



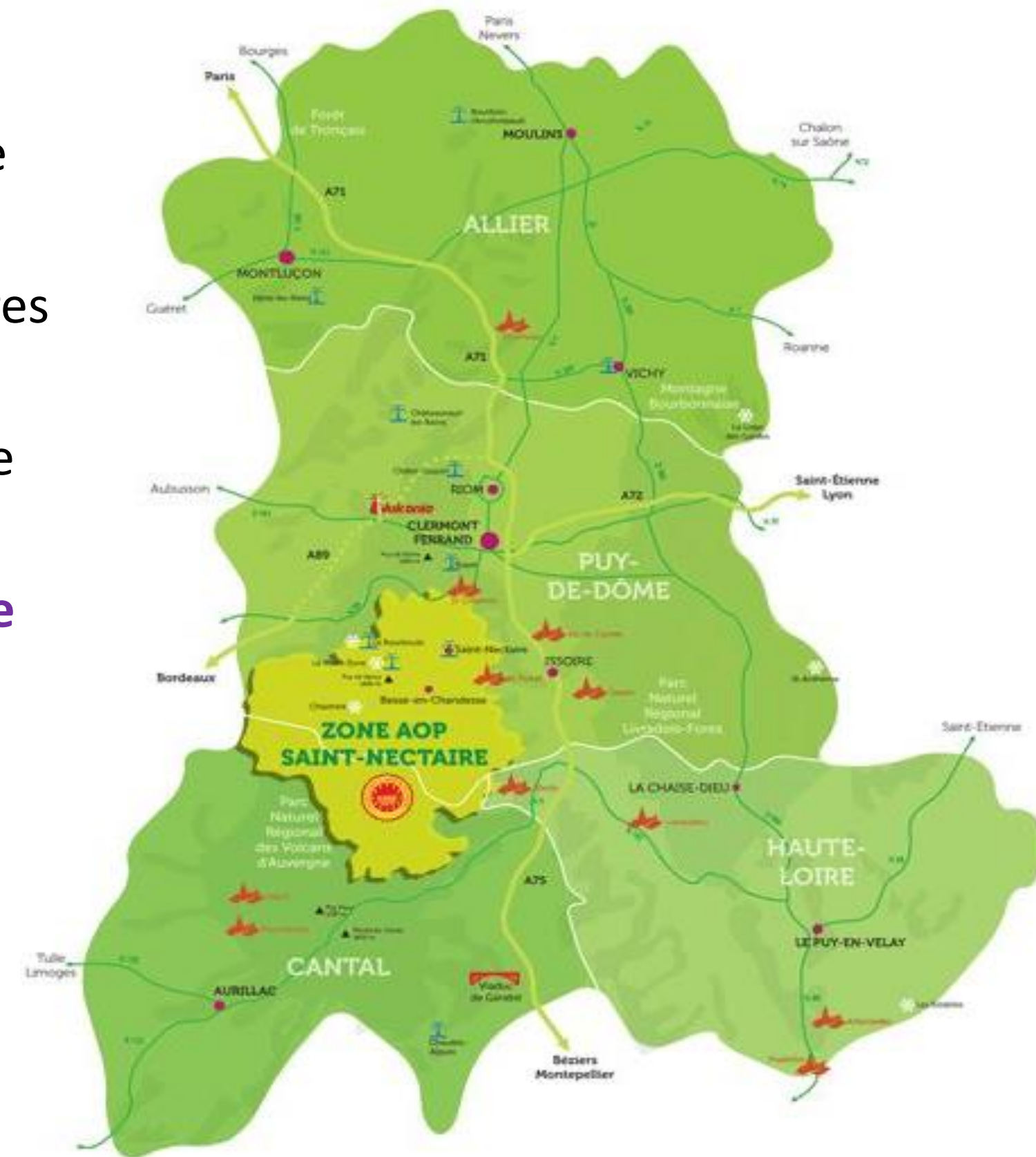
L'emploi en filière AOP Saint-Nectaire

E.ROUSSET- Webinaire INAO – 25.06.2025



La zone AOP Saint-Nectaire : un petit territoire de montagne

- **La plus petite zone AOP d'Europe**: 69 communes à cheval sur les départements du Puy-de-Dôme et du Cantal, 180 000 ha dont 100 000 ha de SAU, dont 55% sont utilisés par l'AOP
- Zone **rurale de montagne** (entre 800 et 1400m d'altitude) située sur les terres **volcaniques** du Sancy et du Cézallier
- Zone caractérisée par une **dominante de prairies naturelles**, présentant une grande biodiversité floristique (plus de 60 profils de prairies différents)
- **Une faible densité démographique** de la zone, mais une **activité touristique** dynamique et en développement



La Filière AOP SAINT-NECTAIRE

13 803T vendues en 2024 (-0,2% vs 2023)
387 exploitations

SAINT-NECTAIRE LAITIER

5 625T vendues en 2024 (-0,6%)
186 exploitations laitières
4 laiteries
6 collecteurs

Lait de mélange de plusieurs producteurs, collecté, pasteurisé et mis en fabrication en laiterie

Affinage en laiterie

SAINT-NECTAIRE FERMIER

8 178 T vendues en 2024 (+0,1%)
201 exploitations fermières
Dont 46 PF affineurs
20 affineurs

Lait cru d'un seul producteur mis en fabrication 2 fois par jour après la traite sur l'exploitation,

Affinage par les affineurs spécialisés
Ou affinage à la ferme

Fromage de +/-1,7 kg de type pâte pressée non cuite
28 jours d'affinage minimum.

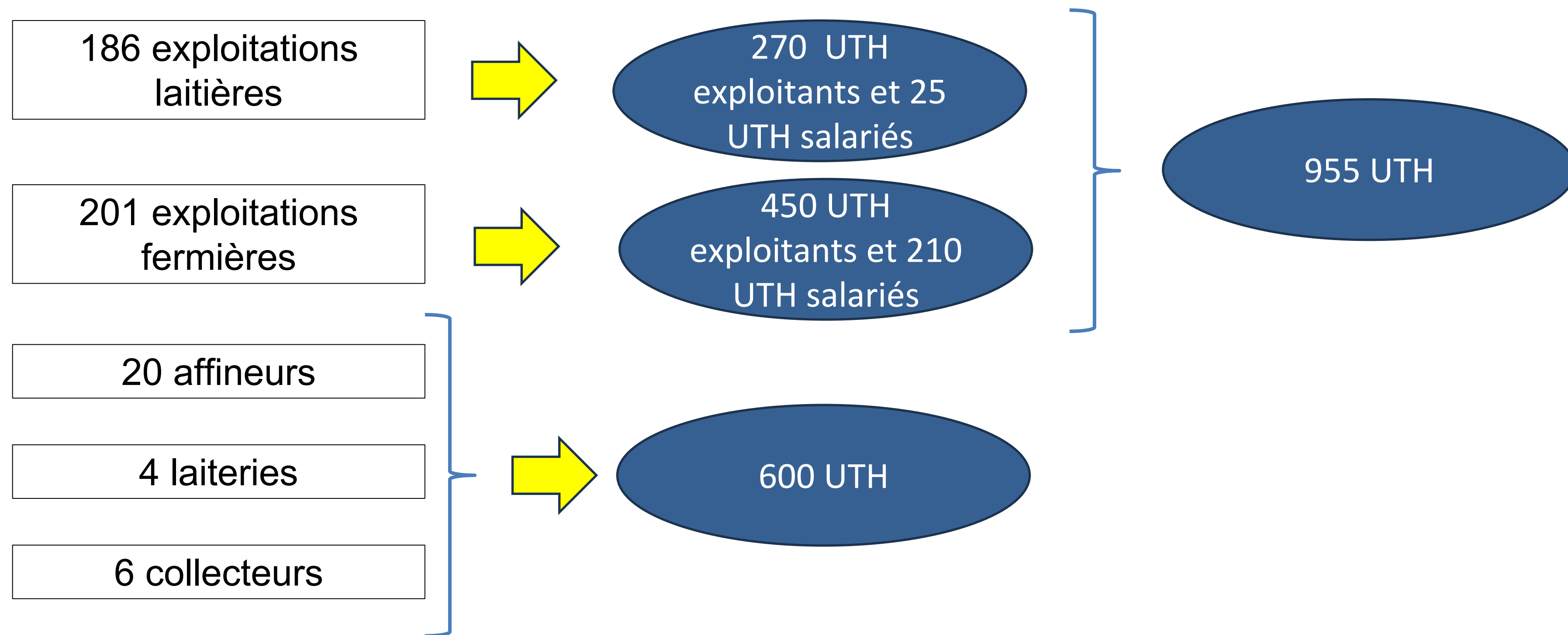
LE SAINT-NECTAIRE
LAITIER



LE SAINT-NECTAIRE
FERMIER



Près de 1600 emplois directs en filière AOP SAINT-NECTAIRE



Estimations : Difficulté à quantifier et suivre l'évolution des UTH salariées sur les exploitations

De nombreuses contributions à la vie du territoire

Evaluation de la contribution socio-économique de l'AOP Saint-nectaire à son territoire

Données issues du mémoire de Lucile Rouillard en 2015- Groupe ESA Angers, Master Food Identity

Approche qualitative (15 entretiens ciblés interne/externe filière) et quantitative (étude données filière, bases de données officielles, requêtes spécifique, bibliographie...)

➤ Une filière riche en emplois directs

1760 emplois directs en 2014

Soit 1,4 emploi/100 000 L de lait transformé en SN contre 1/100 000L à l'échelle de la filière lait France

➤ Contribue au maintien de la démographie dans une zone rurale

14 % de la population directement liée au Saint-Nectaire (estimation, 2010) , soit 1 habitant sur 6

Diminution de la population moins forte dans la zone (-2,9) que dans sa périphérie (-3,9%) entre 1999 et 2009 (INSEE)

➤ Création de richesse directe et indirecte pour le territoire

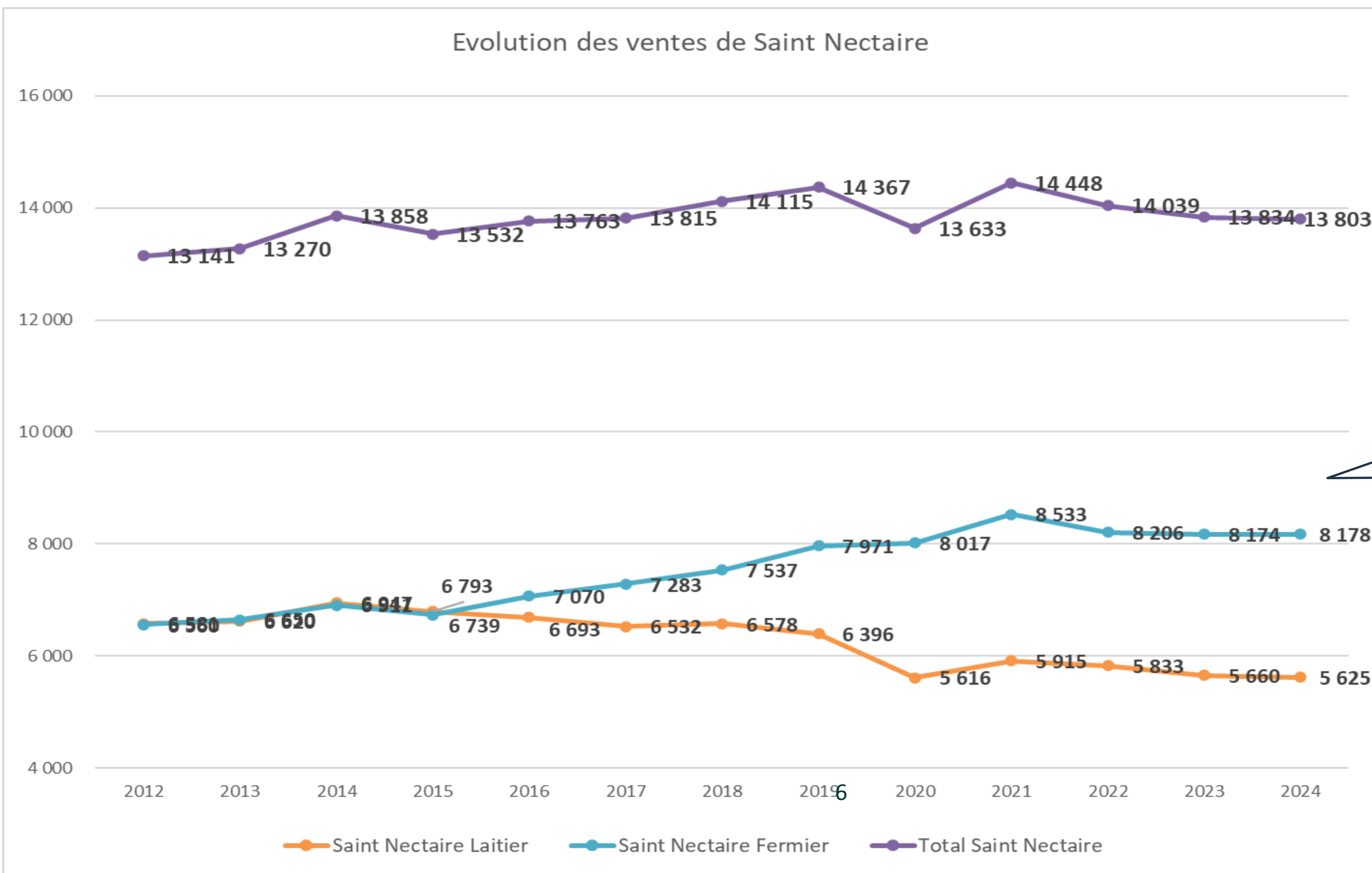
➤ Contribue au maintien du tissu social : plus de services, plus d'équipements (écoles)

➤ Maintien de l'activité agricole : maintien d'exploitations structurées, créatrices d'emplois salariés.

➤ Fort lien au tourisme qui se développe sur la zone

Evolution ventes SAINT-NECTAIRE 2012-2024

Evolution des ventes de Saint Nectaire



Développement de la filière fermière entre 2012 et 2022

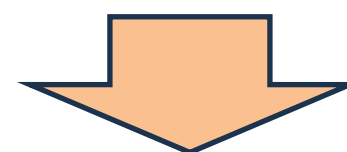


Les enjeux en terme de ressources humaines

- **Une dynamique d'installation** qui reste constante depuis quelques années : **69 producteurs installés entre 2020 et 2024** en AOP Saint-Nectaire
- **Mais qui ne compense pas les cessations d'exploitation.** : **- 72 exploitations entre 2020 et 2024** (passage de 459 en 2020 à 387 en 2024)

Un double enjeu pour l'avenir :

- **Le renouvellement des générations :**
32% des exploitations laitières ont un chef d'exploitation **de plus de 57 ans**
- **Le maintien des exploitations/entreprises existantes :** palier au manque de **main d'œuvre salariée et à la difficulté à recruter** sur la zone pour **réduire la contrainte de travail en exploitation**



Les besoins en Main d'Œuvre de la filière :

- **Au moins 15 à 20 emplois temps plein à pourvoir en continu sur les exploitations agricoles**
- **Au moins 15 à 20 emplois en laiterie et en affinage** sont également à pourvoir en continu.

La phase de salariat : un tremplin pour devenir demain chef d'exploitation ou associé.

Besoin estimé d'après enquêtes internes, en constante évolution.

Travailler l'attractivité de l'emploi en filière AOP Saint Nectaire

Caractéristiques de l'emploi en exploitation fermière :

Des contraintes	Des attraits
<ul style="list-style-type: none">▪ Des postes polyvalents : traite/fabrication fromagère/soin aux animaux▪ Des horaires en coupure : traite/fabrication 2 fois par jour immédiatement après la traite▪ Des zones rurales parfois isolées => difficulté de logement▪ Des tâches répétitives et physiquement exigeantes	<ul style="list-style-type: none">▪ Une filière attractive et dynamique▪ Un attrait pour la transformation à la ferme et la vente directe▪ Une dynamique touristique en fort développement sur le territoire

En laiterie, des postes diversifiés :

- Fromagers
- Chauffeurs-collecteurs
- Agents de maintenance
- ...

Les actions mises en œuvre en filière AOP Saint Nectaire

A partir de 2018 : Démarrage des actions d'accompagnement RH à l'ISN en partenariat avec des professionnels du recrutement et du management

2020: Mise en place d'une cellule de gestion des Ressources Humaines au sein de l'ISN, avec création d'un poste dédié

Marketing RH

Promouvoir les métiers de la filière

Recrutement

Accompagner les besoins en salariés des opérateurs

Formation

Former les employeurs et les salariés

Attractivité des métiers / Réduire la pénibilité au travail

=> Vers une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences à l'échelle de la filière

Promouvoir les métiers et renforcer l'attractivité

Marketing RH
Promouvoir les métiers de la filière

Campagnes de communication
SIA/Sommet Elevage/forum métiers

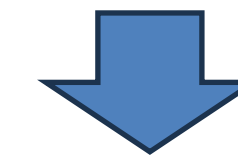
Mailing vers les établissements agricoles

2024 : Actions collectives avec l'Association des Fromages d'Auvergne

- Espace métiers au Sommet de l'Elevage
- Création de fiches métiers/formations
- Offre « Découverte des métiers » vers les établissements scolaires
- Animation d'un groupe de travail RH avec les professionnels des filières
- Création d'une plateforme en ligne regroupant toutes les offres d'emploi des filières AOP Auvergne



Attractivité des métiers / Réduire la pénibilité au travail



Nouveau projet ERGONOMIE

« Amélioration des conditions de travail en atelier de fabrication fermière »

Financement de l'ANACT et de la MSA

Recruter et former les salariés... et les producteurs

Recrutement

Accompagner les besoins en salariés des opérateurs

Création de fiches de poste et diffusion d'offres d'emplois en continue

Actualisation des besoins de producteurs (enquêtes)

Sélection des candidats et mise en relation producteurs

2025 : vers un processus de recrutement externalisé

Formation

Former les employeurs et les salariés

Formation SALARIES

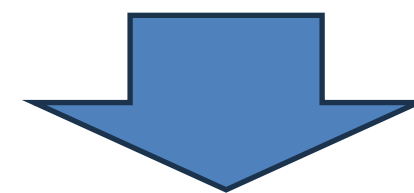
2018-2020: Organisation de 3 sessions POEC avec Pole Emploi (30 stagiaires)

2021-2022 : Création d'un contrat de professionnalisation spécifique AOP SN (20 stagiaires)

2024 : vers des dispositifs de formation individualisés (POEI, AFPR)

Formation EMPLOYEURS

2020 : mise en place de formation au Management pour les producteurs « Savoir encadrer ses salariés sur l'exploitation » (env. 40 producteurs formés)



BILAN : +/- 40 nouvelles embauches de salariés réalisées entre 2021-2024 via l'ISN

MAIS Difficulté de suivi et de pérennisation des contrats

Perspectives

➤ Projet REACTIFS – Pole Fromager AOP Massif Central/CERAQ

Renouvellement des actifs et des métiers amont et aval en filières fromagères sous SIQO

Objectifs : Dégager les atouts des AOP-IGP à mettre en avant et à mieux saisir pour favoriser le renouvellement des actifs dans les territoires concernés (Savoie et Massif Central)

Période : 2024-2026

Partenaires :

1. Mutualiser les connaissances sur **les cadres/conditions/spécificités proposés par les filières fromagères AOP-IGP** des territoires d'étude **pour le renouvellement des professionnels de la filière.**
2. Mieux comprendre les **nouvelles attentes des candidats et non candidats par rapport à l'emploi** et leur représentation des métiers AOP-IGP.
3. Analyser les **formats et parcours d'installation en filières AOP-IGP.**
4. Faire le bilan des **éléments d'attractivité des métiers de l'amont et de l'aval** au regard des cadres proposés par les filières AOP-IGP.
5. **Favoriser l'adéquation entre les cadres proposés par les filières et les attentes des nouveaux candidats** au travers de différents leviers.

