

1. Introduction

Les filières AOP/IGP fromagères des Savoie connaissent un recul du nombre d'exploitations et peinent à recruter et fidéliser des actifs agricoles et fromagers. Le projet **REACTIFFS (2024-2026)**, porté par le CERAQ, vise à identifier les leviers d'attractivité et de renouvellement, en analysant à la fois les **trajectoires et vécus des nouveaux actifs** et les **initiatives territoriales** mises en place pour soutenir l'emploi.

L'analyse croisée des deux études met en lumière des points de convergence mais aussi des décalages entre les attentes et réalités vécues par les individus et les réponses apportées par les acteurs du territoire.

2. Socialisation et image des métiers : le rôle central du territoire

Du côté des individus, la socialisation à la fromagerie se fait rarement par la famille : aucun enquêté n'a de parent fromager en coopérative, et seuls deux sont enfants d'éleveurs-fromagers. Pour beaucoup, la découverte du métier passe par des formations (comme l'ENILV), des opportunités locales ou l'attachement à un lieu de vie. Le choix professionnel découle souvent du choix du territoire : rester là où l'on a grandi, s'ancrer dans les montagnes ou profiter des conditions spécifiques de l'élevage de montagne. Le territoire agit aussi comme un déclencheur d'opportunités pour les reconvertis.

Côté territoire, les acteurs décrivent les Savoie comme un espace **fortement attractif** : paysages, qualité de vie et prestige des filières AOP/IGP. Les initiatives recensées misent largement sur la **communication et la valorisation de l'image** des métiers.

Ainsi l'image positive du territoire et des filières correspond aux représentations des actifs. Cependant, les initiatives renforcent surtout ce levier déjà puissant, sans forcément répondre aux difficultés concrètes de l'installation.

3. Accès au métier : les ressources sociales face au frein du logement

Pour les individus, l'entrée dans la filière dépend largement des **ressources sociales** : famille, amis,

conjoint ou collègues. Les installés non issus du territoire passent souvent par une phase de salariat qui leur permet de se créer un réseau local.

Le logement apparaît comme un obstacle majeur : rareté et coût élevé, dépendance au logement fourni par un employeur ou un partenaire, avec des conséquences lourdes (disponibilité permanente, flou entre vie privée et travail, précarité, sentiment d'enfermement).

Les acteurs territoriaux confirment ces difficultés : le logement et le foncier sont identifiés comme des freins majeurs, accentués par la pression touristique et transfrontalière. Pourtant, les initiatives recensées se concentrent très peu sur ces enjeux : un seul projet foncier et quasiment aucune action logement, contre des dizaines d'actions de communication et d'accompagnement.

Donc les vécus individuels et les constats territoriaux convergent sur l'importance du logement et du foncier. Mais les solutions concrètes restent marginales, obligeant les actifs à s'appuyer surtout sur des solidarités relationnelles.

4. Vécu du travail : mobilité, collectif et fidélisation

Les trajectoires professionnelles sont marquées par une **porosité entre élevage et fromagerie**. Pour certains, cette mobilité est « signifiante », permettant de retrouver du sens et de la reconnaissance.

Le **collectif de travail** – qu'il s'agisse d'associés, de collègues, de voisins ou de structures coopératives – est décrit comme un moteur de motivation et de soutien. Il joue aussi un rôle de transmission générationnelle, tant sur les savoir-faire que sur l'engagement professionnel. Les héritiers socialisés dès l'enfance perpétuent cet investissement dans les OPA, tandis que d'autres y accèdent par le biais de leurs proches.

Du côté territorial, les acteurs identifient surtout des difficultés de **fidélisation des salariés**, particulièrement en fromagerie (turn-over élevé, manque de reconnaissance, gestion RH insuffisante). Pourtant, les initiatives recensées

privilégient très largement le **recrutement (70 %)** au détriment de la **fidélisation (17 %)**.

De cette façon, le vécu des actifs souligne que la fidélisation repose sur le collectif, le sens et les conditions de travail. Mais les dispositifs territoriaux peinent à accompagner cette dimension et restent focalisés sur l'entrée de nouveaux profils.

5. Hyperattractivité du territoire : un atout paradoxal

Pour les actifs, l'ancrage territorial est une source de sens : participer à un terroir, perpétuer des traditions et contribuer à une identité locale. Pour les acteurs, l'**hyperattractivité** des Savoie est un levier puissant de communication.

Mais cette attractivité entretient un paradoxe. Elle attire de nouveaux profils mais peut masquer la pénibilité réelle des métiers et accentuer la concurrence sur le logement et le foncier. De plus, les filières AOP/IGP, perçues comme « stables », sont parfois considérées comme moins prioritaires, alors qu'elles rencontrent des tensions réelles sur l'emploi et la transmission.

Alors l'hyperattractivité est à la fois une force et un risque : elle attire mais peut décevoir si elle n'est pas accompagnée de solutions structurelles.

6. Conclusion

Le croisement des deux études met en évidence un constat clair : l'attractivité des métiers agricoles et fromagers dans les Savoie repose sur une double dynamique. D'un côté, l'**image positive du territoire** constitue un puissant levier d'ancrage et d'engagement : paysages, qualité de vie, prestige des filières AOP/IGP et sentiment de contribuer à un terroir reconnu donnent sens au travail. De l'autre, les **conditions réelles d'installation et d'exercice** – accès au logement, foncier disponible, reconnaissance du métier, qualité des collectifs et perspectives de carrière – conditionnent concrètement la capacité des individus à entrer et à rester dans la filière.

L'analyse montre une convergence forte entre les vécus des actifs et les constats des acteurs territoriaux, mais aussi un **décalage entre attentes**

et réponses. Les initiatives actuelles misent surtout sur la communication, la valorisation de l'image et le recrutement, alors que les enquêtés insistent sur la nécessité d'agir en profondeur sur les freins structurels. Le logement et le foncier apparaissent comme les obstacles majeurs, mais restent marginalement traités. De même, la fidélisation des salariés, pourtant centrale pour limiter le turn-over et préserver les savoir-faire, est peu abordée dans les actions collectives.

Cette situation révèle un paradoxe : l'**hyperattractivité du territoire** attire de nouveaux actifs mais peut masquer, voire accentuer, les difficultés vécues au quotidien. Sans réponses adaptées, cette attractivité risque de se transformer en désillusion, freinant au lieu de renforcer le renouvellement des actifs.

Pour l'avenir, plusieurs pistes se dégagent :

- **Renforcer les leviers structurels** (logement, foncier, accompagnement à la transmission, gestion des ressources humaines) afin de sécuriser les parcours professionnels.
- **Valoriser les collectifs de travail** comme espaces de soutien, de coopération et de transmission, garants de la pérennité des savoir-faire et de l'engagement.
- **Dépasser les logiques cloisonnées** pour construire une gouvernance élargie, associant filières, PAT, collectivités, structures agricoles et sociales, capable de traiter simultanément les dimensions individuelles, professionnelles et territoriales.

En somme, le renouvellement des actifs dans les filières fromagères des Savoie ne pourra pas s'appuyer uniquement sur l'image et l'attractivité symbolique du territoire. Il repose sur la capacité collective à transformer cette attractivité en **conditions concrètes et durables d'installation, d'emploi et de fidélisation**, à la hauteur des enjeux sociaux, économiques et culturels qui structurent ces filières.