur des filières AOP, entretiens 2025). On peut aussi supposer que, du fait de la proximité entre les métiers de fromager et d'affineur, les besoins en affineurs sont souvent intégrés à ceux des fromagers, comme on peut le voir sur l'étude de France Travail (Figure 13). Une étude de 2011 appuie cette hypothèse, en moyenne 4 fromagers sur 10 se déclaraient également affineurs (FNDPL, CNAOL, CNIEL, 2011, p. 6).

Cette difficulté à recruter dépend des zones. Selon la FRSEA Occitanie, certains bassins d'emploi comme la Lozère s'en sortent mieux pour les métiers agricoles (acteur de l'emploi, entretiens 2025). Pour les métiers de la transformation, notamment les fromagers industriels, le recrutement est plus facile autour des zones urbaines : « *quand on s'éloigne des centres urbains, c'est compliqué* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

Les acteurs territoriaux ne connaissent pas spécifiquement les besoins des AOP (6/7), voire ne connaissent pas les AOP : « *Je comprends rien à vos AOP* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Par contre, ils connaissent le besoin de renouvellement des générations (5/7) : « *il y a un gros besoin dans la transmission des exploitations et des entreprises* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Deux acteurs parlent spécifiquement des difficultés en bovin lait.

Ainsi, les propos recueillis dans la première phase confortent les chiffres sur le nombre d'opérateurs dans les filières (I.B.2). Malgré cela, le manque de main d'œuvre n'est pas toujours visible par certains acteurs de l'emploi et ne permet pas la mise en place d'actions.

2. L'absence de formalisation invisibilise les tensions réelles sur l'emploi à l'amont

Même si les besoins en main-d'œuvre sont connus, certains acteurs comme France Travail n'ont pas de chiffres précis pour les évaluer. Ils s'appuient sur le nombre d'offres d'emploi publiées. Cependant, dans le secteur agricole, le recrutement passe encore beaucoup par les réseaux personnels ou le bouche-à-oreille. Très peu d'offres sont diffusées, ce qui minimise la réalité et sous-évalue les besoins : « *Jusqu'à maintenant, les recrutements se font via le bouche à oreille. Les besoins ne sont pas visibles. France Travail priorise les filières qui ont des offres d'emploi. Pour attirer, il faut rendre le besoin en recrutement visible* » (acteur de l'emploi, entretiens 2025). Cette difficulté est particulièrement marquée pour les emplois agricoles. Le travail dans ce secteur est difficile à quantifier. Cela vient de la forte part de salariat, de la saisonnalité des emplois, et parfois du recours à des emplois informels, qui ne sont pas spécifique aux filières AOP (Depeyrot, Détang-Dessendre, 2023, p. 4). Les besoins les plus visibles concernent les postes de salariés, notamment en fromagerie industrielle ou appartenant à des grands groupes, où la demande est plus importante (acteur de l'emploi, entretiens 2025).

L'absence de formalisation ne permet donc pas à des acteurs comme France Travail, spécialisés dans l'emploi et la formation, de prendre des mesures car il ne s'agit pas d'une filière prioritaire.

3. Le manque de candidatures oblige les employeurs à adapter leurs exigences

A cause des difficultés de recrutement, les sélections sont **moins exigeantes**. La majorité des acteurs rencontrés explique que « *chacun prend ce qu'il trouve* » et qu'avec le manque de candidats « *on ne peut pas se permettre de faire les difficiles* » (acteurs des filières AOP, entretiens 2025).

Selon les personnes interrogées lors de la première phase, la formation initiale n'est pas un critère essentiel lors du recrutement, sauf pour les formations obligatoires qu'ont notamment les exploitants agricoles. Ainsi, les employeurs s'adaptent : 14 sur 20 expliquent qu'ils prennent des personnes non formées aux compétences attendues pour les former en interne : « *On prend tout, même si la personne n'a jamais fait de traite. Si c'est des personnes non qualifiées, ça ne va pas arrêter l'embauche* » (Acteur des filières AOP, entretiens 2025). La **motivation** est la qualité qui revient le plus souvent parmi les critères recherchés. Pour la moitié des enquêtés, l'essentiel est d'avoir quelqu'un de motivé, qui va apprendre et rester : « *on a besoin de profils qui sont à l'heure. Quelqu'un qui s'implique, qui s'investit pour remplir la mission comme elle était demandée. La motivation est très importante, c'est la capacité à soutenir un effort dans le temps* » (acteur de l'emploi, entretiens 2025).

Le **lien au territoire** est aussi revenu plusieurs fois comme critère de recrutement pour la stabilité. 2 acteurs préfèrent « *prendre des gars du pays* » (acteur des filières AOP, entretiens

2025), qui ont plus de chance de rester pour leur attachement au lieu. Les salariés qui restent sont les locaux : *« Les salariés sont quasiment exclusivement du territoire. Dans l'agroalimentaire ils bougent pas »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

Compte tenu des difficultés à trouver des candidats, des structures se tournent vers la **main d'œuvre étrangère** : *« On avait eu la proposition de faire venir des libanais. Ils les ont fait venir dans la filière Saint-Nectaire sur une exploitation agricole »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Cependant, les difficultés en Ressources Humaines déjà présentes dans une exploitation, peuvent être amplifiées par les différentes cultures, les barrières de la langue... : *« ça a été compliqué, les facteurs culturels ont été un frein. Il y a eu des tensions avec le producteur et finalement ils sont partis de la filière. L'expérience n'a pas été très concluante »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Il s'agit d'une cible de recrutement commune des équipes de Ressources Humaines (RH) (Comer 2025, p. 240). Elles visent des personnes qui ont peu d'alternatives professionnelles, précaires financièrement ou administrativement (Comer 2025, p. 239-240). Faute de choix, elles seraient plus enclines à accepter des conditions de travail contraignantes : main d'œuvre étrangère, anciens détenus, personnes avec un handicap (Comer 2025, p. 239-240). Le travail avec les personnes en situation de handicap n'a d'ailleurs été mentionné qu'une fois, en expliquant les difficultés à s'adapter à leurs besoins : les recruteurs *« s'y sont refusés en se disant que ça allait être compliqué. Les productions avec une grande quantité de travail, le contexte en huit-clos... intégrer quelqu'un avec un handicap ça demande une démarche particulière. Peut-être en laiterie ou dans des grosses structures avec des RH ça pourrait s'adapter »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

Ces adaptations dans le recrutement sont difficiles à mettre en place par les recruteurs. Le besoin de former et la difficulté à recruter des profils adaptés sont une barrière à l'emploi. Selon une étude sur l'emploi dans les filières des ruminants réalisée auprès des recruteurs, « la plus grande difficulté est globalement la compétence du candidat », qui vient avant l'absence de candidats (Boullu 2020, p. 4). Selon 5 enquêtés sur 20, les recruteurs regrettent le manque de profils formés et le recours systématique à la formation en interne, perçue comme une perte de temps : *« ils ne forment pas car de toute manière, les gens partent de suite »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Une alternative mentionnée est l'embauche d'alternants, qui nécessite le même investissement initial, mais avec des aides associées (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Sinon, certaines entreprises de transformation laitière choisissent de mécaniser certaines tâches, afin de réduire leur dépendance à une main-d'œuvre difficile à recruter (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

Ainsi, le manque de candidatures conduit les employeurs à assouplir leurs critères de recrutement, privilégiant la motivation et l'attachement au territoire plutôt que la formation ou l'expérience. Si cette adaptation permet de répondre à court terme aux besoins en main-d'œuvre, elle interroge sur la pérennité des recrutements et la capacité des structures à fidéliser des salariés parfois peu préparés aux réalités des métiers. Le recrutement et la fidélisation du personnel s'avèrent également complexes dans les autres métiers de la filière laitière, en dehors des métiers d'exploitant agricole, fromager et affineur.

4. D'autres métiers en tension risquent de fragiliser la pérennité des filières AOP

Bien que cette étude porte principalement sur les métiers spécifiques aux AOP, d'autres métiers de l'amont et de l'aval des filières d'élevage ont des difficultés de renouvellement, notamment

les collecteurs de lait, les métiers de la maintenance ou les conseillers (Delanoue et al. 2022, p. 3). Cela pourrait fragiliser l'ensemble de la filière. Ces métiers ont été mentionnés à plusieurs reprises dans les entretiens.

En amont, certains métiers agricoles sont particulièrement concernés, notamment les tractoristes ou conducteurs d'engins agricoles : « *Il y a plus besoin de personnes en conduite d'engins agricoles que pour nourrir les troupeaux* » (acteur de l'emploi, entretiens 2025). Les collecteurs de lait, maillon essentiel entre la production laitière et les outils de transformation, sont aussi en tension : « *C'est un problème pour trouver des collecteurs de lait* » (acteur des filières, entretiens 2025). Un autre point de vigilance concerne le manque de conseil technique et d'accompagnement spécifique aux AOP, qui contribue à la pérennité des exploitations en accompagnant les transitions, le respect du cahier des charges... : « *Dans les Communautés de Communes, le soucis qu'ils ont c'est qu'ils arrivent pas à garder leurs conseillers agricoles* » (acteur des filières, entretiens 2025).

Enfin, dans les structures plus importantes, les métiers des ressources humaines sont eux aussi touchés (acteur des filières, entretiens 2025). Cela fragilise le suivi des recrutements et la mise en place d'une stratégie sur le long terme.

Le manque de main d'œuvre est donc marqué de l'amont à l'aval de la filière AOP fromagère, en particulier pour les exploitants agricoles, les fromagers et les salariés de ces métiers. Cela rend les recrutements difficiles et conduit à une baisse des exigences de la part des recruteurs. Le manque d'actifs, aux savoir-faire non spécifiques aux AOP, fragilise aussi la filière. Une des solutions pour favoriser l'attractivité des métiers serait d'améliorer l'image des AOP fromagères.

B. Des filières conscientes d'un enjeu d'image, souhaitant mieux répondre aux attentes sociétales

Face aux difficultés de recrutement, les acteurs interrogés soulignent la nécessité de transformer l'image des filières AOP fromagères afin d'attirer de nouveaux profils. Cette partie expliquera d'abord pourquoi ces métiers peinent à susciter l'intérêt, en mettant en évidence leur manque de visibilité, puis en analysant un décalage entre leur image actuelle et les attentes des nouvelles générations. Enfin, elle montrera que les acteurs interrogés reconnaissent tous le besoin de mieux faire connaître et valoriser ces filières AOP fromagères.

1. Des filières AOP reconnues, mais une perception extérieure encore négative des métiers qui les composent

Les filières AOP fromagères du Massif central sont perçues comme des atouts du territoire (7/27), permettant son rayonnement (5/27), du fait de leur cohérence ou encore parce que « *l'Auvergne est la deuxième région fromagère de France* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025, AFA 2022, p. 2).

Pourtant, selon les acteurs rencontrés, les métiers qui composent ces filières restent peu connus, notamment ceux de fromager ou d'affineur : « *nos métiers sont pas connus* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Et lorsqu'ils le sont, les métiers d'éleveur et de transformateur souffrent souvent d'une image négative dans la société, ce qui nuit à leur attractivité (Cohen 2020, p. 40 ; Delanoue et al. 2022, p. 4). Les filières AOP fromagères en ont conscience : « *les métiers de l'agro ont une mauvaise image [...] on nous parle de l'agro comme si c'était terrible, que*

c'était épouvantable, et cætera » (acteur des filières AOP, 2025). L'aval de la filière, avec la transformation industrielle, souffre d'une « *image collective des scandales nationaux* » (acteur de la formation, entretiens 2025), les crises sanitaires ont altéré l'image des entreprises (Cohen 2020, p. 40). 4 personnes sur les 18 travaillant sur l'aval estiment que la difficulté à recruter des fromagers vient directement de l'image de l'agroalimentaire et des grandes entreprises : « *Le mot industrie alimentaire fait fuir les jeunes* » (acteur de la formation, entretiens 2025). L'industrie agroalimentaire se retrouve ainsi en concurrence avec d'autres secteurs perçus comme plus attractifs, tels que le textile ou l'aéronautique : « *c'est plus chic de travailler pour les avions que pour les fromages* » (acteur des filières AOP, 2025).

Malgré une image positive du produit et de son inscription dans le territoire, les métiers spécifiques aux filières AOP sont méconnus ou correspondent moins aux attentes des nouveaux actifs.

2. Des attentes sociétales et professionnelles qui évoluent et s'éloignent des réalités du terrain

Les attentes sociales ont changé, en particulier du côté des jeunes. 12 personnes interrogées sur 20 estiment qu'il y a de nouvelles exigences, notamment en matière de conditions de travail.

Dans l'amont de la filière, cela concerne principalement l'astreinte de traite : « *ils ont pas envie de rester 24h/24 à la ferme* » ou encore le rythme de travail avec des journées coupées quand ils sont salariés (acteur des filières, entretiens 2025). La mécanisation ne peut pas alléger la charge de travail : « *le robot de traite ne résout pas tout, c'est un investissement* » (acteur des filières, entretiens 2025). Pour l'aval, du côté des entreprises de transformation, les horaires décalés, les charges physiques et la répétitivité sont souvent cités comme dissuasifs : « *ça va pas correspondre, parce qu'il [le salarié] va devoir se lever trop tôt, les fromages vont être trop lourds...* » (acteur des filières, entretiens 2025).

Au-delà des seules conditions de travail, c'est aussi le rapport au travail qui évolue. Certains jeunes ne recherchent pas un emploi stable à long terme, mais plutôt des expériences ponctuelles : « *La recherche du CDI ce n'est plus un sésame, c'est parfois vécu comme une contrainte. Les jeunes générations préfèrent être libres. Parfois, ils préfèrent même l'intérimaire* » (acteur des filières, entretiens 2025). Ce sont des profils plus mobiles, qui ne s'installent pas dans la durée : « *On a des profils comme des itinérants du travail, ils viennent avec leur van mais savent qu'à un moment donné ils partiront. Ils veulent habiter dedans pour une courte période à travailler sur une ferme, ils veulent faire qu'une saison* » (acteur des filières, entretiens 2025).

Cette instabilité complique le recrutement. 12 personnes sur 20 mentionnent que les salariés restent rarement longtemps. Les postes de salarié agricole et salarié en fromagerie sont ceux qui connaissent le plus de turn-over. À l'inverse, les exploitants restent plus longtemps, car ils sont engagés financièrement (acteur des filières, entretiens 2025). Mais ce manque de stabilité empêche les employeurs d'investir dans la formation : « *c'est difficile pour la formation à cause du court terme* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Cela dissuade aussi certains agriculteurs de recruter, car les exigences des candidats sont vues comme incompatibles avec celles de l'exploitant : « *Certains agriculteurs sont très exigeants. Le salarié devrait faire autant que le chef. On entend : il part à 18h, il est pas là le samedi, pas là le weekend, ça me coûte plus que ce que je gagne moi* » (acteur des filières, 2025).

Ces évolutions sociales et professionnelles creusent un écart entre les attentes des actifs, notamment les plus jeunes, et les réalités du terrain dans les filières AOP. La difficulté à fidéliser, le manque d'attractivité des conditions de travail et la remise en cause de certains modèles d'emploi fragilisent le recrutement durable. Face à ces constats, plusieurs acteurs expriment le souhait de mieux valoriser les métiers et les produits des filières, afin d'en améliorer l'image et d'attirer de nouveaux profils.

3. Une volonté des filières d'améliorer l'image et revaloriser les métiers et produits

Face au manque d'attractivité des filières, en lien avec une image dégradée ou des attentes professionnelles en mutation, 9 personnes sur 20 expriment le souhait de faire évoluer la manière dont les métiers sont perçus. La première étape consisterait à mieux identifier les éléments qui freinent l'intérêt et comprendre ce qui ne plaît plus dans l'offre actuelle, en particulier chez les jeunes et les étudiants.

Les acteurs insistent aussi sur la nécessité de faire évoluer le discours. Il faudrait, selon eux, montrer que les conditions de travail ont changé, et que les métiers ne correspondent plus au modèle dépassé d'un engagement total et du besoin d'être tous les jours disponible : « *Il faudrait montrer que le rapport au travail a changé. C'est plus le cadre normal de la passion 24h/24* » (acteur des filières, entretiens 2025). Des atouts du métiers sont à mettre en avant, comme le fait qu'il s'agit de travaux manuels, concrets, porteurs de sens, dans un bon environnement : « *Il faut attirer avec du sens. Dans les bureaux, on perd le sens. Là, c'est manuel, on transforme, on voit le résultat, qui plus est, avec un cadre de vie pas mal* » (acteur des filières, entretiens 2025). Le sens au travail est en effet un critère pour les jeunes (Delanoue et al. 2022).

Enfin, bien que ce ne soit pas une des conditions pour venir travailler dans les filières AOP, certains pensent aussi que la valorisation des produits et la montée en gamme permettraient des rémunérations plus attractives : « *avoir un produit bien valorisé, avec suffisamment de valeur ajoutée pour des rémunérations attractives* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

Ces constats montrent que les difficultés de recrutement dans les filières AOP ne sont pas uniquement liés aux métiers eux-mêmes, mais renvoient à des évolutions plus larges des attentes sociales et professionnelles. Les filières expriment donc aujourd'hui l'envie de redonner du sens, de mieux valoriser les métiers ou de faire évoluer leur image.
Le territoire est un autre moyen de travailler sur l'attractivité de ces filières.

C. Un territoire qui peut être utilisé pour façonner l'attractivité des filières AOP

Cette partie montre d'abord que le territoire du Massif central a un enjeu important de renouvellement de la population. Elle présentera ensuite les contraintes auxquelles il fait face et les atouts sur lesquels travailler ou s'appuyer pour attirer de nouveaux profils et ainsi, des potentiels futurs actifs des AOP fromagères.

Chaque personne rencontrée étant une habitante du Massif central, l'ensemble des témoignages est utilisé dans cette partie.

1. L'enjeux du renouvellement de la population

Un enjeu territorial majeur vient aujourd'hui impacter les perspectives d'emploi dans les filières fromagères AOP du Massif central : le renouvellement de la population.

En milieu rural, les candidats aux métiers agricoles ou de la transformation sont parfois difficiles à trouver (Delanoue et al. 2022, p. 4). Le Massif central a une population vieillissante : « *Aujourd'hui dans le Massif central, on est dans une situation un peu critique. On est sur des territoires qui sont des vieux territoires, avec une population âgée. On a plus de décès que de naissances* » (acteur du territoire, entretiens 2025). La figure 14 montre que le nombre d'habitants est constant entre 2015 et 2021, cependant le solde naturel est négatif. C'est grâce à l'immigration que la population se maintient (Figure 14).

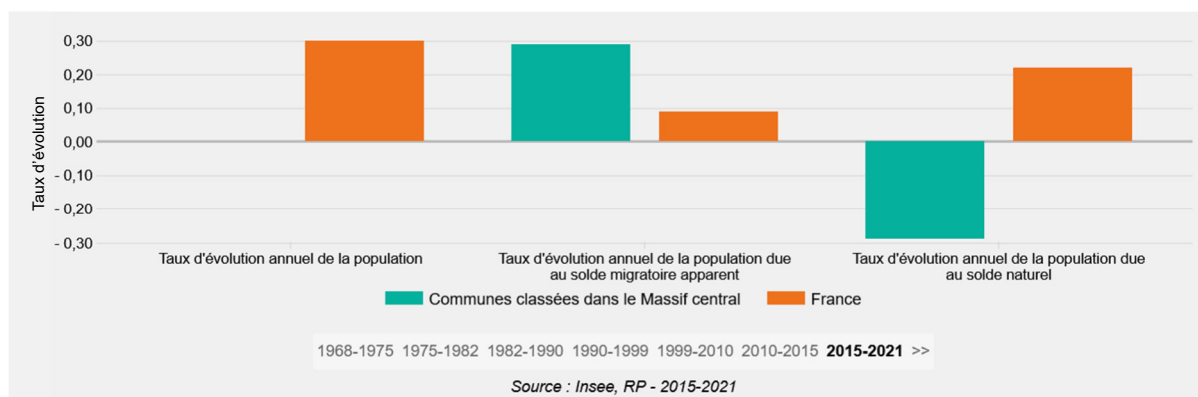


Figure 14 : Comparaisons des taux d'évolution de la population du Massif central et de la France entre 2015 et 2021 (Observatoire des territoires)

Le principal enjeu soulevé par les acteurs interrogés est donc de maintenir une population suffisante sur le territoire. Pour 6 personnes sur 27, il s'agit d'une condition nécessaire pour conserver une vie locale dynamique, des services accessibles, et donc un cadre de vie attractif : « *Il faut que ça reste un territoire de vie* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Le lien est souvent fait entre perte de population et déclin des services de proximité : « *Plus on va perdre de la population, moins on pourra garder les commerces et services. On a vu un certain nombre de services qui fermaient* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Pour 8 personnes interrogées, il est donc essentiel de maintenir et même de développer l'offre de services, pour attirer ou garder des habitants sur le territoire, notamment les jeunes, et ainsi favoriser l'arrivée de nouveaux actifs pour les filières AOP fromagères.

2. Un cadre rural qui pose des contraintes au quotidien

Le cadre rural du Massif central peut représenter une contrainte dans le quotidien des actifs. Sa géographie, son enclavement et la dispersion des infrastructures impactent directement les conditions de vie et de travail.

L'**enclavement** du Massif central ressort très nettement comme un frein à l'attractivité du territoire. Parmi les 27 personnes interrogées, 23 ont mentionné les difficultés d'accessibilité, liées soit à la configuration géographique du territoire, soit à l'état des infrastructures : « *On n'est pas trop vernis avec le réseau routier. On met du temps à aller d'un point à l'autre* » (acteur des filières, entretiens 2025). Même lorsque les routes sont bien entretenues, la distance reste un obstacle : « *Le réseau routier est très bon, mais malgré tout, y'a de la distance à parcourir* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Les transports en commun ne peuvent pas répondre aux besoins (10/27). Ils sont peu fréquents, mal adaptés aux horaires de travail et ne permettent pas d'aller d'un point à un autre : « *On est à la préhistoire en termes de transport* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). La voiture est souvent la seule option. Cette dépendance est d'ailleurs caractéristique des territoires ruraux, où 86 % des actifs l'utilisent

pour se rendre au travail, contre 70 % en milieu urbain (Gallez, L'Hostis 2024). Les mobilités douces sont quasi impossibles : « *Les gens ne peuvent pas venir en vélo comme à Paris, les routes sont pas du tout sécurisées...* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Cette situation impacte directement les filières AOP, qui nécessitent une forte mobilité. Pour les salariés, souvent recrutés hors des centres urbains : « *On ne connaît pas de fromagerie qui soit plantée en centre-ville* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Mais aussi pour les agriculteurs et transformateurs impliqués dans des réseaux régionaux ou nationaux lorsqu'ils sont engagés dans des instances comme le CNAOL (Conseil National des Appellations d'Origine Laitières) ou le CNIEL (Centre National Interprofessionnel de l'Economie Laitière) : « *Quand on doit aller en réunion à Paris, c'est pas simple* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

L'isolement peut aussi être social. Vivre ou s'installer dans le Massif central, notamment lorsqu'on n'est pas originaire du territoire, implique parfois un temps d'adaptation : « *J'ai l'impression que l'intégration est longue, il faut vraiment gagner la confiance, d'un côté plus professionnel. Pour le travail en réseau les gens sont sur leur garde, faut faire ses preuves avant d'être validé. Encore plus en étant une femme dans un milieu d'agri* » (acteur du territoire, entretiens 2025). On peut d'ailleurs percevoir une forme de méfiance vis-à-vis des nouveaux arrivants : « *On a des personnes qui peuvent arriver et nos populations peuvent prendre peur... ça ne s'improvise pas ces métiers [en agriculture]* » (acteur du territoire, entretiens 2025).

Le Massif central apporte aussi des contraintes par sa **géographie** et son **climat** : « *Pour l'instant personne ne veut venir parce qu'on se les pèle* » (acteur de la formation, entretiens 2025). L'altitude et les pentes sont aussi des contraintes : « *La pente. Les terrains sont difficiles, parfois acides, c'est compliqué pour les rendements. On n'attire pas les éleveurs productifs, ou une agriculture intensive. Notre zone oriente un certain type de production* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Elles rendent la mécanisation difficile (Laporte 2023, p. 133).

Une autre difficulté concerne le **logement** et le **foncier**. 5 personnes sur 27 expliquent que les logements sont accessibles, surtout par rapport aux Alpes : « *La vie est moins chère que dans les Alpes, on va arriver à se loger facilement et pour pas très cher* » (acteur des filières, entretiens 2025). Cependant une majorité (15/27) explique qu'il est difficile de se loger : « *Ce qui manque c'est le logement, c'est une des préoccupations principales. On en vient à faire l'agence immobilière pour les salariés* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Cette problématique est également présente lors des installations pour acheter une ferme ou du foncier : les fermes sont « *complètement intransmissibles, trop grandes, trop grosses, le prix des estives est délirant* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Les logements disponibles sont pour les touristes ou sont des résidences secondaires : « *Ce sont des zones touristiques et il n'y a pas de logements disponibles, ils sont gardés pour les touristes et pas les salariés ou alors ils sont vétustes et pas habitables en l'état* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Deux personnes l'ont mentionné comme conséquence du covid. Cette contrainte du logement est une donc une barrière à l'embauche.

Le Massif central apparaît également comme une entité complexe : c'est un « **millefeuille administratif** indigeste, il y a tellement d'acteurs administratifs que c'est lourdingue », bien que cette diversité puisse aussi permettre de « *conjuguer ses réflexions entre de nombreux acteurs* » (acteur des filières, entretiens 2025).

Enfin, l'enjeu du **changement climatique** a été évoqué par 8 personnes sur 27. 7 insistent sur ses effets négatifs sur l'agriculture de montagne, en particulier sur la production d'herbe : « *Il*

faudra pouvoir s'adapter au changement climatique... la gestion de l'herbe, ça a une importance dans le cahier des charges. L'agri va se dire : c'est pas durable dans le temps, je pourrai plus nourrir mes vaches d'ici 15 ans » (acteur des filières, entretiens 2025). Le changement climatique a été traité dans la littérature, notamment par rapport aux filières AOP fromagères. Ses conséquences mettent en danger les filières car elles sont souvent situées dans des zones de montagne particulièrement sensibles et touchées par des aléas. Le changement climatique aura des conséquences sur les prairies (anticipation du développement des plantes, sécheresses...), et ainsi de la production alimentaire des bêtes, alors que les cahiers des charges n'y sont pas adaptés (Laporte 2023, p. 32). Il a eu et pourrait avoir davantage d'impacts sur la production de fromage à l'avenir. En 2022, le fromage Salers a dû arrêter la production, le cahier des charges stipulant une mise à l'herbe à satiété (Gillot 2025, p. 1). Pour certains, l'ampleur des conséquences sera variable selon les zones du Massif central : *« Ce sera à géométrie variable. Le Lot et l'Aveyron, c'est angoissant, ce seront des déserts »*, tandis que *« certains territoires comme les chaînes montagneuses seront plutôt privilégiés en étant moins impactés par de fortes sécheresses, mais ils auront d'autres problèmes, de la pluie par à-coups »* (acteur des filières, entretiens 2025). Pour 3 personnes, cette moindre vulnérabilité de certains secteurs pourrait devenir un argument d'attractivité à moyen terme : *« Des gens vont vouloir se mettre au frais. Ici, c'est pas Marseille »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

Ces difficultés sont souvent dépassées par les habitants du territoire, grâce à la qualité de vie que le territoire du Massif central apporte.

3. Les bourgs ruraux participent à l'attractivité du territoire par la qualité de vie qu'ils offrent

Les personnes interrogées évoquent aussi les avantages du Massif central qui peuvent favoriser l'installation de nouveaux habitants ou salariés dans les filières AOP.

Les atouts les plus mentionnés concernent le **cadre de vie** (18/27) et la **qualité de vie** (17/27). La campagne est un lieu de vie *« pour les amoureux des grands espaces et de la nature »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025), *« la qualité de vie, la qualité de santé, on respire du bon air. On a une belle vie dans le Massif central. C'est un territoire préservé, avec un environnement assez préservé, de la biodiversité »* (acteur du territoire, entretiens 2025). Ce sont des atouts qu'on peut retrouver dans la bibliographie : *« Le Massif central dispose d'atouts indéniables pour attirer de nouvelles populations. Ses paysages de moyenne montagne sont associés à des aménités naturelles, biodiversité, bonne qualité de l'air et de l'eau, qui constituent autant d'avantages »* (Turpin et al. 2017, p. 26). Certains y associent la sécurité, surtout pour la vie familiale.

Le fait que le territoire soit enclavé ou peu peuplé est aussi cité comme avantage, permettant un **travail à taille humaine** (10/27), *« des territoires qui restent à taille humaine, qui sont conviviaux »* (acteur du territoire, entretiens 2025). Cette échelle plus réduite est aussi valorisée dans le fonctionnement des entreprises agroalimentaires en AOP : *« En AOP, parfois ce sont des petites structures, c'est pas que des 400 salariés mais des structures familiales, à taille humaine avec une vision différente de l'industrie et du métier qui peut attirer »* (acteur des filières, entretiens 2025). Travailler dans un environnement où les relations sont plus directes, où les structures sont moins impersonnelles, peut être un levier pour attirer des profils en recherche de sens et de proximité.

Pour la majorité des acteurs interrogés, les **services sont suffisants** dans leur territoire (13/27). Les bourgs ruraux jouent un rôle structurant en donnant un accès rapide aux services, qui sont plus nombreux qu'en ville par rapport au nombre d'habitants. Pour les habitats dispersés, les équipements sont éloignés mais restent présents (Antoine, Reffet-Rochas 2023). Le Massif central est un « *territoire organisé autour des bassins de vie* » (acteur du territoire, entretiens 2025) qui « *offre tous les services de n'importe quelle ville* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). La présence de services adaptés dans les bourgs (écoles, commerces, santé) permet de maintenir un bon niveau de vie, même dans les zones rurales. Certains soulignent que l'activité touristique permet de maintenir une offre plus large que la population seule ne le permettrait (4/27), notamment en termes de commerces et de restauration. Cette offre de service est à nuancer, car pour les espaces ruraux à habitat très dispersé cette offre peut être éloignée. Cela témoigne de l'hétérogénéité du territoire et de l'accessibilité aux offres, ressentie par certains acteurs citant les services comme points manquants (8/27).

Enfin, d'autres avantages ont été mentionnés comme la possibilité de manger des produits locaux (3/27) ou encore le taux de chômage bas (3/27). Ainsi, malgré un cadre rural parfois contraignant, le Massif central offre de réels atouts pour les personnes qui recherchent du sens, la nature et une qualité de vie.

Le Massif central est confronté à des défis : renouvellement de la population, enclavement, isolement, géographie et climat ou changement climatique. Le territoire peut cependant s'appuyer sur ses atouts : qualité de vie, travail à taille humaine et services suffisants.

Les tensions sur l'emploi dans les filières fromagères AOP se traduisent par un faible nombre de candidatures et par des difficultés à trouver des profils adaptés, à la fois sur l'amont et l'aval. L'attractivité de ces filières est freinée par l'image, et par une méconnaissance des métiers qui les composent. Par ailleurs, ces filières s'inscrivent dans des territoires ruraux dont les caractéristiques géographiques, sociales et climatiques influencent directement les dynamiques d'emploi. Certains éléments comme la qualité de vie sont perçus comme des atouts, d'autres freinent l'installation et le maintien de nouveaux habitants. Le territoire devient alors un levier clé dans la construction de réponses aux tensions sur l'emploi, à condition de travailler sur ses contraintes et sur l'enjeu de renouvellement de la population du Massif central. Le constat des difficultés rencontrées par les filières AOP fromagères a mené à la mise en place d'actions sur le territoire, dont l'analyse est développée dans la partie suivante.

III. Un foisonnement d'initiatives à différentes échelles, au service du renouvellement des filières agricoles et AOP fromagères

Plusieurs acteurs rencontrés ont mis en place des actions visant à renouveler la population et/ou la main d'œuvre au sein des filières AOP. Cette partie analysera d'abord les différentes initiatives évoquées lors des entretiens. Elle s'intéressera ensuite au rôle spécifique joué par les Organismes de Défense et de Gestion (ODG). Enfin, une étude de cas sur deux territoires permettra d'approfondir la manière dont les acteurs territoriaux interviennent et se coordonnent à une échelle locale.

A. Une diversité d'initiatives mises en place face aux contraintes du renouvellement des actifs

Face aux difficultés de renouvellement des actifs dans les filières AOP fromagères, de nombreuses actions ont été mises en place par les acteurs du territoire. Cette sous-partie analyse

la diversité des initiatives ainsi que les échelles auxquelles elles sont portées. Leurs limites sont ensuite identifiées. Elles concernent la prise en compte de l'aval des filières et des spécificités liées aux AOP.

1. Une diversité d'actions pour renouveler ou fidéliser la main d'œuvre

67 actions ont été recensées lors des entretiens. Elles ont été réparties en 6 catégories présentées dans la Figure 15 ci-contre.

1.1 – Communication

Les actions de **communication** sont les plus nombreuses (23/67). La communication est réalisée en présentiel (salons, interventions...) ou numérique (publicité, partage d'informations...). Une grande partie vise en particulier les jeunes, dans le but de recruter les actifs de demain. Par exemple, la journée des « nouveaux talents » organisée par le CRIEL afin de faire découvrir les métiers de la filière lait aux jeunes des lycées agricoles. Cette journée est organisée avec des partenaires représentant l'amont et l'aval, ainsi que des structures qui accompagnent les filières laitières : Crédit Agricole/Crédit Mutuelle, Chambre d'Agriculture (CA), SAFER (Société d'Aménagement Foncier et d'Etablissement Rural), JA (Jeunes Agriculteurs) ... Elle permet d'orienter les jeunes souhaitant s'installer. Le but est aussi de montrer qu'il y a du recrutement en aval. La journée est ludique : roulement sur différentes activités, escape game sur le lait... « *On leur met une graine dans la tête. Ça nous permet de parler de lait à des lycées qui parlent que de viande. Même les lycées trouvaient ça hyper cool d'avoir des professionnels* » (acteur des filières, entretiens 2025). La valorisation des métiers spécifiques aux AOP est faite par certains OGD et leurs partenaires dans les lycées (Rocamadour, Fourme d'Ambert, Bleu d'Auvergne, Laguiole), voire dans les écoles primaires (Rocamadour). De la même manière, la « Caravane des métiers » (par la DRAAF, Région AURA), la semaine internationale de l'agroalimentaire (par France Travail et l'ARIA) ou la journée de l'agriculture et du vivant (par France Travail et l'ANEFA) sont proposées aux demandeurs d'emploi et parfois aussi aux lycéens.

Une partie de la communication est orientée vers le partager des offres de reprise d'exploitation, avec des vidéos de transmission de ferme, réalisées par la Chambre d'Agriculture du Cantal. Elles présentent les bâtiments, le foncier, le matériel transmis ainsi que le lieu, avec un mot de la mairie pour présenter les services autour. Pour le grand public, ce sont souvent des vidéos ou témoignages qui sont produits. L'idée est de pouvoir les diffuser facilement pour toucher un public large. Par exemple une websérie sur les métiers cachés derrière un produit labellisé (fait par France travail AURA), vidéos « J'irai AOP chez vous » (Figure 16, *J'irai AOP chez vous* 2023) auxquels plusieurs

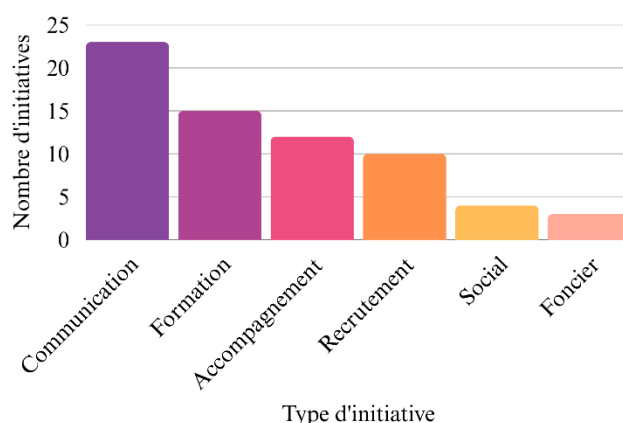


Figure 15 : Répartition des initiatives selon leur type



Figure 16 : Campagne de communication « J'irai AOP chez vous » réalisée par le CNAOL

ODG ont participé, des émissions radio... (acteurs de l'emploi, acteurs des filières AOP, entretiens 2025).

Enfin, parmi les acteurs interrogés lors de cette première phase d'entretien, deux actions de communication ont été menées auprès d'élus et de conseillers. L'objectif étant de les sensibiliser à l'importance de l'agriculture sur le territoire, alerter sur la vision très clichée de l'agriculture et de ses enjeux (acteur des filières, entretiens 2025).

1.2 – Formation

Les actions de **formation** sont le deuxième type d'initiatives les plus recensées derrière la communication, avec 15 actions mentionnées sur 67. Elles ne sont pas menées uniquement par les organismes classiques de formation initiale ou continue. Divers acteurs se mobilisent pour proposer des parcours adaptés, en lien avec le renouvellement des actifs.

Les formations s'adressent à des publics variés : exploitants agricoles (4/15), fromagers (1/15), salariés ou futurs salariés (2/15) ou demandeurs d'emploi souvent via des partenariats avec France Travail (5/15).

Certaines formations sont techniques, par exemple, un Certificat de Spécialisation (CS) caprin est proposé à Rocamadour (acteur des filières AOP, entretiens 2025), ou encore avec la création d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) agent d'élevage laitier, développé dans des lycées proches des aires d'appellation pour répondre aux besoins locaux (acteur des filières, entretiens 2025).

Au-delà des aspects techniques, plusieurs acteurs soulignent la nécessité de former les chefs d'exploitation et les salariés à la Gestion des Ressources Humaines (GRH), un enjeu important dans un contexte d'évolution sociétale des besoins dans le monde professionnel. Le management, la communication ou encore l'organisation du travail sont des compétences rarement intégrées dans les formations agricoles traditionnelles : « *Pour un éleveur lambda, la RH c'est le dernier de ses soucis. C'est pour ça que c'est hyper important de la garder [la formation RH]* » (acteur des filières, entretiens 2025). Actuellement, deux structures proposent ce type de formation RH : l'Interprofession du Saint-Nectaire et le CRIEL. L'ISN travaille également sur des contrats de professionnalisation directement avec les lycées, en intégrant un suivi RH pour accompagner à la fois la théorie, la pratique et la qualité de la relation employeur-salarié.

Les formations peuvent aussi se faire dans le cadre de dispositifs spécifiques pour les demandeurs d'emploi, en lien avec France Travail : POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective), AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement) et parcours d'accompagnement vers l'embauche avec montée en compétences (acteur de l'emploi, entretiens 2025).

Enfin, certaines initiatives (3/15) visent à adapter les contenus des formations aux nouveaux besoins des exploitations et des salariés. Par exemple :

- L'EPLEFPA d'Aurillac a choisi de développer un programme « éleveur en 35h » afin de répondre aux nouvelles attentes sociétales et souhaiterait proposer un continuum de formation allant du bac au bac +5 voire bac + 8 (acteur de la formation, entretiens 2025).
- L'organisme OCAPIAT adapte ses modules pour répondre aux attentes des entreprises pour lesquelles il travaille : « *On essaye de trouver des solutions adaptées aux entreprises, de faire des solutions à la carte : contrat pro expérimental, CQP, formation interne...* » (acteur de la formation, entretiens 2025).
- La commission sociale de la Fédération Nationale de l'Industrie Laitière (via les fromageries industrielles comme Dischamp) travaille à une meilleure prise en compte des réalités professionnelles dans les formations : « *Il y a pas mal de travaux en commun sur la*

formation, sur les CQP, on travaille également avec les écoles plus sur le plan national » (acteur des filières, entretiens 2025).

Ces adaptations témoignent d'une volonté partagée d'ajuster les compétences aux transformations du travail agricole et agroalimentaire, dans un contexte où attirer et fidéliser des actifs devient un enjeu clé.

1.3 – Accompagnement

Parmi les initiatives de l'**accompagnement** (12/67), une partie est vraiment spécifique au renouvellement des actifs, en travaillant sur l'installation et la transmission (5/12). Cela peut se faire avec des aides financières, comme dans l'appellation Laguiole, avec 2 000 à 20 000€ pour celui qui s'installe et jusqu'à 8 000€ pour celui qui cède (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Sinon en aidant les actifs, par exemple, les fermiers en Fourme d'Ambert et Bleu d'Auvergne sont « *accompagnés de A à Z* » par l'ODG pour faire un plan de production, de commercialisation... (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Dans le Cantal, le programme « Devenir agriculteur dans le Cantal » propose un accompagnement pour la transmission : prise de contact avec les cédants, réalisation d'un stage de test pour vérifier l'adéquation du projet, puis possibilité de faire un stage long d'un an avant la reprise effective de l'exploitation (acteur des filières, entretiens 2025). Ces démarches visent à sécuriser les parcours d'installation, en permettant aux candidats de mieux connaître les réalités du métier, et faciliter la transmission des exploitations.

Un autre point important est l'accompagnement pour l'emploi de salariés (3/12). Les services de remplacement, Agri Emploi ou encore la Mutualité Sociale Agricole (MSA) mettent à disposition un comptable, afin d'aider les employeurs pour les démarches et la gestion administrative : déclarations à la MSA, fiches de paie... (acteur des filières, entretiens 2025). L'accompagnement par les acteurs des filières peut s'adapter aux spécificités des filières laitières ou AOP (2/12). Par exemple, le service de remplacement du Cantal a formé une experte traite (acteur des filières, entretiens 2025).

Enfin, plusieurs actions visent à accompagner les actifs dans leur vie personnelle. France Travail propose de l'aide aux demandeurs d'emploi pour la garde d'enfants, l'organisation familiale, le transport (financement permis de conduire, location de véhicules, mobylettes, vélos électriques). L'objectif est de permettre à leurs candidats de se concentrer uniquement sur la recherche d'emploi (acteur de l'emploi, entretiens 2025).

1.4 – Recrutement

Une part des actions identifiées concerne le **recrutement** des nouveaux actifs (10/67). Souvent, le recrutement se fait par la mise en relation, par une diffusion d'offres d'emploi ou de CV, via des réseaux professionnels, la mise en relation ou des plateformes spécialisées comme celle de l'AFA, qui recense les opportunités dans les filières AOP auvergnates (acteurs des filières AOP, entretiens 2025).

Des événements sont également organisés pour aller au contact des potentiels candidats. Certains s'adressent au grand public, avec des formats innovants comme des speed dating de recrutement (entretien en un minimum de temps) organisés lors de festivals locaux, afin de toucher un public large et diversifié (acteur des filières AOP, entretiens 2025). D'autres actions ciblent spécifiquement les porteurs de projet dans le secteur agricole ou agroalimentaire. Par exemple, la journée « Devenir producteur en AOP Rocamadour » permettait de présenter les structures qui accompagnent la filière, des opérateurs, en leur donnant toutes les informations nécessaires avant de se lancer (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Enfin, des avantages peuvent être mis en place pour ceux qui recrutent : la fromagerie Dischamp propose une prime de parrainage « *pour inciter les salariés à réseauter parce que c'est ce qui marche le mieux* »

(acteur des filières AOP, entretiens 2025) ou pour les fournisseurs : un volume et un prix du lait sont garantis sur 7 ans pour les JA en AOP (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

1.5 – Foncier et logement

Le **foncier et le logement** étant un problème pour 15 personnes sur 27, il est surprenant de ne voir que 3 actions sur 67 recensées qui concernent cette problématique. Une première est générale et ne concerne pas spécifiquement les filières AOP. Elle est portée par « l'action logement » de France Travail. Il s'agit d'un dispositif permettant aux salariés de trouver des logements. Les salariés saisonniers peuvent ainsi bénéficier d'une aide de 150€ par mois, avec un maximum de 600€ par an (acteur de l'emploi, entretiens 2025). Les deux autres actions sont spécifiques aux AOP. L'ISN avait mis en place un fonds destiné à soutenir les jeunes agriculteurs pendant leurs dix premières années d'installation. Ils pouvaient exploiter les terres en ferme durant cette période, puis se voir proposer l'achat pour en devenir propriétaires. Ce dispositif leur permettait d'accéder au foncier sans avoir à investir immédiatement. Cependant, l'action était trop risquée pour être portée par une structure associative et un syndicat, elle a donc été arrêtée (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

Enfin, les ODG peuvent initier des démarches particulièrement complexes, avec une modification du cahier des charges. Par exemple, l'agrandissement de l'aire géographique de l'appellation Laguiole, appliquée en 2021, a permis une « *récupération de producteurs et de volumes* » (acteur des filières, entretiens 2025). Ce type d'ouverture, bien que permettant de contourner une partie des difficultés pour trouver du foncier, reste exceptionnel et exigeant vis-à-vis de l'Institut National de l'origine et de la qualité (INAO).

1.6 – Social

4 actions sur 27 sont à caractère **social**. 3 concernent les groupements d'employeurs : soutien financier pour que les chefs d'exploitation puissent se faire remplacer à Jeune Montagne (acteur des filières AOP, entretiens 2025), pour la coordination des groupements d'employeur par la FRSEA AURA (acteur des filières, entretiens 2025), ou par la mise à disposition d'un service de remplacement privé pour les fournisseurs de la fromagerie Dischamp (acteur des filières AOP). Par ailleurs, l'ODG de la Fourme de Montbrison a mis en place un concours de vache afin de créer du lien entre les opérateurs de la filière lors de la fête de la fourme : « *Ça permet aux éleveurs de se rencontrer et d'échanger, de voir des personnes qu'ils ne voient pas dans leur cercle social. Pareil c'est bien pour les groupes de travail. Pour le tissu social je pense que c'est important, c'est un plus pour les gens qui arrivent* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

Un tableau récapitulatif des initiatives présentées lors des entretiens est en annexe 5.

2. Un territoire vaste aux dynamiques localisées

67 initiatives ont été mentionnées parmi les 20 enquêtés de la première phase d'entretiens. Bien que l'échelle d'étude dans le cadre du projet REACTIFFS soit celle du Massif central, elle n'a pas été citée par les acteurs comme un périmètre de leurs initiatives. La majorité des actions se situe à l'échelle régionale (23/67) ou correspond aux aires géographiques des AOP (22/67) (Figure 17). Cela s'explique par le périmètre d'action des acteurs interrogés, souvent régionaux, ou par le rôle

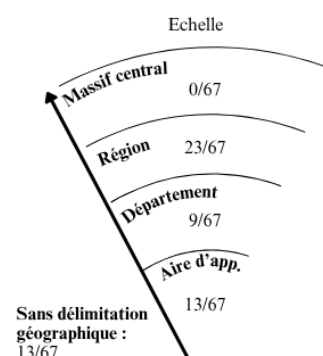


Figure 17 : Répartition du nombre d'initiatives selon leur périmètre

spécifique des ODG dans la gestion des actions liées aux AOP. D'autres initiatives relèvent du département (9/67) ou sont menées sans limite géographique précise (13/67) (ex : publicité).

Ce constat met en évidence que le Massif central n'est pas encore une échelle d'action opérationnelle pour les démarches sur le renouvellement des actifs dans les métiers en AOP. Cela s'explique notamment par le fait que le Massif central n'est pas un périmètre d'action, en dépit de politiques de massifs, car il est à cheval dans une multitude d'échelons administratifs. Les dynamiques sont bien présentes, mais elles s'organisent principalement à des niveaux locaux, qui permettent d'adapter les réponses aux contextes spécifiques des territoires et des filières.

3. Des réponses peu orientées vers l'aval et peu spécifiques aux AOP

Les initiatives en faveur de l'emploi et de l'installation sont nombreuses, mais elles ne couvrent pas spécifiquement l'ensemble des besoins, ni tous les maillons de la chaîne. 11 initiatives recensées sur 67 n'ont pas de cible professionnelle précise (producteur de lait, fromager, affineur) et n'ont pas d'impact direct sur l'emploi. Il s'agit par exemple d'émissions radio ou de campagnes de communication visant à promouvoir le fromage, sans lien concret avec l'attractivité des métiers ou l'installation de nouveaux professionnels.

Parmi les actions visant les métiers concernés par l'étude, une part importante concerne l'ensemble de la filière (26/67), en associant producteurs et transformateurs sans distinction (promotion des métiers agricoles, communication autour des opportunités d'emploi dans les territoires...). Les métiers de l'amont bénéficient souvent d'un accompagnement plus ciblé. 23 actions sur 67 s'adressent directement aux agriculteurs, qu'il s'agisse d'accompagnement à l'installation, d'aide à la transmission, de dispositifs pour faciliter l'accès au foncier ou encore d'appui à la gestion administrative. Cela a été souligné par un acteur de l'aval de la filière « *Les ODG ont plutôt un travail pour les agriculteurs. Ils travaillent en priorité sur l'amont plus que sur les fromageries et l'affinage. Mis à part sur la promotion de la filière* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Peu ciblent directement l'aval de la filière, notamment les fromagers, les affineurs ou leurs salariés. Seules 8 actions recensées concernent spécifiquement ces métiers. Pourtant, les besoins en main d'œuvre en amont et aval sont identifiés de la même manière par les acteurs interrogés lors de cette première phase.

Par ailleurs, les actions mises en place restent souvent généralistes et peu spécifiques aux filières AOP fromagères. 33 sur 67 ciblent véritablement ces filières. Les autres s'adressent à l'ensemble des producteurs ou des transformateurs sans distinguer les contraintes, les compétences ou les normes propres aux AOP. Les exigences du cahier des charges, la transmission des gestes spécifiques ou encore le lien au territoire pourraient pourtant nécessiter des dispositifs d'accompagnement adaptés, qui prennent en compte les particularités de ces métiers.

De nombreuses initiatives ont été citées par les acteurs rencontrés. Elles concernent la communication, la formation, l'accompagnement, le recrutement, le foncier ou sont à caractère social. Le plus souvent, elles sont menées à l'échelle locale (aires d'appellation) ou régionale. Enfin, bien que nombreuses et portées par différents acteurs, peu sont destinées à l'aval de la filière ou aux AOP.

Par leur proximité avec les opérateurs, les ODG pourraient occuper une place centrale dans les dynamiques de renouvellement des actifs. Leur rôle et les actions qu'ils portent sont analysés dans la partie suivante.

B. Le rôle des ODG dans le soutien du renouvellement des actifs des filières AOP fromagères

Les ODG jouent un rôle clé dans le renouvellement des filières AOP, grâce à leur lien étroit avec les opérateurs. Cette sous-partie analyse les actions que les ODG mènent, les différences d'engagement selon les filières et le rôle joué par les structures qui regroupent ces syndicats.

1. Les ODG assurent la communication permettant le recrutement et la transmission des informations dans les filières AOP

Au contact des opérateurs, les ODG connaissent aux mieux leurs besoins, notamment en termes de renouvellement. Ils peuvent y répondre via des actions concrètes et proposent des mises en relation : « *Nous avons mis en place une assistance au recrutement, avec la diffusion d'offres d'emploi, pour les fromagers, les salariés, les affineurs, sur des postes clefs. On reçoit des candidatures et on fait la sélection. On fait aussi des enquêtes auprès des producteurs laitiers et affineurs pour savoir s'ils recherchent des salariés ou repreneurs. On a fait rentrer pas mal de salariés, surtout sur des exploitations. Ça permet de créer un vivier de candidatures à orienter au mieux* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). En Juillet 2025, 2 ODG postent les offres d'emploi sur leur site internet, un raccourci jusqu'à cette page a même été intégré à la navigation générale d'un des sites (Figure 18).



Figure 18 : Site internet de l'ISN, proposant un raccourci vers la page de recrutement

Enfin, les ODG permettent de faire le lien avec les initiatives destinées au milieu agro-alimentaire en général, dont les opérateurs peuvent aussi bénéficier. Ils peuvent aussi sensibiliser aux des besoins spécifiques aux AOP : « *Pôle emploi ne comprend absolument rien à nos filières, il faudrait leur expliquer nos enjeux* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

2. Une mobilisation différente suivant la capacité d'action et les besoins de la filière

On remarque une mobilisation différente des ODG pour favoriser le renouvellement des actifs de leur filière. Elle peut s'expliquer de plusieurs manières. L'un des syndicats **se sent moins concerné par l'enjeu de renouvellement** : « *En ce moment on ne fait pas grand-chose car on n'a pas de grand besoin* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Pour autant, les années où le renouvellement était plus difficile, des actions étaient mises en place. Il y a donc une adaptation de l'action selon le besoin.

Parmi les filières qui se sentent plus en difficulté, on peut se poser la question des raisons d'un engagement moins fort. Est-ce une question de moyens (humains ou financiers), de blocages ou de leviers liés à la structuration de la filière, d'une volonté ou d'une peur de s'engager sur un sujet parfois politique ? Le **manque de moyens** a été mis en avant par plusieurs filières AOP. La taille, le poids économique de la filière et l'éloignement géographique des autres filières AOP sont des limites à la mise en place d'actions pour le renouvellement. Face à la question des initiatives mises en place, les réponses sont éloquentes et témoignent de ces difficultés : « *[On ne fait] rien du tout car on est trop petit, on n'intéresse personne* », « *On est seuls* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Le manque de temps d'animation est aussi mentionné : « *Par manque de temps on s'auto limite* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Les financements extérieurs n'étant pas garantis, cela ajoute encore plus de pression : « *On compte sur des subventions mais elles sont de plus en plus difficiles à obtenir. C'est une contrainte* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Les faibles moyens ne permettent pas d'engager un autre Equivalent Temps Plein (ETP) et contraignent les AOP dans le choix des actions à mettre en place. Il peut y avoir une priorisation sur le renouvellement : « *Le renouvellement des générations est un sujet pris à cœur puisqu'il fait partie de l'un des 3 piliers des valeurs de JM* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Des ODG **préfèrent ne pas s'engager** sur cette thématique. Ils estiment par exemple que les services sont déjà assurés par d'autres structures comme la Chambre d'agriculture : « *Ça suffit un organisme, pas la peine de multiplier l'offre* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Cela peut venir d'un **frein politique**, soit dans la structure elle-même (pas de consensus) soit dans les relations avec les autres acteurs qui accompagnent les filières agricoles.

Au final, 2 ODG sur les 7 interrogés ne sont pas à l'initiative d'actions spécifiques au renouvellement des filières AOP outre la transmission des offres d'emploi et du relai d'informations.

3. Des dynamiques collectives portées par les acteurs des filières fromagères AOP

Les structures collectives portées par les filières AOP, comme l'AFA et le Pôle fromager AOP du Massif central, permettent de communiquer et coordonner des actions sur le renouvellement, en commun avec plusieurs filières. Le Pôle fromager, au travers du projet REACTIFFS souhaite accompagner chacune des 9 filières AOP fromagères pour trouver des solutions adaptées. L'AFA, regroupant les 5 AOP Auvergnates (Bleu d'Auvergne, Cantal, Fourme d'Ambert, Saint-Nectaire, Salers), prend en compte le besoin de renouvellement et souhaite « *être au plus près des opérateurs des filières, mutualiser, renouveler les générations* ». A l'origine créée pour la promotion des fromages et des filières, l'AFA affiche aujourd'hui des missions plus techniques dont celle du renouvellement des métiers et de l'emploi. Depuis mai 2025, une plateforme est disponible où l'on peut trouver toutes les offres d'emploi des 5 AOP fromagères auvergnates. Elles concernent les métiers de cette étude : fromagers en ferme, fromagers industriels, affineurs, exploitants agricoles, salariés. Les annonces peuvent être publiées par les opérateurs des filières AOP fromagères auvergnates. L'AFA agit pour la coopération entre les ODG : « *Même s'il y a des besoins spécifiques, on doit travailler main dans la main pour l'avenir de la filière* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Ce regroupement incite les filières qui y adhèrent à partager leur travail : « *une partie du travail a été donnée au collectif, on avait une longueur d'avance et en le transférant ça a motivé les autres à le faire. Ce travail n'est pas fait en doublon* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). L'AFA a aussi permis de fédérer les

fromageries industrielles en initiant un travail avec les RH. Les missions sont sur la promotion des métiers (semaine de l'agroalimentaire), la rédaction de fiches de postes, des méthodes de recrutement avec France Travail... (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Ces actions mériteraient d'être développées ou portées par plus de personnes différentes (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Il est souligné que c'est une initiative portée pour l'aval, ce qui est assez rare dans ce qui a été identifié lors des entretiens.

Les ODG jouent donc un rôle central dans le soutien pour le renouvellement des actifs des filières AOP fromagères. Par leur proximité avec les opérateurs, ils font le relai de l'information et l'adaptation d'initiatives plus larges aux spécificités de chaque AOP. Cependant, cette mobilisation est inégale selon les filières : certains ODG sont plus dynamiques que d'autres suivant les moyens, l'intérêt pour le renouvellement ou en raison de freins politiques. Les dynamiques collectives portées par le Pôle fromager AOP du Massif central ou l'AFA permettent de mutualiser les efforts pour l'ensemble des filières partenaires. Les filières AOP ayant un lien étroit au territoire, le rôle des acteurs locaux est aussi interrogé dans la partie suivante.

C. Renouvellement démographique et agricole : des enjeux majeurs pour les acteurs institutionnels du Massif central, deux études de cas

Comme il a été montré précédemment, le renouvellement de la population et des actifs agricoles constitue un enjeu majeur pour un territoire rural comme le Massif central. Cette partie présente la stratégie du Commissariat et des collectivités du Massif central pour renouveler les générations. Elle s'appuie ensuite sur deux études de cas, sur les territoires de Laguiole et de Saint-Nectaire, pour illustrer la manière dont ces territoires s'emparent de cette question. Leur rôle pour l'accompagnement dans le renouvellement des filières agri-agroalimentaires, voire au sein des filières AOP concernées est également analysé. Enfin, une discussion viendra mettre en lumière les éléments ayant favorisé ou freiné la mise en œuvre de ces démarches sur les deux territoires étudiés.

1. Attirer de nouveaux habitants via une stratégie résidentielle et touristique à l'échelle du Massif central

Le renouvellement de la population est un enjeu majeur pour le Massif central qui a besoin de nouvelles installations sur le territoire pour conserver le nombre d'habitants : « *Le Massif central a perdu de la population jusque dans les années 2000. Depuis lors, il regagne de la population, non pas par le solde naturel toujours déficitaire mais par le solde migratoire. Le Massif central bénéficie naturellement d'un flux régulier de personnes venant s'installer localement* » (ANCT 2021, p. 65). Issu de la loi Montagne de 1985 permettant de faire des projets interrégionaux, le Commissariat du Massif central agit pour l'attractivité territoriale et a une stratégie sur l'accueil et le tourisme : « *Ces politiques d'attractivité, on a commencé à y travailler dans les années 2010. On a accompagné des territoires volontaires et les départements. C'était le principal axe de notre travail* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Un premier plan d'action a été créé pour la période de 2014 à 2020 avec un axe « Attractivité des territoires et services aux populations et entreprises » (ANCT 2021, p. 5). L'objectif était d'accompagner les territoires et les valoriser selon les attentes des futurs arrivants : « *c'est pas un boulot qu'ils cherchent, c'est une vie* », il faut savoir « *vendre une offre d'emploi avec la vie qui va avec* » (acteur du territoire, entretiens 2025). En parallèle, une autre action a été portée sur la culture de l'accueil, avec l'objectif de faire évoluer les mentalités : « *Pour certaines*

comcom, attirer des étrangers qui viennent d'on sait pas où et d'on sait pas comment, c'est pas évident et pas dans les mentalités. Il faut que tout le monde réalise que si on n'accueille pas c'est le territoire qui va en pâtir largement dans l'avenir. Il faut que tout le monde se mette dans cet esprit d'accueillir et de faire ce qu'il faut... et de bien accueillir et encore mieux, d'intégrer » (acteur du territoire, entretiens 2025). Une nouvelle convention a été rédigée pour 2021 à 2027 avec un axe dans la continuité du programme précédent : « amplifier l'attractivité des territoires du Massif central au bénéfice de toutes les populations » (ANCT 2021, p. 16). Il vise à accompagner les projets pour l'attractivité territoriale, améliorer la qualité de vie des habitants (solution de mobilité, logement, culture, services...), renforcer l'équilibre entre urbain et rural (ANCT 2021, p. 16). Un autre axe vise le tourisme, complémentaire des missions pour l'attractivité territoriale car il y a une « *connivence et une convergence assez fortes entre tourisme et attractivité* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Capitaliser sur les atouts du territoire, jouer sur l'image, les activités de plein air permet d'attirer des personnes qui s'installeront peut-être plus tard. Il existe aussi une volonté de favoriser le tourisme sur les quatre saisons, aussi bien pour les touristes que pour les habitants (acteur du territoire, entretiens 2025).

Enfin, l'objectif du Commissariat du Massif central est de coopérer entre les territoires, d'innover et de favoriser les échanges sur les pratiques : « Pour gagner en efficacité, les stratégies d'accueil doivent être coordonnées, confronter leurs expériences, partager les bonnes pratiques et identifier les leviers de la réussite » (ANCT 2021, p. 65). Un temps est donc dédié aux échanges : « *C'est cette mayonnaise mise en place à l'échelle du Massif central qui nous intéresse* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Ainsi, de nombreux projets ont vu le jour pour l'attractivité territoriale : « *tout le monde s'est emparé de la question. On est tous un peu arc-boutés sur le sujet car on sait que c'est un enjeu majeur* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Par exemple, l'association InSite, qui soutient les initiatives dans le milieu rural, souhaite apporter un regard neuf sur le territoire dans les collectivités et les entreprises. Elle accompagne les jeunes pour faire des stages dans les communes de moins de 1500 habitants pour soutenir les initiatives locales : « *Pour que ça devienne attractif auprès des jeunes. On peut les immerger pour essayer d'avoir leur regard* » (acteur du territoire, entretiens 2025, InSite 2025).

Attirer de nouvelles personnes sur le territoire est un enjeu qui est pris en compte dans les politiques publiques du Massif central. Les acteurs territoriaux locaux interrogés agissent aussi à ce niveau et ont aussi un lien avec le milieu agricole.

2. L'Aubrac, un territoire d'action de la filière Laguiole

L'Aubrac est un haut plateau situé sur 3 départements : Aveyron, Cantal et Lozère (Rouquette 1994, p. 195). Il correspond à l'aire d'appellation du fromage AOP Laguiole, où les initiatives identifiées lors de la première phase étaient nombreuses et diverses. 3 structures ont été rencontrées : le PAT du PNR de l'Aubrac, la Communauté de Communes Aubrac Carladez Viadène (CCACV) et la mairie de Condom d'Aubrac.

Des actions **pour l'attractivité territoriale** sont faites à différentes échelles. La mairie de Condom d'Aubrac a identifié des objectifs à court terme, comme le maintien de la démographie, le logement, soutenir les commerces de proximité, la mobilité, le tourisme... (acteur du territoire, entretiens 2025). La CCACV a également une politique d'accueil des nouvelles populations, avec un plan d'action pour l'attractivité territoriale.

Ensuite, des actions ont été mises en place **pour les filières laitières ou agricoles**. L'Aubrac accueillant des personnes du milieu agricole, l'objectif est aussi de créer un cadre de vie agréable pour les agriculteurs (répondre aux besoins vétérinaires, sur l'eau etc.) (acteur du territoire, entretiens 2025). La CCACV, par l'intermédiaire de l'association Racine⁹, a mis en place un livret d'accueil pour présenter les savoir-faire des filières lait et viande (acteur du territoire, entretiens 2025). Cela permet de les promouvoir auprès des entreprises et aussi des touristes. Le PNR souhaite s'investir plus fortement dans les actions de renouvellement des actifs. Pour cela, des temps de **sensibilisation des élus** à cet enjeu ont été proposés : ils se sont inspirés d'une journée organisée par la Communauté de Communes de St-Affrique pour sensibiliser à la transmission des exploitations. Elle avait débuté avec une pièce de théâtre sur la transmission avec des interpellations du public (cédants, élus, porteurs de projet) : *« ils proposent au public de revenir sur scène et refaire la scène de manière détachée et humoristique alors que c'est difficile comme sujet. Partir de sa maison, laisser son projet, savoir à qui je transmet, quel regard avoir sur les repreneurs, le sujet de la famille et des enfants... »* (acteur du territoire, entretiens 2025). La journée était suivie d'un atelier présentant une frise avec chaque étape de la transmission des fermes et les accompagnements (MSA, CA, cabinet comptable, notaires...) (acteur du territoire, entretiens 2025). Selon la chargée de mission du PAT de l'Aubrac, l'idéal serait de sensibiliser pour le prochain mandat municipal avec des actions similaires afin de mettre en place un projet sur plusieurs années. De son côté, la mairie de Condom d'Aubrac mène une **gestion foncière** depuis les années 2000. Elle gère notamment la zone de pâturage de la Montagne des Inguillens, en organisant la rotation des parcelles et la création d'une commission syndicale. La mairie est également accompagnée par la SAFER pour le stockage foncier, ce qui permet de réserver des parcelles en vue de l'arrivée de nouveaux agriculteurs (acteur du territoire, entretiens 2025). Des interventions ponctuelles ont aussi été proposées pour le renouvellement des actifs : des professionnels (notaires) viennent aider les agriculteurs, des groupes de réflexion sont organisés (ciné-débat sur la jeunesse en Aveyron), et des jeux sont utilisés pour aborder de manière plus légère la transmission et l'avenir des fermes. Enfin, la commune recueille régulièrement les retours des habitants et agriculteurs via questionnaires et débats, pour mieux répondre à leurs besoins.

Des initiatives sont plus **spécifiques à l'AOP Laguiole**, notamment grâce à un lien avec Jeune Montagne. De manière ponctuelle, la mairie de Condom d'Aubrac a promu la filière auprès des agriculteurs via des témoignages de reprise hors cadre familial avec JM : *« On s'est dit, on va proposer aux agri une rencontre, mais pas sous forme de réunion, faut qu'on trouve des exemples de reprise pas directe, pas de père en fils ou de mère en fils. On est tout proche de Laguiole, à l'époque on avait que 3 éleveurs qui dépendaient de JM, donc j'ai demandé à JM de venir témoigner avec un agriculteur qui partait à la retraite et avec une reprise non familiale. La plupart ont découvert le fonctionnement de la coop JM et ce qu'ils mettaient déjà en place pour accompagner et qui était très très intéressant »* (acteur du territoire, entretiens 2025). D'autres interventions ont été faites auprès des lycées et collèges par la CCACV, qui a proposé à la filière de venir témoigner au lycée d'Aurillac : *« La filière fromagère de Laguiole, je trouve qu'ils font un travail de fond sur le renouvellement des générations, ils ont une réelle dynamique. Nous on complète, on peut entrer dans les collèges, pour faire découvrir, c'est le nerf [de la guerre] »* (acteur du territoire, entretiens 2025). La CCACV a aussi fait appel à l'association Laguiole Uni, composée des artisans et entreprises locaux, comprenant JM, pour

⁹ RACINE est une association créée en 2020 pour soutenir les projets économiques innovants ancrés dans les valeurs du territoire Aubrac Carladez Viadène.

que soit créé un programme pour faire découvrir les métiers aux stagiaires de 3^{ème} du collège de la ville de Laguiole. Le soutien aux filières peut aussi se faire via une valorisation, le PNR travaille sur la marque valeur parc, qui pourrait donner encore plus de visibilité au fromage (acteur du territoire, entretiens 2025). Il faudrait réfléchir à la manière dont cette nouvelle marque viendra s'intégrer autour de l'AOP.

Les trois acteurs interrogés dans ce territoire sont prêts à s'investir davantage auprès de la filière Laguiole : « *On accompagne toutes actions dès l'instant où on nous sollicite* » (acteur du territoire, entretiens 2025). La CCACV aurait par exemple la possibilité de créer des formations, ce qui permettrait de trouver des candidats, les former, et idéalement de les garder sur le territoire.

3. Entre Sancy et Cézallier, un territoire d'action de la filière Saint-Nectaire

L'appellation Saint-Nectaire s'étend sur les départements du Puy-de-Dôme et du Cantal, dans des paysages très variés : plateau du Cézallier, plateau du Sancy et sud de la chaîne des Puys (Michelin 2008). Ce territoire a été identifié comme dynamique pour le renouvellement des actifs lors de la première phase d'entretiens. Trois acteurs ont été rencontrés : l'Agence Attractivité du Cantal, le PAT de la Communauté de Communes du Sancy et la SAFER AURA antenne du Puy-de-Dôme, permettant d'éclairer les actions sur le foncier menées par le PAT.

Comme pour l'Aubrac, les territoires de l'appellation Saint-Nectaire cherchent à **attirer de nouveaux habitants**. C'est le rôle de l'Agence attractivité sur le département du Cantal : « un aller simple pour le cantal » (Figure 21) aide à l'arrivée des nouveaux habitants pour les accompagner dans leur vie professionnelle et personnelle : « *On leur demande leur projet de vie professionnel et projet de vie personnel et celui du conjoint. En projet de vie, on en a accompagné 141 en 2024* » (acteur du territoire, entretiens 2025).



Figure 19 : Communication de l'Agence Attractivité : « un aller simple pour le Cantal »

Des actions sont aussi menées avec le **milieu agricole et agroalimentaire**. Les arrivants sur le territoire sont redirigés vers la Chambre d'agriculture (CA). Le Conseil Départemental est investi dans l'identification des cédants et la mise en relation avec les porteurs de projet, c'est dans ce cadre qu'un partenariat a été créé avec l'ISN (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Ce lien est aussi fait lors des « sessions d'accueil d'actifs », qui se déroulent 3 jours par an. 20 candidatures sont sélectionnées pour les aider à mettre en place leur projet professionnel. Un forum est organisé « *avec tous les contacts qu'ils auraient besoin dans le département pour leur projet : CA, MSA, CCI (pour faire les prévisionnels), CMA, notaires avocats, banquiers, France Travail...* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Cette action peut donc s'adresser à l'amont comme à l'aval. Le PAT du Sancy est plutôt tourné sur le développement de l'amont avec des missions sur l'installation et la transmission, le foncier ou encore la diversification des productions (acteur du territoire, entretiens 2025). Dans le cadre de la transmission, une journée de sensibilisation a été organisée, incluant des témoignages et l'intervention d'un conseiller de la CA 63 pour répondre aux questions. Un dispositif d'accompagnement à la transmission, en

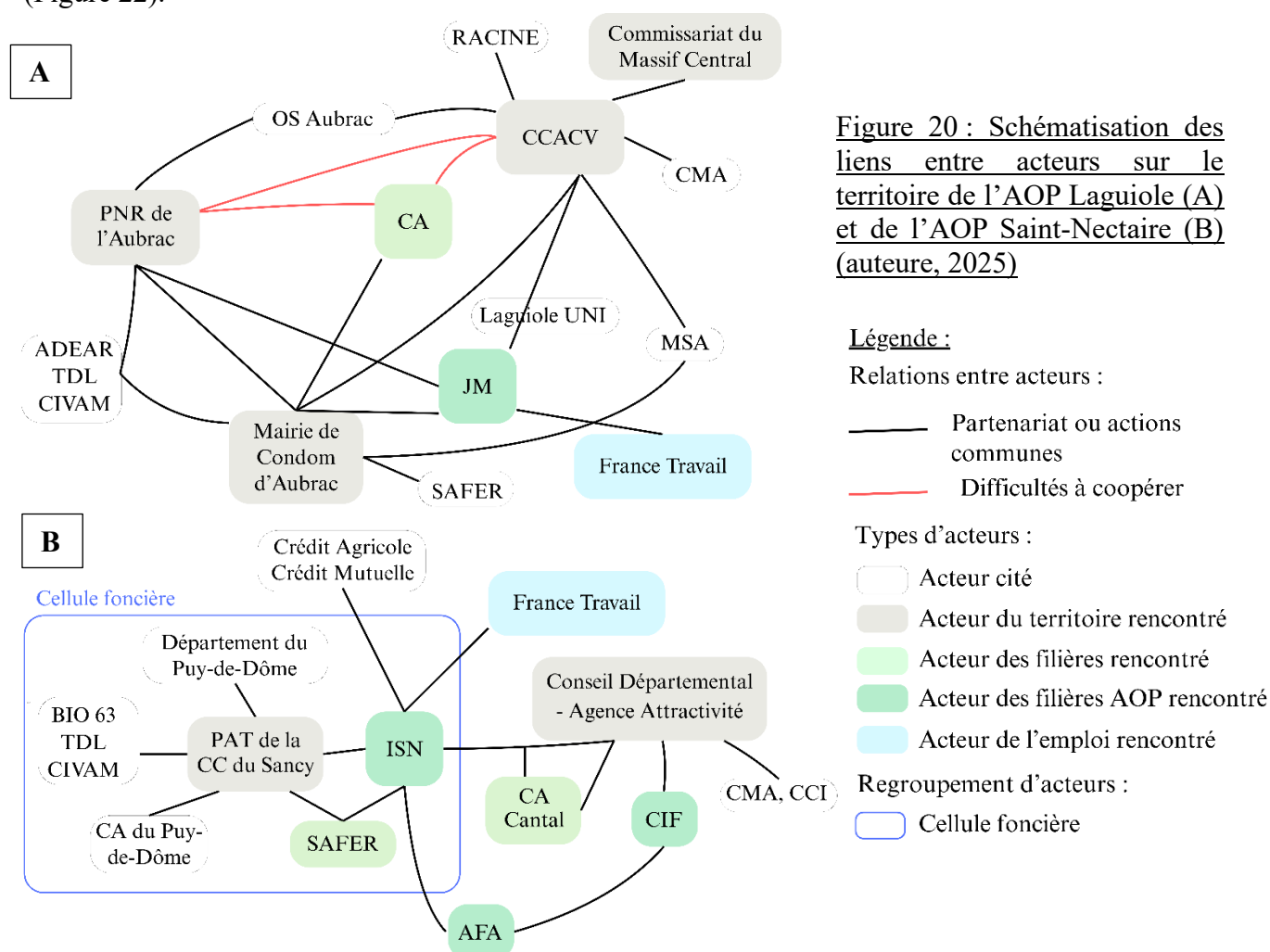
partie financé par la CA 63, a également été mis en place depuis début 2025, bien qu'il n'ait pas encore été mobilisé : *« ce sont des chèques conseil de 250€ à utiliser chez des partenaires conventionnés »* (acteur du territoire, entretiens 2025). Parmi les partenaires techniques, on trouve : Terre de Liens, la SAFER, BIO63, la CA 63 avec la volonté de l'élargir à d'autres acteurs : *« ce serait intéressant d'avoir de l'expertise foncière privée, notaire, conseil juridique particulier. C'est souvent là-dessus qu'il y a que des problèmes, sur les conseils sur les aspects familiaux et sociaux »* (acteur du territoire, entretiens 2025). Par ailleurs, le PAT du Sancy a entrepris du portage foncier. Des propriétaires se sont engagés à vendre à la CC, qui peut ensuite *« faire du portage conservatoire, en proposant un bail de 9 ans renouvelable. En cas de forte volonté, s'il y a une nécessité, c'est possible au bout d'un certain temps de racheter »* (acteur du territoire, entretiens 2025). Ce travail est innovant par le fait qu'il soit porté par une CC, ce qui est rare dans les démarches de portage foncier : *« J'ai eu du mal à trouver des exemples de portage par une CC, parfois en périurbain sur du maraîchage mais j'ai pas trouvé en élevage »* (acteur du territoire, entretiens 2025). La CC a également mis en place une cellule foncière réunissant différents acteurs, notamment l'ISN, pour discuter collectivement des conditions de mise en œuvre du projet, des objectifs et des attributions du foncier. Cela nécessite un investissement politique fort : *« Les dispositifs se font que sur le budget comcom. Avec un budget de 150 000€ par an. Pour l'instant. Ça va très vite, avec un foncier qui peut être entre 3000 et 10 000€, selon la spéculation. Il faut s'assurer que ce qui est stocké a une capacité d'être ensuite utilisé. Et il faut réfléchir à la globalité et comment ça va servir. Notamment sur les questions de bâtiment agricole et de logement »* (acteur du territoire, entretiens 2025). La SAFER permet de donner les informations de vente à ses partenaires avec Vigifoncier (acteur des filières, entretiens 2025). Cela permet à la CC du Sancy ou encore à l'ISN de diffuser les offres et de voir s'ils sont intéressés : *« on peut instruire des préemptions, on peut acheter à la place de la personne qui devait le faire au départ. Pour ensuite le remettre en public et avec appel à candidature remettre en compétition »*. Le travail de la CC du Sancy a été lancé avant que le fond ELAN de la SAFER ne voit le jour, avec un budget de *« plusieurs millions d'euros pour l'installation et pour porter des projets sur 30 ans »*, qui aide les jeunes agriculteurs à s'installer sur du foncier nu, avec un fond sur 30ans, en proposant tous les 10ans d'acheter les biens (acteurs du territoire, entretiens 2025). Selon la SAFER AURA, un travail est aussi fait pour recenser les partenaires afin de mieux orienter les porteurs de projet ainsi que des aides sur les frais de notaire pour les JA (moins de 45ans). Enfin, même si les règles d'attribution de la SAFER ne peuvent pas être fléchies, les ODG, comme l'a fait l'ISN, peuvent signer une convention pour avoir accès à Vigifoncier : *« on voit passer toutes les transactions foncières sur la commune, ça nous permet de pouvoir le diffuser au moins localement aux producteurs »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

Mis à part le travail initié par l'ISN, qui est moteur pour le renouvellement des actifs dans la filière Saint-Nectaire (actions diverses, partenariats...), les actions ne sont pas spécifiques aux AOP. Au contraire, les collectivités ont le pouvoir de choisir quelle orientation donner à l'installation. Ce choix a tendance à être donné pour la diversification. Selon le PAT du Sancy, *« La CC a une ambition de diversification des productions, avec une mise en place d'une priorité pour des installations en diversifications. Par rapport au Saint-Nectaire, ça peut être perçu bizarrement. Ça n'exclut pas les autres pour autant mais elles seront priorisées. On recherche plutôt des filières valorisantes et pérennes, pour la consommation locale, départementale et régionale »* (acteur du territoire, entretiens 2025). Les territoires ont donc une capacité d'action importante pour les filières agricoles, mais les PAT et collectivités ne vont

pas forcément privilégier les AOP : « certains territoires encore très ruraux et à forte consistance agricole mobilisent les PAT pour reconsolider leur agriculture fragilisée économiquement. Cela se traduit très souvent par des mesures d'accompagnement vers la diversification des exploitations et vers les circuits courts » (Corade 2022, p. 38).

4. Confrontation des résultats obtenus dans les deux territoires d'étude

L'attractivité territoriale ainsi que le renouvellement des populations et des actifs dans les filières agricoles et agroalimentaires sont des enjeux majeurs, pris en compte par de nombreux acteurs. Cela témoigne de leur importance pour le territoire. Ces acteurs s'organisent autour de réseaux bien identifiables, qui ont été schématisés ci-dessous pour les deux AOP étudiées (Figure 22).



Certains éléments sont essentiels pour permettre l'émergence et la réussite d'actions collectives. Tout d'abord, un **portage politique fort** est nécessaire, comme on peut le voir avec le PAT de la CC du Sancy, la mairie de Condom-d'Aubrac et la CCACV. Les actions en faveur de l'agriculture, voire des filières AOP, y sont prioritaires. Les PAT ont bien identifié ce besoin, en menant des actions de sensibilisation auprès des élus. Ensuite, **le lien avec les Chambres d'agriculture** joue également un rôle déterminant. Quand il est absent, il peut compromettre la mise en place des actions, sinon il peut être un facilitateur : « Selon les relations politiques entre ODG et structures d'accompagnement, on peut avoir différents résultats. Si avec les CA ça passe bien ou si les relations sont tendues » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Pour l'AOP Laguiole, plusieurs acteurs évoquent une difficulté à coordonner les actions ou même à

agir de manière autonome sans la CA. Le travail sur le renouvellement est un « *sujet assez sensible* », avec des « *craintes politiques* » et une difficulté à s’emparer du sujet : « *l’installation transmission c’était chasse gardée des Chambres* » (acteur du territoire, entretiens 2025). La difficulté à travailler avec les CA sur l’Aubrac peut aussi être liée au découpage institutionnel, puisque trois Chambres départementales se partagent le territoire (Aveyron, Cantal, Lozère) (acteur du territoire, entretiens 2025). À l’inverse, dans l’aire de l’appellation Saint-Nectaire, la relation avec les CA est un atout. Ce lien s’est construit à l’initiative de l’ISN ou plus récemment avec des acteurs locaux tels que le PAT du Sancy à travers la cellule foncière. Cela permet une simplification des démarches, notamment entre le Département du Cantal et l’ISN : « *C’est la Chambre d’agriculture qui fait le lien dans le cadre du projet* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Le travail avec les filières est complémentaire : « *Les Chambres d’agriculture ont un rôle clef car elles montent les dossiers d’installation. Peut-être que l’ISN a plus un rôle à jouer pour prévoir les aléas et qu’ils fassent attention à l’endettement en fonction des annuités* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Du point de vue de la CA, la question de l’installation transmission et des partenariats sur ce sujet est perçue comme un sujet très politique : « *ça dépend des personnes, des élus, des responsables* ». Cela reste un domaine central, très structuré, sur lequel elle conserve une position dominante : « *C’est quand même les chambres qui ont le monopôle* » sur l’installation, avec le Point Accueil Installation et l’ensemble des services qui l’accompagnent : évaluation des compétences, plan d’action, étude de faisabilité du projet, Répertoire Départ Installation, Stage Test Installation... (acteur des filières, entretiens 2025). Dans le Cantal, la CA souhaite se rapprocher du territoire, avec l’objectif que « *dans les antennes, les conseillers soient dans les locaux des CC* » pour renforcer les liens (acteur des filières, entretiens 2025). Le fait d’avoir une conseillère spécialisée en AOP dans la CA du Cantal favorise cette proximité : « *avoir une personne dédiée pour faire le lien avec les AOP ça fait le lien entre d’autres types de conseiller de la Chambre* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Ensuite, la **présence sur le long terme des animateurs** est importante pour créer une relation de confiance et l’ancrer dans le temps. La coopération entre le PAT du PNR de l’Aubrac et la CCACV a été freinée par un turn-over important au sein des équipes du parc : « *Trop de personnes se sont enchaînées* », « *Le covid, 2 ans après la création du parc a ralenti les équipes techniques, il y a eu des changements et du turn over... je ressens encore une certaine difficulté à asseoir la légitimité du parc par rapport aux collectivités territoriales* » (acteurs du territoire, entretiens 2025). En effet, selon la littérature, le turn over entraîne un manque de confiance des personnes qui restent, une perte des connaissances liées au fonctionnement du partenariat, ainsi qu’une adhésion moins forte aux missions communes pour les personnes qui arrivent (Pascoe et al. 2021).

À travers ces deux études de cas, on observe que les collectivités territoriales s’approprient de plus en plus la question du foncier. Cela se traduit notamment par des démarches de portage foncier, comme celles menées par la mairie de Condom d’Aubrac ou le PAT de la CC du Sancy. D’après la SAFER, cette implication est essentielle face à des difficultés croissantes d’accès au foncier : « *De plus en plus, les banques sont frileuses. Le Crédit Agricole suivait pas mal [sur les emprunts], aujourd’hui c’est plus difficile, il faut un apport important, des cautions familiales...* » (entretiens 2025). Ce type d’accompagnement ne pourrait pas être assuré par les ODG : l’ISN avait tenté de s’en saisir, mais le portage foncier demandait un investissement trop important pour cette association.

Enfin, ces territoires à échelle locale, semblent mieux se coordonner pour le renouvellement qu’à l’échelle du Massif central. Cela peut être dû à un caractère historique de coopération

comme dans l'Aubrac : « *Heureusement dans l'Aubrac, et dans beaucoup de territoires ruraux, dans l'histoire, il a fallu souvent se regrouper pour créer des forces collectives. On a toujours le droit d'exister, faut pas que tout se retrouve en ville. On a une force du collectif, on travaille beaucoup en transversalité. Par exemple avec JM, la filière laitière on l'a toujours eue en partenaire* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Les différences politiques peuvent être une force : « *Le sujet va être tellement crucial et rapidement, c'est pas dans 50 ans, c'est demain. On a chacun une entrée et une vision politique différente qui correspond à des profils différents. Il faut que tout le monde s'y mette.* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Dans la littérature, la proximité géographique n'est pas toujours synonyme de meilleurs résultats dans les projets de développement territorial. Elle peut favoriser l'innovation en facilitant les échanges directs entre acteurs et en accélérant la mise en œuvre des actions, mais elle peut aussi générer des blocages liés à des liens tendus entre acteurs locaux (Talbot, Kirat 2005, p. 7). À l'inverse, la proximité organisationnelle, avec des acteurs institutionnels parfois plus éloignés géographiquement pourrait permettre de prendre du recul et de dépasser les logiques d'enfermement local (Talbot, Kirat 2005, p. 7). On peut donc suggérer que si les deux territoires d'études sont dynamiques et engagés sur la thématique du renouvellement des générations, cela vient en partie d'une proximité géographique des acteurs qui est fonctionnelle, et qui a su profiter des institutions pour mener à bien ses projets.

L'étude des deux territoires montre que le renouvellement de la population et du milieu agricole est un enjeu important. Les réseaux d'acteurs sont présents et structurés pour y répondre. Pour que des actions concrètes puissent se mettre en place, il faut un engagement politique fort, de bonnes relations avec les acteurs de l'accompagnement agricole, et une présence dans la durée des personnes qui portent les partenariats. Le collectif est dans ces deux territoires une des clés pour apporter des réponses aux problèmes rencontrés.

Cette troisième partie met en lumière les réponses et actions proposées par les acteurs interrogés pour favoriser le renouvellement dans les filières agricoles et AOP fromagères. Ces initiatives, portées à différentes échelles, répondent à des enjeux variés. Les ODG jouent un rôle central dans le relais et l'adaptation de ces actions aux AOP, bien que leur mobilisation reste inégale selon les filières. Des dynamiques collectives permettent de mutualiser les efforts à l'échelle interprofessionnelle. Enfin, les études de cas dans le Massif central confirment que l'accueil de nouvelles populations agricoles est un enjeu majeur, qui nécessite un engagement politique fort et une coordination durable entre acteurs locaux.

En parallèle des actions déjà mises en œuvre, les enquêtés ont également identifié des manques et exprimé des attentes. En croisant ces éléments avec l'analyse menée précédemment, des pistes d'actions sont développées dans la partie suivante.

IV. Discussion et recommandations autour du rôle du territoire, des échelles de travail et des axes d'action afin de structurer durablement le renouvellement des filières AOP fromagères

L'objectif de cette partie est de comprendre comment le territoire du Massif central peut contribuer au maintien du nombre d'actifs dans les filières AOP fromagères. Cela soulève plusieurs questions : quel rôle peut jouer le territoire ? Comment pourrait être structurée cette aide ? À quelle échelle intervenir, et quels acteurs doivent porter ces actions ? Enfin, quels sont les axes d'action prioritaires à traiter pour assurer un renouvellement durable des filières ?

A. Renforcer les coopérations et les réseaux de travail au sein du Massif central

Cette partie met en évidence l'absence actuelle de coopération entre les acteurs interrogés, tout en soulignant leur volonté de collaborer davantage. Elle analyse ensuite les échelles territoriales pertinentes pour structurer cette coopération. Enfin, elle propose les premières étapes nécessaires à la création d'un réseau de travail commun, capable de répondre aux enjeux identifiés.

1. Mieux coopérer pour structurer une réponse collective au besoin de renouvellement des actifs des filières AOP fromagères

Les entretiens ont montré que les difficultés de renouvellement de la main d'œuvre dans les filières AOP fromagères ont été identifiées par la majorité des acteurs. Cependant, il n'y a pas de projets communs sur le sujet pour l'instant. 6 acteurs sur 27 ont expliqué qu'il n'existait pas d'action collective sur le renouvellement des actifs : « *J'ai pas l'impression que les filières souhaitent travailler ensemble* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Ce manque de transversalité est regretté notamment par 3 ODG sur 7 : « *Non pas [de collectif] sur l'emploi ni l'installation est c'est pas bien d'ailleurs. On a très peu d'échanges* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Une personne se dit « *complètement seule* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Même lorsque les projets sont lancés, la mobilisation peut rester insuffisante : « *On a essayé de mettre en place un travail avec l'AFA. Les autres participants sont pas très actifs. Les confrères sont un peu les bras ballants. On peut pas dire que ce soit très collectif* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Ce manque de coordination est aussi évoqué avec des acteurs en dehors des filières AOP : « *On aurait besoin de l'appui des CC et des territoires. Mais le maire de X fait de la communication pour l'emploi des collectivités. Il nous met un peu des bâtons dans les roues. Personne peut nous aider, chacun prêche pour sa paroisse* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

Pourtant une majorité des acteurs rencontrés (17/27) aimerait travailler ensemble. Trois niveaux de coordination sont ressortis.

- Entre les **acteurs des filières AOP**. Un acteur explique, en parlant des filières AOP fromagères : « *Beaucoup de monde est impliqué [pour le renouvellement des actifs], chacun travaille sur ses projets. Il y a un réel besoin de structuration* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Cela paraît envisageable car les ODG travaillent déjà ensemble sur d'autres sujets : « *Il y a très peu d'échanges [pour le renouvellement des actifs], alors que sur les domaines techniques, oui* » (acteur des filières AOP, entretiens 2025).
- Entre **acteurs locaux, du territoire**. Les acteurs territoriaux interrogés ont montré leur intérêt sur le sujet du renouvellement des actifs et souhaiteraient s'impliquer davantage à l'échelle locale : « *Chacun œuvre dans son coin mais il n'y a pas un gros événement sur le Lot* » (acteur de l'emploi, entretiens 2025). Certains acteurs territoriaux identifient déjà des partenaires avec lesquels ils souhaiteraient travailler : « *avec les Chambres d'agriculture, les élus. Pour prendre tous ensemble le problème du renouvellement des actifs* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Il est aussi nécessaire pour les ODG d'avoir des acteurs territoriaux pour répondre aux attentes pour la vie personnelle des nouveaux actifs, souhaitant s'installer localement ou rejoindre le territoire pour une saison : « *Il faut rester sur des solutions pratiques. Des solutions à l'échelle des CC : la mobilité, les logements sociaux... La solution est liée à chaque territoire* » (acteur des filières, entretiens 2025). Ceux qui bénéficient déjà d'un réseau semblent avoir moins de difficultés à mettre des

choses en place : « *On a la chance sur l'Aubrac d'avoir le réseau et une force de frappe* » (acteur du territoire, entretiens 2025).

- Entre **acteur du milieu agricole ou de l'emploi et de la formation**. Bien que des liens soient déjà établis entre les structures qui accompagnent les filières laitières et les filières AOP fromagères, les AOP seraient les bienvenues pour être davantage présentes : « *On n'a pas de partenaires AOP et IGP dans ces événements et c'est quelque chose que je regrette* » (acteur des filières, entretiens 2025). Ce besoin de se rapprocher de structures de l'emploi ou de la formation paraît aussi important pour des structures comme France Travail, qui, par manque de visibilité ou de compréhension des filières, ne peuvent pas toujours répondre aux besoins spécifiques des AOP.

Ainsi, comme l'a conclu un acteur des filières : « *A partir du moment où la branche agricole, France Travail et le territoire travailleront ensemble ça fonctionnerait. On a un gros besoin d'échange entre les trois, le besoin d'un triptyque filière agri agro, territoire et France travail* » (acteur des filières, entretiens 2025).

Compte tenu de ces trois niveaux de coordination, la question de l'échelle de travail se pose également.

2. Quelles échelles de travail seraient appropriées pour une réponse collective ?

Les différents groupes de collaboration impliquent différentes échelles de travail. Les échelles sur lesquelles l'étude porte pourraient avoir chacune une place dans la structuration des actions.

L'échelle interrégionale du **Massif central** pourrait être un levier pour le développement de coopérations entre AOP. Elle permettrait de mutualiser les expériences, d'éviter le doublement des actions et de donner une visibilité aux initiatives menées par les ODG. Elle pourrait bénéficier de financements publics, notamment ceux de la DRAAF qui nécessitent d'avoir un travail interrégional avec une diversité d'acteurs : « *Les projets financés par la DRAAF doivent être multi-partenariaux, complémentaires, avec différents types de structures et sur différents territoires* » (acteur des filières, entretiens 2025). Des structures sont déjà présentes sur ce périmètre : le Pôle Fromager AOP du Massif central, ou le SIDAM, qui fédère les Chambres d'agriculture du Massif central. Elles permettraient de faire le lien respectivement avec des établissements scolaires, d'enseignement supérieur ou de la recherche, et avec les Chambres d'agriculture locales. Il existe cependant plusieurs limites à dépasser. L'éloignement géographique des acteurs rend leur mobilisation difficile à cette échelle. La lourdeur administrative d'un périmètre aussi vaste ralentit la mise en place des actions. L'hétérogénéité du territoire complique aussi la mise en œuvre de solutions uniformes. Ces difficultés sont visibles puisque les réseaux d'acteurs à cette échelle ne sont pas encore identifiables et les démarches collectives peinent à émerger.

L'échelle des **régions et départements** est opérationnelle pour certaines structures publiques (France Travail, OCAPIAT, SAFER...). Pour les acteurs rencontrés sur les régions, celle des départements paraît plus intéressante : « *Il faut travailler avec les antennes départementales, car ce qui se passe concrètement c'est en local* » (acteur de l'emploi, entretiens 2025). Les ODG en contact avec les structures d'accompagnement l'étaient d'ailleurs avec les antennes départementales. Un regroupement régional aurait un intérêt. Par exemple l'AFA, réunissant les filières de l'ancienne région Auvergne, a un rôle intéressant grâce à la coordination, la communication et la plateforme de recrutement communes aux 5 filières. L'inconvénient de

l'échelle départementale et régionale est qu'elle est éloignée des AOP, dont les aires d'appellation chevauchent plusieurs limites administratives.

L'échelle plus restreinte des **aires d'appellation**, des **communes** ou des regroupements de commune a l'avantage de la proximité. Les spécificités territoriales sont bien connues avec des réseaux d'acteurs pouvant déjà être bien structurés. C'est aussi l'échelle qui est favorisée pour travailler sur certaines thématiques comme le foncier, le logement, la sensibilisation dans les écoles... Travailler à l'échelle locale favorise une meilleure connaissance des acteurs du territoire et facilite leur mise en relation (Leloup, Moyart, Pecqueur 2023, p. 156). Cela permet de fédérer les parties prenantes autour d'un projet commun et de mettre en œuvre des actions adaptées aux spécificités de chaque territoire (Leloup, Moyart, Pecqueur 2023, p. 156). Cette approche rend également possible l'élaboration de démarches ciblées pour chaque AOP, en lien direct avec l'ODG. Néanmoins, cette échelle reste marquée par des inégalités, les moyens disponibles variant fortement d'une AOP ou d'une commune à l'autre.

L'imbrication de ces échelles permettrait de proposer une coordination plus forte au niveau du Massif central, sans supprimer les dynamiques locales.

3. Comment construire ces réseaux de travail ?

Ces réseaux sont nombreux et vont demander un travail important pour leur création. Cette partie essaye de proposer un point de départ pour leur mise en place.

A l'échelle locale, **les ODG peuvent créer des liens** pour travailler sur le renouvellement dans les filières AOP mais cela suppose une volonté et un temps dédié. Le territoire est une ressource dans laquelle les filières de qualité sont profondément ancrées et il comprend beaucoup d'acteurs : acteurs territoriaux (mairie, communes, CC, PNR, PAT, Agence Attractivité...), acteurs des filières (chambres d'agriculture, CRIEL), acteur de l'emploi et de la formation (lycées agricoles, ENIL, France Travail...). Parmi ces acteurs, certains semblent prioritaires comme les Chambres d'agriculture. Les PAT paraissent également intéressants pour structurer un réseau local autour de l'emploi et des filières. Ils font le lien entre le développement territorial, l'alimentation et l'agriculture : « Consommateurs, producteurs agricoles, industriels de l'agroalimentaire, propriétaires fonciers, élus, restaurateurs, artisans des métiers de bouche, et même acteurs de la grande distribution » sont conviés dans les PAT (Corade 2022, p. 37). Des groupes projets peuvent déjà exister autour de thématiques ciblées, comme avec la cellule foncière créée par le PAT du Sancy.

La **qualité des relations humaines** et des échanges est importante. Elle est déterminante pour que la coopération fonctionne. Sans confiance entre interlocuteurs et sans clarté sur les rôles de chacun, le travail ensemble est plus difficile. Quand un acteur souhaite s'impliquer là où on ne l'attendait pas, il peut être perçu comme un partenaire flou voire comme un concurrent déloyal : « *Je suis très interrogative sur son rôle* » (acteur du territoire, entretiens 2025). Le risque de perdre ces relations est important : des projets peuvent être fragilisés par un départ non anticipé ou une absence de relais : « *J'ai un manque de confiance en X. Trop de personnes se sont enchaînées* » (acteur du territoire, entretien 2025). Les relations entre partenaires doivent être pérennes, en ayant des personnes qui restent dans le temps, ou à défaut, par des passations soignées. Cela suppose d'avoir des personnes ressources identifiées dans les structures partenaires. Par exemple, une salariée du Pôle fromager pour faire le lien entre les nouveaux animateurs des ODG ou encore la CA du Cantal pour garder le partenariat qui lie l'ISN et l'Agence Attractivité.

Enfin, à l'échelle du Massif central, l'objectif serait de **porter une stratégie commune aux AOP** pour le renouvellement de la main d'œuvre dans la filière AOP fromagère :

- Étape 1 : **Définir les priorités collectivement lors d'une réunion** avec le Pôle fromager. Organiser une rencontre entre ODG permettrait d'échanger sur les priorités et les aspirations de chacun, en s'appuyant sur les recommandations évoquées précédemment. Cette discussion permettra aussi d'identifier les moyens d'inclure les structures disposant de peu de temps ou de ressources financières, afin qu'elles puissent participer malgré leurs contraintes.
- Étape 2 : **Structurer l'action en groupes thématiques**. Il serait pertinent de constituer des groupes de travail avec les volontaires, chacun autour d'une thématique précise. Cela permettrait de répartir le travail et d'avoir moins de difficultés à prendre des décisions avec un effectif restreint. Les sujets pourront s'organiser en fonction de ce qui a émergé lors des entretiens et de la première réunion d'échanges.

Les acteurs interrogés ne coopèrent pas actuellement sur le renouvellement des actifs des filières AOP fromagères. Des groupes de travail pourraient être mis en place entre AOP, avec les acteurs locaux, les filières agricoles et agroalimentaires, ainsi que les métiers de l'emploi et de la formation. Imbriquer les échelles du Massif central, des départements et des aires d'appellation permettrait de mobiliser l'ensemble du réseau nécessaire à la mise en œuvre d'actions concrètes. Ce réseau devra être construit localement par les ODG, en s'appuyant sur des structures déjà bien ancrées dans le territoire, comme les PAT ou les Chambres d'agriculture. Ces relations doivent s'inscrire dans la durée pour produire un effet à long terme. Enfin, les ODG pourront aussi travailler ensemble autour d'objectifs communs.

B. Des objectifs communs sur lesquels travailler pour attirer et maintenir la main d'œuvre dans les filières AOP fromagères

Certaines thématiques, évoquées par différents acteurs, semblent être des priorités sur lesquelles travailler. D'abord l'image de la filière AOP fromagère, ensuite le besoin de soutenir les opérateurs pour les garder, et enfin, améliorer le recrutement.

1. L'image de la filière AOP fromagère

Travailler sur l'image de la filière est l'élément qui a été le plus évoqué pour favoriser l'attractivité des filières AOP fromagères. 16 personnes sur 27 l'ont identifié, dont 4 ODG. Une première étape serait de comprendre pourquoi l'image actuelle n'est pas bonne. Notamment auprès des jeunes : *« Il faut aller voir un panel de gens sur le marché de l'emploi ou des étudiants, et voir pourquoi ils ne sont pas attirés. Pourquoi ils ne veulent pas aller sur ces métiers. Déterminer ce qui est factuel ou préconçu. Faire sauter tous les verrous et idées préconçues »* (acteur des filières, entretiens 2025). Les jeunes sont d'ailleurs des cibles privilégiées, avec 9 acteurs sur 27 interrogés qui souhaitent améliorer leur image et les sensibiliser. Des territoires comme l'Aubrac se sont rapprochés de ce public pour faire découvrir au plus tôt, dans les stages de 3^{ème}, les métiers de la filière Laguiole : *« Un stagiaire content va le dire à sa famille, 3-5-10 copains, le bouche à oreille c'est le meilleur vecteur de communication »* (acteur du territoire, entretiens 2025). De même pour attirer dans le territoire et les campagnes, les clichés du rural doivent évoluer : *« Les gens se disent qu'on s'y ennue, est-ce qu'il y a internet ? La campagne fait peur »* (acteur du territoire, entretiens 2025).

La **communication** est un levier pour faire changer l'image. Les ODG n'ont pas toujours les moyens pour, mais travailler avec des personnes dont la communication est le métier serait plus

efficace : *« C'est aux métiers de la communication de travailler avec la communication du moment, qui évolue très vite. Il faut adapter les codes de la communication aux territoires, travailler avec les gens dont c'est le métier. Si c'est Tik Tok c'est Tik Tok. On veut souvent le faire soi-même car cela paraît cher pour ce que c'est, mais chacun son métier, on sait pas faire. On n'a pas de retour sur l'investissement sinon »* (acteur des filières, entretiens 2025).

Deux acteurs ont évoqué d'autres filières comme la filière hôtelière, qui a su se démarquer et attirer le regard du grand public : *« Il faut s'inspirer de ce qui s'est fait dans la restauration et l'hôtellerie. La restauration, il y a une dizaine d'année, était pire que nous. A travers l'UMIH, le syndicat a fait de la communication sans pub, en faisant monter des grands chefs et organisant des jeux. Aujourd'hui, on est incapable de passer une journée sans des chefs : top chef, cauchemars en cuisine... Les CFA et lycées sont remplis. C'est l'interprofession qui doit s'emparer et faire changer l'image »* (acteur de la formation, entretiens 2025). La restauration a en effet su transformer son image, en valorisant des profils variés : chefs étoilés, figures populaires comme Maïté puis des amateurs (Cohen 2015). Dès les années 2000, la cuisine devient ludique et accessible à tous. Elle mélange jeux, télé réalité et gastronomie, qui a rendu le métier médiatisé et attractif avec des émissions comme *Un dîner presque parfait* (Cohen 2015, p. 171-172). La communication dans les filières fromagère peut s'inspirer de ces nouveaux codes : en mettant en scène ses savoir-faire, ses artisans, et en créant des formats culturels et populaires. Le fromage pourrait lui aussi devenir *« ludique »*, en donnant envie aux consommateurs de faire eux même les produits avec des *« kits de fabrication de fromage »* (acteur de la formation, entretiens 2025). L'image doit passer par des médias accessibles, des formats faciles à regarder et à partager : *« Le Maroilles n'a rien pour lui mais un film a fait exploser sa consommation »* (acteur de la formation, entretiens 2025).

2. Soutenir les actifs actuels

Renouveler la filière se fait également par la **fidélisation des actifs**. Faciliter leurs conditions de travail apparaît comme un enjeu important.

3 acteurs rencontrés ont la volonté de **créer et ou améliorer les services de remplacement** actuels pour les adapter aux AOP et aux contraintes des cahiers des charges : *« Ça paraît être une machine de guerre »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Ce serait également un motif pour attirer d'autres personnes : *« faire une sorte de groupement collectif dans des grands bassins. Faire un service de remplacement compétent, associé à l'élevage de chez nous, par grandes zones. Pour pouvoir remplacer les congés maternités, les blessures, les vacances... ce serait une sacré bouffée d'oxygène, encore plus pour les jeunes générations pas habituées aux sacrifices »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025).

Le **développement du collectif des AOP** apparaît aussi comme une priorité et constitue un véritable atout. En renforçant le lien entre les producteurs et la transformation, les éleveurs se sentent plus proches du produit fini, ce qui donne davantage de sens à leur travail. Cette reconnaissance favorise la valorisation du métier et renforce le sentiment de fierté. Elle peut ainsi contribuer à compenser certaines contraintes liées au métier d'éleveur, un bénéfice propre au fonctionnement en AOP (Frayssignes 2007, p. 170). Le collectif est fortement mis en valeur dans la filière Laguiole grâce à la coopérative Jeune Montagne. Il permet de diminuer l'isolement social des agriculteurs. Les nouveaux installés sont présentés, ont un administrateur référent suivant le lieu où leur exploitation est située et des échanges sont organisés via des réunions de secteur, qui favorisent le lien entre opérateurs (Arribet 2016, p. 139). De même,

pour la fourme de Montbrison, l'ODG explique : *« On essaye de faire du lien. A la fête de la fourme, on organise une manifestation, comme un concours de vaches. Ça permet aux éleveurs de se rencontrer et d'échanger, de voir des personnes qu'ils ne voient pas dans leur cercle social. Pareil c'est bien pour les groupes de travail. Pour le tissu social je pense que c'est important, c'est un plus pour les gens qui arrivent »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Créer du lien entre opérateurs peut se mettre en place avec en parrainant les nouveaux arrivant avec des agriculteurs du même secteur, en proposant des activités sous forme ludique : sensibilisation à la transmission via des jeux comme l'a fait la Mairie de Condom d'Aubrac, concours de vache, de fromage...

3. Améliorer le recrutement

Pour améliorer le recrutement, un des points mentionnés par 5 personnes sur 27, est l'envie de **former à la gestion RH**. Le besoin est surtout pour les chefs d'exploitation, pour l'accueil de leurs salariés : *« Comment faire quand on reçoit des salariés chez soi ? Pour que ce soit fluide, qu'on se comprenne, qu'on ait envie de rester ou de le garder... Les chefs d'exploitation ont tellement de casquettes que la RH n'est pas toujours dedans. Leur façon d'agir fait qu'ils perdent leurs salariés »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025). L'ISN a déjà travaillé sur ce sujet en proposant des formations collectives, avec l'aide d'un cabinet spécialisé en RH (acteur des filières AOP, entretiens 2025). L'avantage des formations de groupe est de pouvoir faire rencontrer les agriculteurs, d'organiser un seul et même événement et de mobiliser les formateurs une seule fois. La difficulté est de pouvoir s'adapter aux besoins de chaque exploitant : *« Certains sont ouverts mais d'autres beaucoup moins. C'est difficile dans un contexte familial, avec les relations interpersonnelles de famille qui s'entremêlent avec beaucoup d'affect. C'est pas toujours applicable de la même manière sur les exploitations »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Cette formation est aujourd'hui à l'arrêt : *« Cela a pas mal fonctionné au départ : certains étaient très intéressés. Donc même deuxième module de formation avait été mis en place. Ensuite ça s'est essoufflé, on a eu du mal à remplir les formations et en plus, il y a eu un turn over de la personne qui s'occupait de ça »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Pour éviter les difficultés de recrutement, il peut être envisagé de travailler en commun avec d'autres structures. Le CRIEL AURA propose un fond pour les JA, permettant de financer plusieurs volets dont la formation RH (acteur des filières, entretiens 2025). Certaines Chambres d'agriculture proposent également des formations RH, par exemple celle du Cantal avec la formation *« Accueillir une nouvelle personne sur mon exploitation »* (Friedrich 2025). Faire le lien avec les opérateurs et les Chambres pour ces formations permettrait de décharger les ODG de l'organisation, et ne nécessiterait pas le besoin d'avoir suffisamment d'exploitants pour les lancer. En complément, les filières pourraient organiser une formation moins longue sur les spécificités liées au cahier des charges des AOP.

La formation RH peut aussi se faire avec les salariés. L'ISN travaille aujourd'hui sur des formations plus personnelles, en accompagnant les salariés dans leur contrat de professionnalisation. Un volet RH est compris : *« il y a l'aspect RH et management sur la manière de se comporter en tant que salarié. On fait des points réguliers avec le chef d'exploitation et le salarié pour vérifier que tout se passe bien, et communiquer »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Des limites ont été évoquées. Tout d'abord sur le besoin de trouver suffisamment d'apprentis motivés : *« Il faut une vraie sélection des candidats pour vérifier leur motivation. Pour présélectionner, un pré stage a été fait, pour voir s'ils voulaient réellement s'investir. Mais on n'a pas des dizaines de candidats. La grosse difficulté c'est qu'il*

faut 7-8 candidats pour que ce soit rentable » (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Ensuite pour avoir une rentabilité du module : *« Les candidats sont assez volatiles. Il faudrait peut-être proposer quelque chose de plus flexible, quasi individuel et proposer de suite, sinon on en perd en route »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Il pourrait aussi être envisagé, pour ces deux types de formation, que le module soit proposé en commun à certaines filières AOP sur un même territoire géographique. Cela pourrait s'organiser par un groupe de travail à l'échelle du Pôle fromager AOP du Massif central.

Enfin, les acteurs interrogés souhaitent **attirer les personnes en recherche d'emploi** (4/27). Pour toucher ces potentiels salariés, un travail doit être mené avec France Travail. En premier lieu, pour faire remonter les besoins de main d'œuvre qui sont invisibilisés. Dans un deuxième temps, il a été suggéré, dans le cadre de l'emploi dans les usines laitières, de **créer un pont entre différents bassins de vie** : *« Une chose assez déplorable : il n'y a pas de travail de fond entre les bassins d'emploi industriels »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025). L'actrice interrogée regrette le manque de coordination nationale dans le reclassement des salariés licenciés. En limitant l'action à des bassins d'emploi, France Travail empêche de faire le lien entre des personnes qui perdent leur emploi dans une région et des entreprises en demande de main-d'œuvre dans une autre. Ce sont pourtant des ouvriers qui ont des compétences transférables : *« Ça licencie dans la région toulousaine. Peut-être que 2-3 personnes seraient intéressées de venir habiter en Auvergne. Mais il n'y a pas de connexion entre les bassins d'emplois. Si je suis métallo dans la région de Toulouse, je vais pas avoir l'idée de venir »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025). Des cellules de reclassement privées sont aussi évoquées, comme Altedia. Elles sont payées par les entreprises lors des plans sociaux et proposent un accompagnement temporaire. Mais ce système reste limité et ne permet pas la mobilité interrégionale. Les ouvriers auraient besoin d'être aidés pour venir tester le métier et la vie dans le Massif central : *« avec frais de formation, de déménagement, ça permettrait de les faire venir faire des essais. Ils seraient certainement assez preneurs, eux cherchent du job mais c'est un peu compliqué de tout quitter sans connaître, faudrait des systèmes pour faire des essais »* (acteur des filières AOP, entretiens 2025). En effet, selon une enquête réalisée en 2018, il a été identifié que 28% des chômeurs se disent prêts à déménager si leur chômage se prolonge (Chamkhi et al. 2019, p. 6). Ceux qui ne l'envisagent pas ont des raisons financières (déménagement, transport) et leur attachement à la commune rendent le changement difficile, d'autant plus dans les zones rurales (Chamkhi et al. 2019, p. 8). Des aides sont apportées par France Travail pour la mobilité mais pas pour un déménagement (Chamkhi et al. 2019, p. 8). Les personnes en recherche d'emploi ne peuvent donc pas bénéficier de ces aides pour changer de bassin de vie. Le travail avec France Travail sur cette thématique pourrait se faire avec les groupements régionaux, pour créer le lien entre départements. Il pourrait être initié par le regroupement des RH en fromagerie ou par un groupe de travail entre ODG à l'échelle du Massif central.

Trois grandes thématiques ressortent pour initier un travail commun. D'abord, l'image des filières doit évoluer : en communiquant autrement, en passant par les jeunes, et en rendant le fromage plus ludique et accessible. Ensuite, il est essentiel de soutenir les actifs en place, en allégeant leur charge de travail via des services de remplacement, et en consolidant le collectif qui fait la force des AOP. Enfin, pour faciliter le recrutement, des formations en ressources humaines à destination des exploitants agricoles seraient utiles. Il faudrait également renforcer les liens entre bassins d'emploi pour attirer des personnes en reconversion ou des demandeurs d'emploi venus d'autres régions.

Face au défi de renouvellement des actifs dans les filières AOP fromagères, les acteurs sont prêts à travailler davantage ensemble. Plusieurs réseaux et échelles d'action ont été identifiés. Ils doivent être créés pour permettre des actions efficaces. Les ODG peuvent initier un travail autour de l'image de la filière, le soutien des actifs actuels et le recrutement des demandeurs d'emploi.

V. Conclusion

Les difficultés de renouvellement des producteurs de lait, fromagers, affineurs et salariés des AOP fromagères pourraient fragiliser ces filières, porteuses d'un savoir-faire de qualité. Cela a conduit le Pôle fromager du Massif central et ses partenaires, à interroger : *en quoi les ressources et les acteurs du Massif central peuvent-ils constituer des leviers pour répondre aux difficultés de renouvellement dans les filières AOP fromagères ?*

Les résultats montrent que les acteurs interrogés perçoivent des tensions sur les trois professions étudiées, avec des difficultés de recrutement marquées. Ils reconnaissent la nécessité de mieux communiquer sur les métiers pour les faire connaître, de s'adapter aux attentes des nouveaux actifs, de valoriser les atouts du territoire et de travailler sur ses contraintes. L'un des enjeux majeurs est d'attirer davantage de personnes afin d'avoir plus de main-d'œuvre disponible dans le Massif central.

De nombreuses initiatives locales existent déjà, mais elles restent peu coordonnées et concernent souvent uniquement les agriculteurs et ne sont pas spécifiques aux besoins des AOP. Les ODG apparaissent comme des acteurs clés pour faire le lien, même si leur mobilisation dépend de leurs moyens et motivations. Les exemples des AOP Laguiole et Saint-Nectaire montrent que l'accueil de nouvelles populations est un enjeu central pour ces territoires et l'emploi dans les filières fromagères. Des engagements politiques forts peuvent faciliter la mise en place d'actions pour le renouvellement.

Pour que le Massif central devienne moteur pour ses filières AOP, il est recommandé de développer des actions collectives, en mobilisant des collaborations à plusieurs niveaux autour de trois priorités : travailler sur l'image des filières, soutenir les actifs en place et améliorer le recrutement.

Enfin, il serait pertinent de comparer ces résultats avec ceux obtenus dans les autres stages du projet REACTIFFS. Avec le travail sur le vécu au travail des nouveaux actifs, les résultats permettraient de répondre à des questions qui persistent : ont-ils choisi le territoire de l'appellation pour les mêmes raisons qui sont mises en avant par les acteurs territoriaux ? Est-ce qu'ils ont des attentes que les territoires n'ont pas encore identifiées auxquelles ils pourraient répondre ? De la même manière, avec les résultats obtenus en Savoie, il serait intéressant d'évaluer si les difficultés rencontrées sont similaires entre filières et de déterminer quelles actions spécifiques mises en place en Savoie pourraient être adaptées au contexte du Massif central.

VI. Bibliographie

AFA, 2022. *Les fromages AOP d'Auvergne s'affirment*. 2022.

AGRESTE, 2022. *Recensement agricole 2020* [en ligne]. 2022. [Consulté le 25 juillet 2025]. Disponible à l'adresse : https://draaf.auvergne-rhone-alpes.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/7_etudes-massifcentral.pdf

AGRESTE, 2024. Fiche INOSYS RA 2020 Massif central. [en ligne]. 2024. [Consulté le 27 mars 2025]. Disponible à l'adresse : https://opera-connaissances.chambres-agriculture.fr/doc_num.php?explnum_id=214847#d%C3%A9marche-de-valorisation

AGRESTE, 2025. *Enquête sur la structure des exploitations agricoles en 2023*. juin 2025.

ANCT, 2021. *Convention Interrégionale du Massif central 2021-2027*. 2021.

ANTOINE, Patricia et REFFET-ROCHAS, Anne, 2023. Des temps d'accès contrastés d'une ruralité à l'autre, un rôle structurant pour les bourgs ruraux. . 20 juin 2023. N° 163.

ARRIBET, Clothilde, 2016. La coopérative comme outil d'apprentissage collectif et de travail sur le renouvellement des générations : L'exemple de Jeune Montagne. *Pour*. 2016. Vol. 230, n° 2, pp. 137-141. DOI 10.3917/pour.230.0137.

BARBARA, Szafrajzen et MORILLON, Laurent, 2011. Apports et limites de la méthode dite de la systémique qualitative dans les recherches sur les communications des organisations. In : *Colloque international Org&Co : Les communications organisationnelles, des concepts aux pratiques*. [en ligne]. Nice, France. juin 2011. [Consulté le 18 août 2025]. Disponible à l'adresse : <https://hal.science/hal-03156308>

BARJOLLE, Dominique, REVIRON, Sophie et SYLVANDER, Bertil, 2007. Création et distribution de valeur économique dans les filières de fromages AOP. *Économies et Sociétés. Systèmes Agroalimentaires (AG)*. 2007. Vol. 41, n° 929, pp. 1507-1524. DOI 10.3406/esag.2007.934.

BARRY, Catherine et POLVÊCHE, Vincent, 2022. *Recensement agricole 2020*. 2022.

BLANCHETON, Bertrand, 2020. La population active. In : *Maxi fiches - Sciences économiques - 4e édition* [en ligne]. Dunod. pp. 114-115. [Consulté le 11 août 2025]. Disponible à l'adresse : <https://shs-cairn-info.sid-proxy.agro-bordeaux.fr/sciences-economiques--9782100805587-page-114>

BOUBA-OLGA, Olivier, 2022. *Chômage et besoins de recrutement : ce que nous apprend la géographie* [en ligne]. décembre 2022. Fondation Jean Jaurès. [Consulté le 5 août 2025]. Disponible à l'adresse : <https://hal.science/hal-04487041>

BOULLU, Estelle, 2020. *L'emploi en filières de ruminants : conditions de 138 travail et difficultés de recrutement. Synthèse FNB, FNEC, FNO, 139 FNPL, 4p* [en ligne]. 2020. [Consulté le 7 mars 2025]. Disponible à l'adresse : https://fnec.fr/IMG/pdf/Synthese_enquete_ruminants.pdf

BRAUN, Virginia et CLARKE, Victoria, 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. janvier 2006. Vol. 3, n° 2, pp. 77-101. DOI 10.1191/1478088706qp063oa.

CARRÈRE, P., FARRUGGIA, A., DUMONT, B., HULIN, S. et THEAU, J. P., 2020. Valoriser les services rendus par la prairie. Une voie pour assurer la durabilité des systèmes d'élevage herbagers ?, p. 39-50. [en ligne]. 2020. [Consulté le 12 août 2025]. DOI 10.15454/NWQ9-ZK60_BOOK_CH04. Disponible à l'adresse : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02503298>

CHAMKHI, Amine, GARCIA, Sophie, LIM, Yang-Ming et POIJOLY, Christel, 2019. *La mobilité géographique des demandeurs d'emploi : freins et leviers* [en ligne]. 2019. [Consulté le 7 août 2025]. Disponible à l'adresse : <https://fr.slideshare.net/slideshow/la-mobilit-geographique-des-demandeurs-demploi-freins-et-leviers-139238454/139238454>

CHATELLIER, Vincent, PERROT, Christophe, BEGUIN, Emmanuel, MORAINÉ, Marc et VEYSSET, Patrick, 2020. Compétitivité et emplois à la production dans les secteurs bovins français. *INRAE Productions Animales*. 2020. Vol. 33, n° 4, pp. 261-282. DOI 10.20870/productions-animales.2020.33.4.4609.

CHAZE, Milhan, 2010. Les indicateurs d'attractivité territoriale. . 2010. Vol. 38, n° 149.

CNAOL, 2023. *J'irai AOP chez vous*. 20 octobre 2023.

CNE, 2023. *Le renouvellement des actifs en élevage bovin, ovin et caprin* [en ligne]. 2023. [Consulté le 9 juillet 2025]. Disponible à l'adresse : https://fnec.fr/wp-content/uploads/2023/05/Livre-blanc-Renouvellement-des-actifs-Version-2023_compressed.pdf

CNIEL, 2024. *Rapport annuel* [en ligne]. [Consulté le 31 juillet 2025]. Disponible à l'adresse : https://www.cniel.com/sites/default/files/2025-06/cniel_rapport_activite-2024.pdf

COHEN, Caroline, 2020. Le capital humain : un fort besoin de recrutement dans un contexte de transformation des métiers. *Annales des Mines - Réalités industrielles*. 5 mai 2020. Vol. Mai 2020, n° 2, pp. 39-41. DOI 10.3917/rindu1.202.0039.

COHEN, Évelyne, 2015. Les émissions culinaires à la télévision française (1954-2015). *Le Temps des médias*. 28 mai 2015. Vol. 24, n° 1, pp. 165-179. DOI 10.3917/tdm.024.0165.

COMER, Clémentine, 2025. Pallier le manque chronique de main-d'œuvre dans l'agroalimentaire:Examen des segmentations du marché du travail par les modes de recrutement et de mise au travail. *Revue Française de Socio-Économie*. 30 juin 2025. Vol. 34, n° 1, pp. 237-245. DOI 10.3917/rfse.034.0237.

COMMISSION EUROPÉENNE, 2023. Les indications géographiques et les systèmes de qualité en bref - Commission européenne. [en ligne]. 24 octobre 2023. [Consulté le 6 mars 2025]. Disponible à l'adresse : https://agriculture.ec.europa.eu/farming/geographical-indications-and-quality-schemes/geographical-indications-and-quality-schemes-explained_fr

COMMISSION EUROPÉENNE, 2025. La PAC en bref. [en ligne]. 24 février 2025. [Consulté le 10 mars 2025]. Disponible à l'adresse : https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/cap-overview/cap-glance_fr

CORADE, Nathalie, 2022. Les PAT, nouvelle façon de faire du développement territorial ? *Paysans & société*. 5 octobre 2022. Vol. 395, n° 5, pp. 36-41. DOI 10.3917/pes.395.0036.

DELANOUE, Elsa, CHOUTEAU, Alizée, GELIN, Margaux, PERROT, Christophe, ROGUET, Christine, DOCKÈS, Anne-Charlotte et BAUMONT, René, 2022. Comment améliorer l'attractivité des métiers des filières d'élevage? Etat des lieux et prospective. . 2022.

DEPEYROT, Jean-Noël et DÉTANG-DESSENDRE, Cécile, 2023. Systèmes de production et besoin en travail : l'exemple de la production laitière. . 2023.

DRAAF AURA, 2025. *Fiche territoriale détaillée RA 2020 - Massif central*. 27 mai 2025.

FENNETEAU, Hervé, 2015. *Enquête : entretien et questionnaire - 3e édition*. Dunod. ISBN 978-2-10-072822-0.

FRIEDRICH, Pauline, 2025. Accueillir une nouvelle personne sur mon exploitation - Chambre d'Agriculture du Cantal. [en ligne]. 6 août 2025. [Consulté le 7 août 2025]. Disponible à l'adresse : <https://cantal.chambres-agriculture.fr/se-former/notre-offre-de-formation/detail-des-formations/accueillir-une-nouvelle-personne-sur-mon-exploitation-15>

GALLEZ, Caroline et L'HOSTIS, Alain, 2024. Mobilité douce et durable : quel modèle pour les zones rurales ? [en ligne]. 2024. [Consulté le 9 juillet 2025]. Disponible à l'adresse : <https://reflexscience.univ-gustave-eiffel.fr/lire/articles/mobilite-douce-et-durable-quel-modele-pour-les-zones-rurales>

GILLOT, Lucie, 2025. AOP : l'origine fait-elle encore recette ? . mai 2025. N° 17.

HULIN, Sophie, FARRUGGIA, Anne A., CARRÈRE, Pascal P., LACOSTE, M. et COULON, Jean Baptiste J. B., 2012. Valorisation multifonctionnelle des prairies dans le cadre des productions fromagères AOP du Massif central. Préambule. *Fourrages*. 2012. Vol. 209, pp. 3.

IDELE, 2023. *Eleveur de ruminants : l'attractivité du métier en question* [en ligne]. avril 2023. [Consulté le 31 juillet 2025]. Disponible à l'adresse : https://idele.fr/?eID=cmis_download&oID=workspace%3A%2F%2FSpacesStore%2F1bdfa183-43f8-48ad-9e4d-d0da1404aea2&cHash=89ea2a4bb022770c043740c50bb20969

INAO et CNAOL, 2021. Chiffres Clés 2020 des produits sous signes de la qualité et de l'origine - Produits laitiers AOP et IGP. [en ligne]. 2021. [Consulté le 14 août 2025]. Disponible à l'adresse : https://www.produits-laitiers-aop.fr/wp-content/uploads/2023/06/Cnaol-Chiffres-Cles-2020_BD-1.pdf

INAO et CNAOL, 2024. Chiffres clés 2023 des produits sous signes de la qualité et de l'origine - Produits laitiers AOP et IGP. [en ligne]. septembre 2024. [Consulté le 3 avril 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.inao.gouv.fr/sites/default/files/2024-11/Chiffres-cl%C3%A9s-laitier-AOP-IGP-2024.pdf>

INSEE, 2016. Définitions - Filière. [en ligne]. 2016. [Consulté le 6 mars 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1734>

INSEE, 2024. *Transformations de l'agriculture et des consommations alimentaires*. 2024.

INSEE, 2025. Taux de chômage localisés au 1^{er} trimestre 2025. [en ligne]. 2025. [Consulté le 5 août 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2012804>

INSITE, 2025. Ensemble, faisons battre le coeur de nos villages ! *Insite* [en ligne]. 2025. [Consulté le 23 juillet 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.insite-france.org/>

LA COOPÉRATION AGRICOLE, 2022. *Les coopératives laitières face à l'enjeu du renouvellement des générations et de l'attractivité* [en ligne]. 30 mars 2022. [Consulté le 31 juillet 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.lacooperationagricole.coop/ressources/les-cooperatives-laitieres-face-a-lenjeu-du-renouvellement-des-generations-et-de>

LAFLEUR, Magalie et CHIAROTTO, Chloé, 2023. La transformation laitière : des métiers porteurs de sens et qui recrutent ! . 6 novembre 2023.

LANCIANO, Émilie et SALEILLES, Séverine, 2010. Le développement des circuits courts alimentaires: un nouveau souffle entrepreneurial dans l'agriculture? . 2010.

LAPORTE, Pénélope, 2023. *Penser la transition des systèmes agricoles et alimentaires par la pérennisation des filières alternatives: étude de cas de la filière Union Fromagère Jeune Montagne*.

LARTIGUE, Hélène, 2023. Plan régional filière Bovins Lait 2023-2027 : une aide de 9.8 millions d'euros sur 5 ans. *Coordination Rurale (CR)* [en ligne]. 13 novembre 2023. [Consulté le 11 août 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.coordinationrurale.fr/nos-cr-locales-actualites/auvergne-rhone-alpes/aide-soutenir-la-filiere-bovins-lait-plan-regional-filiere-bovins-lait-2023-2027/>

LELOUP, Fabienne, MOYART, Laurence et PECQUEUR, Bernard, 2023. Gouvernance, action publique et cohésion ou comment piloter nos territoires:La gouvernance territoriale : d'un mode de coordination à un processus de cohésion territoriale ? *Géographie, économie, société*. 6 octobre 2023. Vol. 25, n° 2, pp. 145-161. DOI 10.3166/ges.2023.0007.

MASA, 2021. Le programme national de développement agricole et rural (PNDAR) : contexte et objectifs 2022-2027. *Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire* [en ligne]. 22 octobre 2021. [Consulté le 10 mars 2025]. Disponible à l'adresse : <https://agriculture.gouv.fr/le-programme-national-de-developpement-agricole-et-rural-pndar-contexte-et-objectifs-2022-2027>

MICHELIN, Yves, 2008. L'approche sémiologique au service de la mise en évidence du lien produit agricole – paysage : l'exemple de l'AOC Saint-Nectaire. *Actes Sémiotiques* [en ligne]. 20 mars 2008. [Consulté le 24 juillet 2025]. DOI 10.25965/as.3409. Disponible à l'adresse : <https://www.unilim.fr/actes-semiotiques/3409>

MILES, Matthew B. et HUBERMAN, A. Michael, 2003. *Analyse des données qualitatives*. De Boeck Supérieur. ISBN 978-2-7445-0090-9.

NOUVELOT, Marie-Odile, 2011. Quelques éléments de compréhension pour approfondir la notion d'initiative. *Pour*. 2011. Vol. 211, n° 4, pp. 35-42. DOI 10.3917/pour.211.0035.

Observatoire des territoires - ANCT - Indicateurs : cartes, données et graphiques, [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 14 août 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.observatoire-des-territoires.fr/>

territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#bbox=194946,6168206,568251,296142&c=indicator&i=_zon_.reg2016&view=map72

PASCOE, Kelley M, PETRESCU-PRAHOVA, Miruna, STEINMAN, Lesley, BACCI, Jennifer, MAHORTER, Siobhan, BELZA, Basia et WEINER, Bryan, 2021. Exploring the impact of workforce turnover on the sustainability of evidence-based programs: A scoping review. *Implementation Research and Practice*. 13 septembre 2021. Vol. 2, pp. 26334895211034581. DOI 10.1177/26334895211034581.

PECQUEUR, Bernard, 2006. Le tournant territorial de l'économie globale. *ResearchGate* [en ligne]. 2006. [Consulté le 13 août 2025]. DOI 10.3917/esp.124.0017. Disponible à l'adresse : https://www.researchgate.net/publication/229027150_Le_tournant_territorial_de_l'economie_globale

POIROT, Jacques et GÉRARDIN, Hubert, 2010. L'attractivité des territoires : un concept multidimensionnel. *Mondes en développement*. 20 avril 2010. Vol. 149, n° 1, pp. 27-41. DOI 10.3917/med.149.0027.

PRÉFECTURE AURA, 2021. Les enjeux pour l'alimentation, l'agriculture et la forêt en Auvergne-Rhône-Alpes. [en ligne]. 5 mai 2021. [Consulté le 12 mars 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.prefectures-regions.gouv.fr/auvergne-rhone-alpes/Region-et-institutions/L-action-de-l-Etat/Alimentation-agriculture-et-foret/Agriculture-foret-developpement-rural-et-alimentation/Les-enjeux-pour-l-alimentation-l-agriculture-et-la-foret-en-Auvergne-Rhone-Alpes/>

RÉGION OCCITANIE, 2024. L'agriculture de demain prend racine en Occitanie. *Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée* [en ligne]. 22 janvier 2024. [Consulté le 12 mars 2025]. Disponible à l'adresse : <https://www.laregion.fr/L-agriculture-de-demain-prend-racine-en-Occitanie>

ROUQUETTE, Jean-Louis, 1994. Aubrac: a chronicle of agricultural and rural development in a highland area of Central France. . 1994. pp. 195-204.

SIDAM, 2020. *L'agriculture du Massif central en quelques chiffres* [en ligne]. 2020. [Consulté le 27 mars 2025]. Disponible à l'adresse : https://www.sidam-massifcentral.fr/wp-content/uploads/2023/09/PLAQUETTE-AGRICULTURE-MC_A4_VF-fr.pdf

TALBOT, Damien et KIRAT, Thierry, 2005. Proximité et institutions : nouveaux éclairages. *Économie et institutions*. 1 décembre 2005. N° 6-7, pp. 9-15. DOI 10.4000/ei.882.

TURPIN, Nadine, AGHA, Salima Bouayad, VÉDRINE, Lionel, PERRET, Éric, VOLLET, Dominique et LENAIN, Marie-Anne, 2017. Politique d'accueil de nouvelles populations dans le Massif central et dynamisation des territoires. Une évaluation quantitative et qualitative. *Économie rurale*. 15 octobre 2017. N° 361, pp. 23-48. DOI 10.4000/economierurale.5301.

Avant de commencer, êtes-vous d'accord pour enregistrer cet entretien ? L'enregistrement sera uniquement utilisé à des fins d'analyse. Vos propos seront anonymisés.

I. Présentation de la personne interrogée et de la structure

1. Pouvez-vous vous présenter ainsi que votre structure et la/les filière.s fromagères AOP que vous représentez ou accompagnez ?

Nom, prénom, fonction

Rôle de la structure, lien avec l'emploi

II. Dynamiques de l'emploi dans les filières AOP fromagères et les besoins en main d'œuvre

2. Pour vous, quels métiers sont en tension dans la/les filière.s AOP fromagères ?

Exploitant agricole, fromager, affineur, salarié agricole, salarié fromager, salarié affineur.

Quels statuts en difficultés : CDD, CDI, salariat, intérim ?

3. Quels profils sont recherchés dans cette/ces filière.s ?

Âge, niveau d'études, NIMA ou non, compétences ou qualités recherchées, études, genre...

Perception de l'évolution de cette situation

III. Facteurs territoriaux qui influencent l'attractivité ou la pérennité de l'emploi

4. Quels sont les avantages du territoire pour favoriser l'emploi ?

Attrait, tourisme, proximité avec pôle urbain, disponibilité parcellaire...

5. Quels sont les inconvénients du territoire qui limitent l'attrait de l'emploi ?

Peu d'attrait, distance avec pôle urbain, parcellaire peu adapté...

6. Voyez-vous des freins à court terme et à long terme qui limitent l'attrait de l'emploi ?

Temps et moyens d'action, financements, manque de soutien/coordination entre acteurs...

7. Voyez-vous des leviers à court terme et à long terme pour favoriser l'emploi ?

Temps et moyens d'action, financements, soutien/coordination entre acteurs...

Aides à l'installation mais moins pour pérenniser les emplois ?

IV. Initiatives pour favoriser l'emploi

8. Avez-vous mis en place ou participé à des initiatives en faveur de l'emploi dans les filières AOP fromagères ? Sinon, avez-vous connaissance d'autres initiatives ?

Objectifs, pour qui, comment, où (territoire/filière), calendrier, financements, partenariats, outils

Difficultés/points forts dans la mise en place de l'initiative

9. Est-ce que cela semble avoir fonctionné ? Pourquoi ?

Nombre de personnes recrutées/formées....

6. Quelles structures ou quels acteurs sont investis dans la thématique de l'emploi dans les filières AOP fromagères ?

Acteurs du territoire (CA, CCI, CMA, DDETSPP, SAFER ...)

Acteurs de la formation (lycée agricole, ONISEP, OCAPIAT...)

Acteurs de l'emploi (France Travail, APECITA...)

Employeurs de MO (CUMA, Service de Remplacement...)

Organisation collectives (syndicats, terre de liens, CIVAM...)

Autres

7. Est-ce que des projets / travail collaboratif sont mis en place par l'ODG avec d'autres acteurs de la filière afin d'accompagner au mieux les actifs et de leur donner envie de travailler dans ces filières ?

Types d'acteurs à impliquer

Formes de collaboration adaptées

Quelle volonté de s'investir dans un groupe

V. Conclusion

12. Quels types de projets ou d'initiatives souhaiteriez-vous voir émerger pour renforcer l'emploi dans la/les filière.s AOP ?

13. Avez-vous des contacts qui pourraient nous intéresser dans le cadre de l'étude ?

14. Avez-vous quelque chose à ajouter sur l'échange ?

15. Voulez-vous recevoir un document sur les résultats de cette étude ?

Adresse mail

Annexe 3 : Tableau permettant de choisir les filières enquêtées dans la deuxième phase d'entretiens

AOP	Nombre d'initiatives	Diversité de type d'initiatives	Avantages	Inconvénients
Saint-Nectaire	8	- communication - foncier - recrutement / mise en relation - formation et +ou- accompagnement	- Plusieurs initiatives qui sont diverses - Des acteurs de sous territoires différents	Difficultés à interroger les acteurs sur les actions terminées
Laguiole	5	- accompagnement - communication - social	- Caractère historique de la coopérative Jeune Montagne - Plusieurs initiatives qui sont diverses - Des acteurs de	

			sous territoires différents	
Rocamadour	5	- communication - formation - recrutement		- Une des actions principales est terminée donc les acteurs seront plus difficilement joignables - Eloignement géographique
Fourme de Montbrison	2	- social - formation		- Eloignement géographique
Fourme d'Ambert et Bleu d'Auvergne	3	- accompagnement - communication		
Pélardon	0			
Cantal et Salers	0			

Annexe 4 : Guide d'entretien de la deuxième phase d'enquête :

Actuellement en troisième année d'école d'ingénieur agronome, je fais mon stage pour le Pôle Fromager AOP du Massif central sur le renouvellement des actifs agricoles dans les filières AOP fromagères, plus particulièrement sur le rôle du territoire pour favoriser l'emploi. Ce travail s'insère dans le projet REACTIFFS, qui vise à comprendre les dynamiques du renouvellement des actifs et des métiers en amont et aval des filières fromagères sous SIQO.

L'objectif de cet entretien est de comprendre, à travers votre expérience et vos ressentis, comment le territoire du Massif central peut attirer de nouvelles personnes et/ou favoriser l'emploi dans ces filières, notamment pour les chefs d'exploitation, fromagers, affineurs et les salariés de ces métiers.

Nous vous interrogeons aujourd'hui car votre structure a été identifiée comme porteuse ou en lien avec des initiatives en faveur de l'emploi dans ces filières.

L'entretien va durer environ 1 heure. Etes-vous d'accord pour qu'il soit enregistré ? Il sera utilisé uniquement à des fins d'analyse.

I. Présentation de la personne interrogée et de sa structure

Objectif : Situer le profil de l'interlocuteur, son rôle, et le lien de sa structure avec la filière et le territoire.

1. Pouvez-vous vous présenter (nom, prénom, fonction) et présenter brièvement votre structure ?
2. Quel est le rôle de votre structure sur le territoire ?
3. Quels sont vos liens avec les filières AOP fromagères et/ou les questions d'emploi sur ce territoire ?

II. Perception des filières AOP et de leurs besoins en main d'œuvre

Objectif : Comprendre comment l'interlocuteur perçoit la situation actuelle de l'emploi dans les filières AOP fromagères.

4. Quelle est selon vous la dynamique actuelle de l'emploi dans les filières AOP fromagères ?

(Métiers : chefs d'exploitation, fromagers, affineurs, salariés agricoles ou de fromagerie)

5. Avez-vous des liens directs ou indirects avec des professionnels de ces métiers ?
Si oui, dans quel cadre ?

Partenariats, accompagnement, projets...

III. Facteurs territoriaux qui influencent l'attractivité ou la pérennité de l'emploi

Objectif : Identifier les facteurs territoriaux qui influencent l'attractivité ou la pérennité de l'emploi.

6. Quels sont, selon vous, les atouts du territoire du Massif central pour attirer sur le territoire ?

Qualité de vie, paysage, dynamisme local, lien aux produits, tourisme...

7. À l'inverse, quels sont les handicaps ou contraintes qui peuvent freiner l'attractivité ou le maintien de ces métiers ?

Isolement, logements, services, transport, accès à la terre...

8. Percevez-vous des freins à court ou long terme pour attirer ou maintenir des professionnels ?

Manque de formation, visibilité des métiers, coordination entre acteurs...

9. Quels seraient selon vous les leviers à mobiliser à court ou long terme pour attirer ou maintenir des professionnels ?

Accompagnement, financement, communication, réseau local...

IV. Initiatives pour favoriser l'emploi ou l'attrait du territoire

Objectif : Approfondir les initiatives identifiées, en comprendre les modalités et les effets.

10. Nous savons que votre structure est engagée dans ... (spécifier l'action). Pouvez-vous en parler plus précisément ?

Objectifs, publics visés, moyens mobilisés, partenaires, calendrier, financement, filières concernées ...

Difficultés rencontrées...

11. À votre avis, qu'est-ce qui a fonctionné (ou non) dans cette initiative ?

Retours concrets (nombres de personnes accompagnées, installées, intégrées...) ?

Conseils pour mettre en place l'action ?

12. Connaissez-vous d'autres initiatives locales ou régionales (portées par d'autres structures, collectivités, associations...) qui visent à favoriser l'attrait de nouvelles personnes ou l'emploi dans ces filières ?

13. Voyez-vous d'autres acteurs impliqués dans cette thématique ?

V. Conclusion

Objectif : Ouvrir sur les perspectives et recueillir les recommandations ou suggestions.

14. Quels types de projets ou d'actions souhaiteriez-vous voir émerger pour renforcer l'attractivité du territoire ou l'emploi dans les filières AOP fromagères sur votre territoire ?

15. Avez-vous des contacts ou structures que vous nous recommandez de rencontrer dans le cadre de cette étude ?

16. Y a-t-il un point que vous souhaitez ajouter ou approfondir ?

17. Voulez-vous recevoir un document sur les résultats de cette étude ?

Annexe 5 : Liste des initiatives recensées lors de la première phase d'entretiens

Initiative	Objectifs	Type d'initiative	Etat	Acteur clé
Accompagnement pour l'installation dans les filière Fourme d'Ambert et Bleu d'Auvergne	Accompagner des agriculteurs fermiers de A à Z sur l'achat, la commercialisation ...	<i>Accompagnement</i>	<i>en cours</i>	regroupement des AOP persillées
PAT de la comcom du Sancy : volet sur l'installation et la transmission des exploitations sur le terrain	<ul style="list-style-type: none"> - identifier les cédants et les aider à transmettre - porter les actions de ceux qui veulent s'installer - création d'un guide de la transmission et des chèques pour avoir de conseil auprès des différentes structures partenaires 	<i>Accompagnement</i>	<i>en cours</i>	PAT comcom du Sancy
“Agence cantal attractivité” - département du cantal	<p>Accompagner les futurs habitants dans leur changement de vie</p> <p>Trouver du travail pour le conjoint</p>	<i>Accompagnement</i>	<i>en cours</i>	Département du Cantal
Accompagnement des salariés sur des problématiques personnelles - France Travail AURA	<ul style="list-style-type: none"> - accompagne pour la garde d'enfants, l'organisation familiale - transport : financement permis de conduire, location de véhicules, mobilités, vélos électriques <p>-> permettre aux candidats de France Travail de se concentrer uniquement sur la recherche d'emploi</p>	<i>Accompagnement</i>	<i>en cours</i>	France Travail AURA
Accompagnement des cédants et repreneurs hors cadre familial en Laguiole	<p>aide financière de la coopérative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour celui qui s'installe de 2500 à 20 000 euros - pour celui qui cède, à 50% de son capital social, jusqu'à 8000€ <p>--> avoir des fermes cédées qui restent dans la filière</p>	<i>Accompagnement</i>	<i>en cours</i>	Coopérative Jeune Montagne
Initiative à Ambert -> à creuser d'avantage	oeuvrer à l'attractivité du territoire	<i>Accompagnement</i>		
Démarches pour la durabilité des exploitations par le CRIEL	<ul style="list-style-type: none"> - animation du réseau de la filière laitière - mettre en avant l'importance des RH dans les exploitations - financement de 3 volets pour les nouveaux installés : prise de congés, formation RH, accompagnement sanitaire 	<i>Accompagnement</i>	<i>en cours</i>	CRIEL
Aides pour les démarches administratives pour l'emploi des salariés - service de remplacement / agri emploi / MSA	<ul style="list-style-type: none"> - gestion administrative par le comptable - déclarations à la MSA, fiches de paie des salariés.... - dispositif pour faire les déclarations saisonnières en ligne 	<i>Accompagnement</i>	<i>en cours</i>	service de remplacement, FDSEA 15, MSA

Initiative	Objectifs	Type d'initiative	Etat	Acteur clé
Formation d'un salarié expert traite : service de remplacement 15	former des experts traites, des salariés qui feraient que de la traite pour : détecter les mammites, voir le fonctionnement des salles de traites	<i>Accompagnement</i>	<i>arrêté</i>	service de remplacement 15
Diagnostic de territoire et rencontre des +55ans pour les inscrire au RDI pour l' ISN - ISN, CA, RDI	<ul style="list-style-type: none"> - diagnostic du territoire de l'appellation st nectaire - Aller voir les + de 55ans, les inciter à s'inscrire au RDI - faire le lien entre repreneurs et futurs cédants 	<i>Accompagnement</i>	<i>arrêté</i>	ISN
Conseillère CA dédiée aux AOP	<ul style="list-style-type: none"> - référente AOP : commissions techniques, AG des ODG, référente ODG - missions sur la prod laitière, appui technico économique, qualité, démarches d'accompagnement pour le lait cru (fleurbaey) 	<i>Accompagnement</i>	<i>en cours</i>	CA Cantal
Programme "devenir agriculteur dans le Cantal"	<ul style="list-style-type: none"> - démarche auprès des cédants - stage de test pour voir si ça match - stage de 1an avant la reprise de l'exploitation 	<i>Accompagnement</i>	<i>en cours</i>	CA Cantal
Planning agri 2025 - France TRavail	Rassembler et donner de la visibilité aux événements organisés dans le monde agricole	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	France Travail AURA
Recrutement et information des plus jeunes dans les filières Bleu d'Auvergne et Fourme d'Ambert	Communiquer et faire découvrir la diversité des métiers des filières AOP aux jeunes	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	AFA
Communication autour du sport : rugby et trail, journalistes de sport par le Beu d'Auvergne et la Fourme d'Ambert	<ul style="list-style-type: none"> - Communiquer autour d'un public non agricole - Montrer des valeurs de jeunesse, dynamisme, ancrage territorial 	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Regroupement des AOP persillées - Grand Trail de Clermont Ferrand - Union des Journalistes de sport en France
Vidéos de présentation des métiers AFA	<ul style="list-style-type: none"> - faire connaître les métiers en tension - transmettre leur quotidien 	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	AFA
site internet AFA partageant les annonces de poste	mettre en avant les besoins de recrutement	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	AFA
Caravane des métiers	Semer une graine pour trouver les agriculteurs de demain	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	Région AURA DRAAF

Initiative	Objectifs	Type d'initiative	Etat	Acteur clé
Valorisation filière Rocamadour auprès des écoles spécialisées en agriculture	Faire comprendre la diversité de métiers au sein de la filière à un public proche du monde agricole	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	ODG Rocamadour
Valorisation filière Rocamadour auprès des écoles primaires	Faire découvrir la filière Rocamadour aux enfants pour qu'ils identifient les richesses de leur territoire. En faire leurs futurs ambassadeurs	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	ODG Rocamadour
Campagnes de communication pour le Saint Nectaire	Campagne générale mais aussi liée à l'installation et la recherche de salariés	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	ISN
Sensibilisation des conseillers de France Travail sur l'agriculture par FRSEA AURA	Alerter tous les conseillers. Ils ont une vision très cliché de l'agriculture et de ses enjeux	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	FRSEA AURA
Travail sur l'écriture des offres d'emploi - FRSEA AURA	Donner envie de rejoindre la filière grâce aux annonces d'emploi	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	FRSEA AURA
Promotion des métiers de l'agriculture et de la transformation par l'agence de l'orientation en AURA	Faire une seule et même offre d'intervention dans les collèges et lycée et proposer aux filière volontaire d'intervenir Jeux, proposer des stages avec des conventions avec la CA...	<i>Communication</i>	<i>projet</i>	FRSEA AURA - ANEFA
Conférence pour les élus locaux pour montrer que l'agriculture est une richesse de leur territoire - FRSEA AURA	Sensibiliser les élus à l'agriculture et son importance sur leur territoire	<i>Communication</i>	<i>projet</i>	FRSEA AURA - ANEFA
Web série sur les métiers cachés derrière un produit labellisé - France Travail AURA	Faire découvrir ce qu'il se cache derrière la production de produits labellisés. Diversité de fromages AOP représentés.	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	France Travail AURA
Intervention dans les lycées et collèges par JM	- faire découvrir la diversité des métiers de la filière - diffuser le film "même pas peur d'être éleveur" + débat avec des salariés qui viennent témoigner. Aval représenté aussi	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	Coopérative Jeune Montagne

Initiative	Objectifs	Type d'initiative	Etat	Acteur clé
Communication générale via la radio, des films par JM	<ul style="list-style-type: none"> - émission radio - vidéos sur internet : “j’irai AOP chez moi” par le CNAOL - "même pas peur d'être éleveur" 	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	Coopérative Jeune Montagne
Communication auprès des jeunes lycéens agric : “journées de nouveaux talents” par le CRIEL	<p>présenter et donner envie de travailler dans la filière = présentation de l'intérêt de la filière fromagère, du nombre d'emploi à l'aval. Montre qu'il y a de l'activité. Les partenaires représentent plutôt les démarches en amont mais aussi en aval avec des laiteries qui tiennent des stands.</p> <p>Quizz pour forcer les lycéens à aller sur chaque stand : CrAg, CA, SAFER, crédit mutuelle...</p> <p>Roulements pour que tout le public (divisé en 3 groupes) puisse participer : forum pour se renseigner (si l'élève veut s'installer ou non), “roue des métiers du laitier” (vidéos, fiches métiers), des ateliers plus ludiques (escape games sur le lait...) pour que la journée soit moins lourde.</p>	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	CRIEL
Travail de communication en commun avec les RH des fromageries industrielles	<p>Faire plusieurs actions communes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - stand au salon de l'élevage - participation à la semaine de l'agroalimentaire 	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	AFA, groupe RH des fromageries industrielles
communication des offres d'emploi par Dischamps	<ul style="list-style-type: none"> - sur leurs propres réseaux - sur le site de Dischamps - annonces radio pour les chauffeurs 	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	fromagerie Dischamps
travail sur l'image de la filière par la fromagerie Dischamps	<ul style="list-style-type: none"> - films de présentation - salariés qui présentent leur métier sur LinkedIn/Facebook... 	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	fromagerie Dischamps
journées de l'agriculture et du vivant, FT + ANEFA	Ces journées s'adressent aux demandeurs d'emploi et aux personnes en reconversion. Elles représentent une opportunité unique de découvrir les métiers du secteur agricole., rencontrer de professionnels	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	FT et ANEFA
semaine internationale de l'agroalimentaire par France Travail	découvrir les métiers de l'agroalimentaire	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	FT et ARIA
vidéo des fermes à reprendre - CA x CC	<ul style="list-style-type: none"> - vidéos des fermes à reprendre - communication des mairies pour parler des services, de la vie perso 	<i>Communication</i>	<i>en cours</i>	CA Cantal

Initiative	Objectifs	Type d'initiative	Etat	Acteur clé
Fonds de soutien pour le foncier avec l'ISN	Créer un fond pour soutenir les nouveaux installés pendant 10 ans : fermage pendant 10ans puis peuvent devenir proprio. Permettait aux jeunes d'avoir accès au terrain sans investissement direct.	<i>Foncier</i>	<i>arrêté</i>	ISN
France travail action logement pour les salariés saisonniers AURA	Trouver un levier pour la difficulté à trouver des logements pour les salariés agricole. Si une personne prend un contrat saisonnier, aide de 150€ par mois avec max 600€/an.	<i>Foncier</i>	<i>en cours</i>	France Travail AURA
Elargissement de la zone d'appellation laguiole	élargir la zone d'appellation laguiole pour avoir plus de producteurs et plus de volume de lait	<i>Foncier</i>	<i>arrêté</i>	laguiole
Formation CS Caprin sur Rocamadour	avec la formation CS Caprin sur place à Rocamadour, faire des visites d'exploitation, des rencontres avec les acteurs locaux, + fabriquer du fromage = faire naître et confirmer des vocations pour intégrer la filière Rocamadour	<i>Formation</i>	<i>en cours</i>	- CS Caprin - Conseillère technique en fromagerie de l'ODG Rocamadour
Formations POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collectif) avec ISN et Pôle emploi	Donner une formation de base à des candidats de pôle emploi dans l'objectif qu'ils travaillent ensuite sur une exploitation agricole	<i>Formation</i>	<i>arrêté</i>	ISN
Formations recrutement, management et gestion d'équipe pour les producteurs de l'ISN.	Aider les exploitants agricoles à avoir une meilleure RH avec leurs salariés. Les former et accompagner via des points réguliers de communication avec un intermédiaire.	<i>Formation</i>	<i>arrêté</i>	ISN
Formation des salariés en contrat de professionnalisation en lycée agri alternance par l'ISN	Former les futurs salariés : théorie et pratique mais aussi en RH. Réaliser un suivi RH entre le chef d'exploitation et le salarié pour aider à la communication et vérifier que tout se passe bien	<i>Formation</i>	<i>en cours</i>	ISN
Dispositif de formation individuelle AFPR avec l'ISN et France Travail	Mise en place d'un plan de formation individualisé, sur l'exploitation, apporter de la flexibilité aux candidats	<i>Formation</i>	<i>en cours</i>	ISN France travail
Formation pour les fromagers en Fourme de Montrbrison	Former, à la demande, des jeunes embauchés dans les laiteries	<i>Formation</i>	<i>arrêté</i>	ODG Fourme de Montbrison
Programme de communication "éleveur en 35h" pour attirer les jeunes en Lycée agricole	Communiquer et s'adapter selon les nouvelles attentes sociétales	<i>Formation</i>	<i>en cours</i>	EPLEFPA Aurillac

Initiative	Objectifs	Type d'initiative	Etat	Acteur clé
Programme de recrutement pour une continuité de la formation agricole	<ul style="list-style-type: none"> - créer un continuum de formation allant du bac au bac+5 voir bac+8 avec l'IUT et l'UCA - mixer les formations d'apprentissage et initiales - attirer les étudiants, ils sont plus mobiles et peuvent venir travailler à Aurillac 	Formation	<i>en cours</i>	EPLEFPA Aurillac
Création d'un CQP agent d'élevage laitier à la demande des ODG	Proposer une formation qui donne les compétences de base pour travailler en élevage laitier + ajout d'un module de transformation	Formation	<i>en cours</i>	FRSEA AURA - ANEFA
POEC par OCAPAT		Formation	<i>en cours</i>	OCAPAT et France Travail
Convention nationale France Travail et OCAPAT	Former les demandeurs d'emploi sur les métiers en tension Sécurisant pour les centres de formations qui ont moins de risques en les employant après leur formation	Formation	<i>en cours</i>	OCAPAT France Travail
Solutions à la carte pour les entreprises voulant former leurs salariés par OCAPAT	<ul style="list-style-type: none"> - faire un diagnostic des besoins - chercher les centres de formations adaptés <p>Par ex avec le Rocqufort : travail avec la 3ème entreprise (Gabriel Couillet) sur les méthodes de production traditionnelles demandant un savoir faire particulier. CQP, formations internes...</p>	Formation	<i>en cours</i>	OCAPAT
CRIEL formations RH	voir démarches pour la durabilité des exploitations	Formation	<i>en cours</i>	
Participation à la commission sociale de la FNIL	Regroupement sur le régime juridique des salariés de nos industries. Pas mal de travaux en commun sur la formation, sur les CQP, on travaille également avec les écoles plus sur le plan national.	Formation	<i>en cours</i>	fromagerie Dischamps et AFNIL
Formations par FT Occitanie	Sur la formation pro : formations individuelles pas prises en charge, et dans le cadre des formations collectives elles sont prises en charge par la région. Aussi des formations préalables à l'embauche, jusqu'à 450 h, qui suffisent pour l'emploi agri.	Formation	<i>en cours</i>	FT Occitanie

Initiative	Objectifs	Type d'initiative	Etat	Acteur clé
Journée “devenir producteur en aop rocamadour”	Journée d'informations aux personnes souhaitant entrer dans la filière Rocamadour. Pour eux, c'est l'occasion de rencontrer des gens en place dans la filière, intervenants ... avoir des données chiffrées, poser des questions aux ODG, aux personnes installées depuis longtemps. En réunissant toutes ces personnes, l'objectif est de donner suffisamment d'informations aux personnes installées pour qu'ils puissent porter un projet	<i>Recrutement</i>	<i>arrêté</i>	ODG Rocamadour
Speed dating de recrutement dans des festivals locaux	- recruter sur de nouveaux espaces	<i>Recrutement</i>	<i>en cours</i>	- Europa Jobs - Festival d'Ambert
Plateforme d'emploi AOP Auvergne	- partager et conserver les potentiels candidats sur les filières du territoire - avoir une seule et même plateforme de recrutement	<i>Recrutement</i>	<i>en cours</i>	AFA, groupe RH des laiteries
Relai de CV/annonces - fête du fromage à Rocamadour	Diffuser des CV et annonces sur un "mur des annonces" lors de la fête du fromage à Rocamadour. Recruter via un nouvel outil, toucher des personnes présentes à la fête	<i>Recrutement</i>	<i>arrêté</i>	ODG Rocamadour
Assistance au recrutement par l'ISN	Diffuser des offres d'emploi (fromagerie, salarié, affineurs) sur des posts clefs, recevoir les candidatures les sélectionner et les orienter vers les producteurs. Enquêter les producteurs pour connaître leurs besoins	<i>Recrutement</i>	<i>en cours</i>	ISN
Travail de recrutement en commun avec les RH des fromageries industrielles	Faire plusieurs actions communes : - rédaction des fiches de post - méthodes de recrutement avec FT	<i>Recrutement</i>	<i>en cours</i>	AFA, groupe RH des fromageries industrielles
partenariat entre fromagerie et ENIL	pour recruter ceux qui sortent d'école ou ceux qui sont en reconversion, renforcer les compétences des salariés	<i>Recrutement</i>	<i>en cours</i>	fromagerie Dischamp
volumes et une garantie de prix sur sept ans pour les JA pour pérenniser l'approvisionnement en lait AOP d'Auvergne par la fromagerie Dischamp	- valoriser les partenaires (agriculteurs, fromagers) qui travaillent en AOP - pérenniser l'approvisionnement de la fromagerie - soutenir la filière AOP - soutenir les installations en AOP	<i>Recrutement</i>	<i>en cours</i>	fromagerie Dischamp
prime de parrainage à Dischamps	inciter les salariés à réseauter car c'est ce qui marche le mieux pour recruter	<i>Recrutement</i>	<i>en cours</i>	fromagerie Dischamp

Initiative	Objectifs	Type d'initiative	Etat	Acteur clé
événements pour l'emploi par FT Occitanie	Témoignages, escape game, immersions pro, vérification des habiletés, découverte de secteurs d'activité, adéquation par rapport au socle de base d'un métier... Avec l'appui des recruteurs et des fédérations professionnelles.	<i>Recrutement</i>	<i>en cours</i>	FT
Groupement d'employeur, subventionné par JM	Soutenir financièrement les agriculteurs pour qu'ils puissent se faire remplacer Former en collectif, directement sur le terrain	<i>Social</i>	<i>en cours</i>	Coopérative Jeune Montagne
Fête de la fourme de Montbrison - créer du lien via un concours de vache	Permettre aux éleveurs de se rencontrer et d'échanger, avec des personnes en dehors de leur cercle social. Créer un tissu social, qui peut être un + pour ceux qui souhaitent s'installer	<i>Social</i>	<i>en cours</i>	ODG Fourme de Montbrison
Coordination des groupements d'employeurs		<i>Social</i>	<i>en cours</i>	FRSEA AURA
Service de remplacement privé de la fromagerie Dischamps	Mise à disposition d'un service de remplacement privé pour fidéliser nos équipes de fournisseurs de lait et de fromage	<i>Social</i>	<i>en cours</i>	fromagerie Dischamp

Résumé

Face aux difficultés de renouvellement des métiers de producteur de lait, fromager et affineur, les filières d'Appellation d'Origine Protégée du Massif central pourraient être fragilisées par la perte du savoir-faire. Un projet de recherche a été initié pour analyser le rôle que peut jouer le territoire du Massif central, à travers ses ressources et ses acteurs, dans le renouvellement des 9 filières AOP adhérentes au Pôle fromager AOP du Massif central. La méthodologie qualitative s'appuie sur 27 entretiens semi-directifs réalisés en deux temps. La première série a porté sur des acteurs des filières AOP fromagères, de la filière laitière, de la formation et de l'emploi. La seconde a ciblé des acteurs territoriaux intervenant sur les aires d'appellation Laguiole et Saint-Nectaire, choisies pour la diversité et l'ancienneté de leurs initiatives. Les résultats montrent que les trois métiers étudiés sont en tension, avec trois causes principales identifiées lors des entretiens : une image parfois dévalorisée ou méconnue des métiers, des contraintes territoriales et le manque de main d'œuvre disponible sur le territoire. Les initiatives recensées sont variées (communication, formation, accompagnement, portage foncier, accueil de nouvelles populations...). Mais elles sont peu coordonnées à l'échelle du Massif central. L'étude met en évidence l'intérêt et les clés d'une meilleure coopération entre acteurs des filières laitières (AOP ou non), de l'emploi, de la formation et du territoire. Des actions ciblées sur l'amélioration de l'image, le soutien aux actifs en place et le recrutement pourraient contribuer à pérenniser et renouveler la main d'œuvre de ces filières.

Mots-clés : filières AOP fromagères, Massif central, renouvellement des actifs, attractivité.

Abstract

Faced with difficulties in renewing the professions of milk producer, cheese maker, and affineur, the Protected Designation of Origin (PDO) sectors of the Massif Central could be weakened by the loss of expertise. A research project has been launched to analyse the role that the Massif Central region, through its resources and stakeholders, can play in renewing the nine PDO sectors that are members of the association Pôle Fromager AOP du Massif central. The qualitative methodology is based on 27 semi-directive interviews conducted in two steps. The first series focused on stakeholders in the AOP cheese, dairy, training, and employment sectors. The second targeted regional stakeholders involved in the Laguiole and Saint-Nectaire appellation areas, chosen for the diversity and longevity of their initiatives. The results show that the three professions studied are under pressure, with three main causes identified during the interviews: a sometimes devalued or misunderstood image of the professions, regional constraints, and a lack of available labour in the region. The initiatives identified are varied (communication, training, support, land ownership, welcoming new populations, etc.). However, they are poorly coordinated at the Massif Central level. The study highlights the benefits and keys to better cooperation between stakeholders in the dairy industry (AOP or no AOP), employment, training and the territory. Targeted actions to improve image, support existing workers and recruit new ones could help to sustain and renew the workforce in these sectors.

Keywords: PDO cheese sectors, Massif Central, workforce renewal, attractiveness.