

REACTIFFS

AXE 2 : Analyse de l'attractivité des métiers en filières AOP fromagères du Massif central, par l'étude des parcours et des vécus au travail des nouveaux actifs

Elsa Falcand – septembre 2025



Appui financier



Dans un contexte de renouvellement difficile des actifs agricoles, ce travail s'intéresse à l'attractivité des métiers au sein des filières AOP fromagères du Massif central. Il s'inscrit dans le cadre du projet REACTIFFS, mis en œuvre par le CERAQ et le Pôle fromager AOP du Massif central. Ce projet a pour but de mieux comprendre les facteurs susceptibles d'encourager l'installation et/ou l'engagement et la fidélisation de nouveaux actifs dans ces filières. L'étude réalisée en stage de fin d'étude, sur 6 mois, repose sur une enquête qualitative menée auprès de chefs d'exploitation, salariés agricoles et fromagers, travaillant depuis moins de 7 ans. Les filières AOP suivantes ont été prises en compte : Bleu d'Auvergne/Fourme d'Ambert, Fourme de Montbrison, Laguiole et Saint Nectaire. Vingt entretiens semi-directifs ont été réalisés de mai à juin 2025.

Principaux résultats

1) Un lien territoire-filière fort et porteur de sens pour les nouveaux actifs

Le territoire comme moteur de choix de vie

Pour de nombreux enquêtés, le cadre de vie prime sur le métier dans la décision de s'installer. L'ancrage territorial est souvent un projet de vie assumé : il s'agit de choisir un lieu pour y vivre et travailler, avec un fort sentiment d'appartenance. Les avantages cités sont la tranquillité, la nature, la sécurité, l'espace et la vie communautaire : « *J'ai choisi de venir dans cette région pour le cadre de vie* » (chefe d'exploitation, 2025), « *On n'est pas stressé ici, quand on voit les gens en ville !* » (salarié agricole, 2025). Les inconvénients concernent l'éloignement des services (santé, commerces) et la nécessité de s'organiser, comme le résume un enquêté : « *Pour un rendez-vous chez le dentiste faut aller à Rodez, faut pas être malade !* ». Malgré ces contraintes, la volonté de rester est forte : « *On se voit ici [dans dix ans], la question se pose pas !* » (chefe d'exploitation, 2025).

Faire vivre le territoire grâce à l'AOP

Les enquêtés expriment une forte conscience du rôle économique et social de l'AOP dans le maintien d'emplois et de dynamiques locales. L'AOP fixe la production sur place, soutient les activités para-agricoles et participe directement à l'économie locale : « *Sur une zone AOP comme la nôtre, si on enlève l'AOP, il va plus rien se passer* », « *L'AOP amène un para agricole phénoménale* » (chefe d'exploitation, 2025). Cette contribution est source de fierté, car elle se traduit par la création d'emplois, et par le maintien de la vie rurale : « *L'agriculture a une place centrale sur ces territoires, sinon ce serait le désert* » (salarié agricole, 2025). Le sens au travail est intimement lié à cette contribution au territoire et constitue une motivation forte pour rester dans la filière.

Nouvelles arrivées : apprendre et travailler autrement

Plusieurs actifs non originaires du Massif central sont venus en Auvergne pour apprendre le métier dans un contexte fromager réputé : « *Si je veux apprendre à faire du fromage, il faut apprendre aux côtés des meilleurs* » (fromagère sur exploitation, 2025). Le territoire est perçu comme une ressource, porteur d'un savoir-faire reconnu, ce qui favorise un ancrage volontaire. Les stages ou premières expériences dans la filière ont conduit certains à revenir travailler volontairement sur ce territoire, signe de l'attractivité du modèle local. Ces arrivées traduisent aussi la recherche d'un autre modèle agricole, plus extensif et en accord avec des valeurs de durabilité et de qualité : « *je voulais partir de chez moi, parce que nous [ses parents sont agriculteurs dans la Beauce], on est système chez Lactalis très intensif, personne sort [les vaches], c'est pas du tout la même chose qu'ici, j'avais envie d'aller voir autre part* » (salariée agricole, 2025). Le Massif central n'est donc pas seulement un lieu de travail, mais un territoire porteur de sens, où il est possible d'exercer son métier autrement.

2) Des parcours en mutation : entre recherche de sens et ancrage dans la filière

Des profils non destinés à des métiers en AOP qui se découvrent

Certains nouveaux actifs, qu'ils soient venus pour le cadre de vie ou restés faute d'opportunités dans leur domaine, n'avaient pas prévu de travailler en AOP. Un jeune diplômé en mécanique agricole, sans emploi local, devient fromager dans un GAEC et découvre un métier qu'il apprécie : « *faire quelque chose avec mes mains et que ça rende un résultat* » (2025). Un titulaire de BTS en biotechnologies, arrivé par défaut dans une fromagerie, affirme aujourd'hui : « *c'est moi qui fais les fromages* » (2025). Dans ces trajectoires, l'entrée imprévue dans la filière se transforme en engagement fort, nourri par la diversité des tâches, la liberté d'action et la reconnaissance : « *quand on croise des clients qui nous disent qu'ils sont contents de nos produits ça fait plaisir* » (fromager entreprise, 2025). Contrairement à d'autres secteurs industriels, ces acteurs trouvent un sens profond à leur métier, fiers de contribuer à un savoir-faire traditionnel.

Les métiers « transitoires » : à la recherche de sens et de meilleures conditions de travail

Certains métiers, notamment salariés agricoles et fromagers en entreprise, sont vécus comme transitoires. Les passages de salarié en ferme vers l'entreprise se font souvent pour de meilleures conditions de travail : « *avant je faisais des semaines à 95 heures de boulot donc là ça change* » (fromager en entreprise, 2025). La sécurité financière ou un rythme plus équilibré motivent aussi ces mobilités : « *adapté avec mon rythme de vie* ». Inversement, quelques salariés d'usine envisagent un retour à la ferme pour retrouver la qualité et le sens du produit : « *on fait plus attention à la productivité qu'à la qualité et ça m'énerve un peu quoi* » (fromager en entreprise 2025).

Des salariés qui souhaitent s'installer : une contribution à pérenniser la filière

Le salariat agricole sert aussi de tremplin vers l'installation. Devenir chef d'exploitation est perçu comme un aboutissement, lié à l'héritage familial et à la maîtrise du produit : « *c'était un rêve de devenir exploitant* ». Cette étape permet d'acquérir compétences et expérience avant de s'installer : « *j'en ai chié mais au bout du compte [...] je suis bien contente* ». Ces trajectoires participent au renouvellement des générations et à la pérennité de la filière.

3) Le cahier des charges : entre contraintes et création de sens dans le choix de métier

Le cahier des charges, parfois perçu comme contraignant, entraînant des contraintes sur l'atelier élevage

Pour deux producteurs de lait en AOP, sur les vingt rencontrés, les exigences AOP limitent leur liberté, notamment en alimentation animale (pâturage obligatoire, sans OGM, quantités limitées). Ces règles augmentent les coûts, sans toujours les compenser par un prix du lait jugé suffisant : « *C'est surtout le prix du lait par rapport aux contraintes dans le travail. Aujourd'hui le prix du lait payé par Lactalis ou Sodiaal hors AOP est quasi le même prix que nous. Mais eux, ils ont pas de contrainte [pause]. Finalement le prix du lait n'est peut-être pas assez élevé pour palier à ses contraintes* » (chef d'exploitation, 2025). Certaines laiteries offrent des contrats avantageux, assurant un prix du lait constant, aux jeunes installés en AOP, mais la fidélisation reste limitée. La transformation fromagère, bien qu'exigeante, est perçue positivement comme valorisation du savoir-faire. Les aléas climatiques (sécheresse) révèlent aussi les limites d'adaptation du cahier des charges aux réalités du terrain.

Le cahier des charges comme générateur et porteur de valeurs

À l'inverse, d'autres acteurs y voient un cadre sécurisant. Il permet une meilleure rémunération, d'investir afin de travailler dans de bonnes conditions, et de renforcer le sens du métier : nourrir avec des produits sains et de qualité. « *[L'AOP] permet de bien vivre de notre boulot* », « *Quand y'a un*

souci on a les fonds pour s'arranger » (cheffe d'exploitation, 2025). Les normes sont vues comme une garantie de savoir-faire et d'identité, donnant cohérence et valeur au produit.

Le cahier des charges comme outil de conservation et de transmission des savoir-faire et du patrimoine

Beaucoup associent l'AOP à la préservation du terroir, des paysages et d'une culture fromagère séculaire. Le fromage est perçu comme symbole gastronomique et populaire, ancré dans un territoire précis avec des pratiques et races spécifiques. Le cahier des charges devient alors un outil de protection et de transmission d'un héritage, contribuant à l'attractivité du métier : « *C'est important car le fromage garde la même histoire, la même âme* », ou encore « *Le laguiole est un fromage qui se fait depuis le 15ème siècle !* » (fromager en entreprise, 2025).

4) La fonction sociale du travail, pilier de la pérennité des métiers

Le collectif spécifique aux AOP

Le collectif de travail dans les filières AOP, structuré par le cahier des charges AOP, engage tous les acteurs autour de la qualité. Un éleveur regrette cependant un manque de participation de certains chefs d'exploitation : « *c'est un peu frustrant de pas avoir tout le monde* » (chef d'exploitation, 2025). L'AOP offre aussi un accompagnement technique et des formations, renforçant les compétences et le sentiment d'appartenance : « *L'AOP nous permet d'avoir un suivi, des commissions de dégustations [...] ça me rassurait un peu [au début]* » (chef d'exploitation, 2025). De plus, la coopérative Jeune Montagne, est « *un outil extraordinaire* » (cheffe d'exploitation, 2025) joue un rôle clé en apportant soutien, sécurité et valorisation économique.

Les interactions sociales au travail

Pour beaucoup de salariés, il est très important de pouvoir se sentir bien au travail, avoir une relation de confiance avec les collègues et les supérieurs. Cette dimension joue un rôle important dans l'engagement des actifs. De plus, les relations entre collègues sont essentielles au bien-être au travail. Une fromagère sur une exploitation affirme : « *pour moi la vie elle continue au travail [...] pour avoir une relation de confiance et d'amitié* » (2025) Une autre ajoute : « *Quand on se sent bien au travail, on a toujours envie de se lever !* » (2025). La taille familiale des exploitations facilite la proximité et la reconnaissance. Pour une partie des chefs d'exploitation enquêtés, il a été mentionné le désir de pouvoir se former à de la gestion des ressources humaines sur les fermes, afin de pouvoir mieux manager les salariés. De plus, les salariés agricoles revendiquent reconnaissance et autonomie : « *Nous les salariés on a compris que c'était nous qui avons le monopole, on a du boulot partout donc si ça va pas chez l'un on peut se barrer chez l'autre, et ça les agriculteurs ne l'ont pas compris. Ils ont pas compris que 1200 euros c'était pas assez, qu'on a besoin de congés [...] de nous laisser notre place aussi, de pouvoir prendre des décisions, de nous impliquer dans la vie de la ferme* » (salariée agricole, 2025).

Le lien direct avec les consommateurs : un élément essentiel accentuant la reconnaissance

Le contact avec les consommateurs est une source de motivation et de reconnaissance importante. Pouvoir expliquer leur travail et partager leurs savoir-faire donne du sens à leur engagement. Une cheffe d'exploitation souligne « *l'importance d'expliquer aux gens ce qu'on fait* » (2025) et qualifie ces échanges de « *chouette moment de partage* » (2025). Un autre éleveur affirme : « *Ça me bouste* » (2025) quand il reçoit des retours positifs. Pour un fromager, « *quand on croise des clients qui nous disent qu'ils sont contents, ça fait plaisir* » (2025). De plus, le fait que le fromage soit consommé localement renforce leur sentiment d'utilité sociale et de fierté : « *On peut retrouver notre produit sur le territoire et c'est très valorisant* » (2025). Cette proximité avec les consommateurs nourrit un sentiment de reconnaissance immédiate et contribue à pérenniser la filière.

Recommandations

Cette partie vise à donner des propositions concrètes d'action à mettre en place sur le Massif central, basées sur les ressentis des nouveaux actifs rencontrés au cours du stage. Le Pôle fromager et les acteurs territoriaux impliqués pourraient par la suite les utiliser afin de pallier le manque de candidats pour les trois métiers à l'étude, et d'assurer le renouvellement des actifs.

Dans un premier temps, les enquêtés ont souligné **l'importance du collectif** dans leur engagement professionnel : entente entre paires, relations avec l'ODG, formations en groupe... Ce sont des éléments qui favorisent leur volonté de rester travailler au sein d'une structure et plus largement au sein de la filière AOP. Il est donc important de le maintenir, et en faire davantage de promotion, car c'est vraiment moteur d'engagement.

Ensuite, le souhait de plusieurs chefs d'exploitations de pouvoir avoir accès à des **formations GRH** (gestion ressources humaines) **afin de mieux manager leurs salariés** est aussi évoqué. En effet, sur les huit éleveurs rencontrés, quatre expriment une volonté affirmée de se former au management de leurs salariés. Pour deux autres cheffes d'exploitations (en St-Nectaire), qui ont déjà pu se former, ont jugés ces formations très utiles et indispensables. Il serait alors intéressant de former les éleveurs volontaires à la gestion de leurs salariés, en abordant des sujets tels que le management d'équipe, la communication, la gestion des conflits... En effet, ce sont des compétences rarement abordées dans les parcours de formation agricole, mais qui deviennent essentielles par la suite.

À l'image de ce qui se fait à la coopérative Jeune Montagne, le recours à un **service de remplacement** a montré des effets positifs. En effet, certaines personnes souhaitent s'engager dans la filière AOP et faire partie du groupement d'employeur pour acquérir de nombreuses compétences, afin de pouvoir s'installer par la suite. La pérennité de la filière est alors en partie assurée. Une des recommandations serait alors de déployer un service de remplacement sur d'autres filières AOP que celle du Laguiole, afin d'attirer de nouvelles personnes. Dans certaines zones où les bassins de production se chevauchent, il pourrait être pertinent d'envisager la mise en place d'un service de remplacement mutualisé entre plusieurs AOP. Le cahier des charges spécifique à chaque filière devra être pris en compte, et les salariés devront être accompagnés pour s'adapter aux exigences techniques de chacune.

Enfin, dans l'ensemble des résultats et du mémoire apparaît le **sens au travail** dans le cadre d'un métier en AOP. Il a été mis en évidence que c'est un moteur de l'engagement des nouveaux actifs, qui favorise non seulement l'entrée dans ces métiers, mais aussi la volonté d'y rester durablement. De ce fait, il pourrait être intéressant d'insister d'avantage sur le sens du métier. Ainsi, au travers les offres d'emploi et les fiches de postes, les employeurs pourraient valoriser les spécificités du métier en AOP (proximité avec le produit fini, attachement au terroir, collectif de travail, fierté professionnelle). Cela permettrait d'attirer des profils en quête d'engagement.

Pour conclure, ce mémoire a exploré le vécu au travail des nouveaux actifs dans les filières AOP fromagères du Massif central, révélant que le sens du travail, l'attachement au territoire, le respect du cahier des charges et la qualité du collectif constituent des éléments essentiels de l'attractivité de ces métiers, malgré des contraintes physiques, horaires et financières parfois difficiles.