



HAL
open science

Rapport d'étude - Transitions agricoles et santé dans l'élevage bovin des alpes du nord

Sandrine Caroly, Antoine Girard

► **To cite this version:**

Sandrine Caroly, Antoine Girard. Rapport d'étude - Transitions agricoles et santé dans l'élevage bovin des alpes du nord. Pacte, Laboratoire de sciences sociales - Grenoble (France); Université Grenoble Alpes. 2024. halshs-04493132

HAL Id: halshs-04493132

<https://shs.hal.science/halshs-04493132>

Submitted on 6 Mar 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Rapport d'étude

Transitions agricoles et santé dans l'élevage bovin des alpes du nord

Sandrine Caroly

Antoine Girard

Février 2024



santé
famille
retraite
services



SOMMAIRE

Introduction : Objectifs, contexte, cadre théorique et méthodologie	3
1 Perception des transitions agricoles.....	7
1.1 Caractérisation des transitions agricoles par les enquêtés (en général).....	7
1.2 Problématiques liées aux transitions dans le secteur bovin Alpes du Nord.....	9
1.2.1 Caractérisation spontanée des grandes problématiques liées aux transitions et spécificités géographiques	9
1.2.2 Six grandes causes prioritaires des problématiques de transitions	11
1.2.3 Analyse qualitative des six grandes causes « prioritaires ».....	13
1.2.4 Trois grandes conséquences des problématiques de transitions.....	17
1.3 Conclusion sur la perception des transitions.....	19
2 Actions menées par les acteurs enquêtés dans la gestion des transitions agricoles	20
2.1 Actions menées par les structures	20
2.2 Difficultés rencontrées par les acteurs enquêtés	23
2.3 Rôle dans les transitions.....	25
2.4 Réseaux de partenaires et lien avec la MSA.....	26
3 Transitions agricoles et santé	28
3.1 Impact des transitions sur la santé des agriculteurs-trices de bovins dans les alpes du Nord	28
3.2 Impact des transitions sur la santé des conseillers	29
3.3 Collectifs et santé	30
4 Pistes de prévention, environnement et ressources nécessaires.....	32
Conclusion : Synthèse des résultats, points d'étonnement et perspectives	34
Annexe A : Bibliographie	38
Annexe B – Synthèse des scores obtenus en fonction du statut des enquêtés	39
Annexe C – Répartition des groupes formés à partir des conséquences identifiées comme prioritaires	40
Annexe D – Ensemble des actions citées par structure et par type d'actions.....	41
Annexe E - Réseaux d'acteurs selon les structures enquêtées.....	44

INTRODUCTION : OBJECTIFS, CONTEXTE, CADRE THEORIQUE ET METHODOLOGIE

Objectifs de l'étude

Cette étude vise à mieux comprendre la réalité des institutionnels avec qui la MSA coopèrent ou non, afin de cibler des projets (à co-concevoir) sur les problématiques de transitions dans l'élevage de bovins dans les Alpes du Nord. Pour cela, il s'agit d'enquêter auprès des acteurs, qui jouent un rôle dans les transitions agricoles, afin de les interroger sur leurs représentations des transitions, connaître leurs actions, leurs ressources, leurs difficultés et les pistes de prévention. Cette recherche, portée par le laboratoire PACTE de l'Université Grenoble Alpes, se situe dans un territoire, celui de l'Isère, de la Savoie et de la Haute Savoie. Il se concentre sur des organismes professionnels agricoles (OPA). Son objectif est de mieux identifier les liens que font ces OPA entre les transitions et la santé des agriculteurs et des conseillers, dans une filière spécifique et un territoire défini.

La suite de cette introduction reprendra le contexte de l'étude, l'approche théorique sous-jacente et la méthodologie. Les résultats de l'étude seront ensuite présentés en quatre parties : 1/ la perception des transitions agricoles par les enquêtés, 2/ les actions menées par les acteurs enquêtés dans la gestion des transitions agricoles et les difficultés qu'ils rencontrent, 3/ leur perception des liens entre les transitions et la santé des agriculteur-rices et des conseillers, 4/ les pistes de préventions envisagées par les enquêtés et les ressources qu'ils jugent nécessaires à la conduite de leurs actions. Ce rapport amènera à des pistes d'actions et des points d'étonnement sur les premiers résultats, qui nous semblent devoir être approfondis et opérationnalisés dans une recherche-action future de plus grande envergure, intégrant les institutionnels, les agriculteurs et les conseillers.

Contexte et analyse de la demande

Le plan SST 2021-2025 de la MSA¹ a fixé comme axe prioritaire « accompagner les projets et les transitions liées aux évolutions du monde agricole ». La mutation globale du modèle agricole doit être interrogée : mutation sociale avec le vieillissement de la population et l'embauche de jeunes ; modèle économique en difficultés avec les contraintes techniques, écologiques, politiques ; fragilisation des collectifs d'agriculteurs-rices qui ne partagent pas tous le même point de vue par rapport à ces changements. Les conseillers agricoles, en contact direct avec les agriculteurs, sont ainsi nécessairement touchés par les transitions globales vécues par ces derniers. Des difficultés peuvent être rencontrées dans leur accompagnement, d'autant plus quand eux-mêmes sont isolés, ce qui peut avoir un impact sur le fonctionnement des collectifs d'agriculteurs-rices. Le conseiller peut à la fois être mis en « échec » par le manque de collectif d'agriculteurs dans sa pratique d'accompagnement et dans le collectif de conseillers. De plus, les coopératives ou collectifs d'agriculteurs ne sont pas toujours en accord sur les changements de pratiques, par exemples, sur la gestion du manque d'eau, l'utilisation des nouvelles technologies ou entre des approches conventionnelle, biologique, raisonnée, etc.

La MSA s'occupe des deux populations : les agriculteurs-rices et les conseillers. Elle fait d'une part le constat que la santé de l'un influence la santé de l'autre et vice-et-versa, d'autre part, que toutes les composantes de la mutation globale du modèle agricole doivent être prises en considération et non uniquement les changements agroécologiques.

Les acteurs conseillers aux agriculteurs sont multiples (organisations professionnelles, organismes de formation, organisme de prévention). La gouvernance des organismes agricoles est majoritairement partagée entre un Président (agriculteur élu) et un directeur-trice (salarié) qui donne un modèle d'organisation participatif influençant les processus de décision. Le monde des professionnels (élu) en

¹ <https://ssa.msa.fr/document/plan-sante-securite-au-travail-en-agriculture-2021-2025/>

charge de la politique et celui des salariés des OPA ne sont pas nécessairement coordonnés sur les besoins d'évolution des pratiques de prévention et des conseillers agricoles. Il semble que le débat n'aborde pas suffisamment les questions du travail des uns et des autres, ni de la santé, deux points pourtant essentiels pour construire des démarches de co-conception et des projets innovants. Par exemples, le bien-être animal mis en avant par certains ne tient pas nécessairement compte des conditions de travail des agriculteurs et de leurs contraintes ; les conseillers peuvent également être mis en difficultés dans l'accompagnement de projets de transformation architecturale ou de matériel technique, si le collectif d'agriculteurs n'existe pas ou lorsque les contraintes environnementales ne font pas sens pour les conseillers et créent de la pénibilité pour les agriculteurs. L'hypothèse est alors celle d'un travail empêché de part et d'autre, couteux pour la santé de chacun au travail.

Dans ce cadre, notre projet répond à une demande de la MSA Alpes du Nord, soucieuse de la santé des conseillers agricoles et des agriculteurs-trices face à la mutation de leurs métiers. Des études ou projets répondent déjà aux problématiques de santé mentale (dépression, tentative de suicide)- par exemple projet Mentagro, Mosa, Stop (projets financés par la CCMSA en 2021) ou physique des agriculteurs (MSA, 2022), que nous souhaitons dépasser pour aller vers une approche constructive de la santé des conseillers et des agriculteurs, en cherchant à identifier dans les réseaux d'acteurs, les projets émergents et les possibilités d'accompagner ces projets.

Approche théorique sous-jacente

Notre étude se fonde sur la discipline de l'ergonomie de l'activité, qui a des concepts pour définir le travail, la santé, les relations travail et santé dans une approches diachronique, ainsi que la notion de collectif de travail.

Pour le dire brièvement, le travail n'est pas que la tâche prescrite par son organisation avec ses normes et ses standards. L'ergonomie s'inscrit dans un modèle couplant la tâche aux caractéristiques de l'individu, pris dans un contexte, une situation de travail. Dans cette conception, le travail est à comprendre dans l'activité réelle, ce qu'elle engage pour le travailleur par rapport à la prescription et ses empêchements dans la situation de travail. La notion d'activité est à la fois individuelle, subjective et collective. En effet, le travailleur engage plusieurs dimensions de son activité humaine lorsqu'il travaille : les dimensions biomécaniques (gestes, effort), cognitives (traitement de l'information, résolution de problèmes, raisonnement), psychiques (sens du travail, intérêt, émotions) et sociales (appartenance à une communauté, possibilités de travail avec d'autres). Ainsi le travail n'est pas que la simple exécution d'une consigne, ou d'un geste, il engage la personne dans toutes ses dimensions. Par ailleurs dans une approche systémique, cette activité peut combiner des aspects professionnels mais aussi de la vie personnelle. Dans un métier d'agriculteur, les frontières entre les différentes sphères de vie peuvent être relativement floues, du fait que le travail se fait dans le lieu de vie et que les horaires de travail dépassent largement un cadre professionnel classique. L'activité est faite de compromis et d'inventivité pour tenir les objectifs que se fixe le travailleur selon son contexte de travail et ses propres caractéristiques (Leplat, 1997).

L'approche de la santé est également constructive (Falzon, 2013). La santé n'est pas seulement un état, relatif à la présence ou l'absence de maladie. Elle est à envisager également dans un modèle de l'activité humaine pluridimensionnelle (physique, cognitive, psychique et sociale). Par exemple, l'exclusion et l'isolement peuvent être un signe de difficultés de santé. La santé correspond au cheminement de chacun pour trouver un équilibre entre ses contraintes et les moyens de les compenser. L'état de santé n'est pas stable et évolue dans le temps et dans l'étendue de l'agir humain (Davezies, 2013). Être pour quelque chose (Clot, 2010) dans ce que peut réaliser l'individu est une

façon de se réapproprier le cadre contraignant dans lequel il se trouve et de pouvoir créer de nouvelles normes (Canguilhem, 1966 cité par Schwartz, 2016).

La relation entre le travail et la santé est à comprendre dans une approche diachronique (passé, présent, futur) - cf. les travaux du Centre de recherche sur l'âge et le vieillissement de la population au travail (CREAPT). En effet, la santé actuelle n'est pas uniquement due au travail actuel mais aussi à celui passé ou à venir. Par exemple, une personne a pu être exposée par le passé à des contraintes physiques et développer plus tard dans son parcours des troubles musculo-squelettiques. Elle peut aussi avoir mal au dos actuellement en anticipation de son travail futur, car il est difficile de se projeter avec des risques de cessation d'activité et beaucoup de doutes sur la possibilité de tenir. Cette approche temporelle des liens santé et travail invite à être prudent sur les interprétations hâtives et à comprendre ces relations dans un modèle complexe, notamment où l'activité doit être interrogée, mais également les possibilités de construction d'expérience tout au long du parcours, et les difficultés pouvant conduire à des phénomènes de sélection, de décrochage (Gaudart, Volkoff, 2022). Les relations entre le travail et la santé sont donc singulières et à comprendre dans le parcours et l'expérience. Cependant il existe des invariants concernant les contraintes de travail qui peuvent avoir des effets sur la santé. Par exemple, l'intensité du travail joue sur la pression temporelle, qui implique souvent une augmentation du stress et des troubles musculosquelettiques. De plus, les formes de pénibilité dans certains métiers sont reconnues, même s'il existe encore beaucoup d'invisibilité sur les contraintes réelles et les formes de régulation pour y faire face. Nous retiendrons qu'il est important de sortir d'une individualisation de la santé, car la santé est à instruire avec le travail.

Enfin, une autre piste est également à explorer, celle des liens qui existent entre collectif de travail et santé. En effet, quand il est possible dans l'activité, d'articuler du travail collectif et du collectif de travail (Caroly, 2022), des possibilités de réélaboration des règles émergent, donnant du sens à son travail et du pouvoir d'agir pour chacun. Dans ce modèle de l'activité collective vue comme ressource pour la préservation de la santé, le corps peut devenir un instrument du travail collectif par les possibilités qu'il offre de coordination et de gestion des efforts avec les autres, et un instrument du collectif de travail en favorisant le développement des gestes de métiers, des savoir-faire de prudence et la gestion des émotions. Ainsi lorsque l'activité est possible et que le collectif est présent, le corps est en santé. Il permet de mieux gérer les risques professionnels, les risques pour la santé, voire les risques environnementaux dans le travail actuel et futur.

Ce cadre théorique sur les concepts de travail et de santé, leurs relations, et le collectif nous permet d'aller non seulement vers une compréhension des représentations par les OPA du lien entre transitions et santé des agriculteurs-trices de l'élevage bovin et des conseillers, pour produire des connaissances sur l'état des actions dans un territoire, mais il nous apparaît également comme la possibilité d'accompagner la MSA dans le développement de son partenariat sur la problématique des transitions agricoles. En effet, notre hypothèse est que le pouvoir d'agir de la MSA dépendra de son pouvoir de penser autrement ses actions et ses relations avec les autres mais aussi de sa capacité à construire des espaces de débats sur le travail avec les acteurs dont elle s'occupe pour faire les liens entre la santé et les transformations du monde agricole.

Méthodologie d'entretien semi-directif et échantillon

Pour cette étude exploratoire, nous avons réalisé des entretiens individuels selon un guide d'entretien, co-constitué avec le comité de pilotage de la MSA ADN. Le guide d'entretien porte sur quatre volets : un premier visant à décrire les caractéristiques de la personne, son parcours professionnel et son ancienneté dans la fonction dans son institution ; un deuxième sur la perception des transitions agricoles en général, puis dans le secteur des Bovins des Alpes du Nord, suivi d'une grille de cotation

en termes de contraintes et ressources sur une liste de causes de problématiques transitions, avec une demande de priorisation des 5 plus importantes, ainsi qu'une liste de conséquences également priorisées. Le troisième porte sur les actions et activités de l'acteur interrogé dans la gestion des transitions agricoles, le quatrième sur les liens entre transitions agricoles et santé des agriculteurs-rices de bovins et des conseillers sur le territoire, ainsi que les pistes à développer pour accompagner des projets.

L'entretien, d'une durée d'une heure à une heure et demi, s'est réalisé en face à face dans le lieu professionnel de la personne enquêtée. Notons qu'il a été très apprécié par les enquêtés que cet entretien se réalise dans ces conditions. Il a été enregistré pour réaliser des monographies, transmises à la personne enquêtée pour validation.

Dans le cadre de la démarche d'accompagnement de cette étude exploratoire, 4 comités de pilotage ont été réalisés avec la MSA ADN, comprenant les représentants du service de prévention, des élus, une représentante du service d'action sanitaire et sociale ainsi que la responsable du programme de prévention du mal être agricoles et des représentants de service centraux de la MSA. Le premier comité de pilotage, en juillet 2023, restreint aux représentants du service de prévention de la MSA ADN a permis de co-construire le guide d'entretien, d'identifier les structures et personnes à interroger. Le second comité de pilotage, en septembre 2023, visait à donner les objectifs de l'étude et l'état d'avancement. Le troisième comité de pilotage, en novembre 2023, a permis de construire un référentiel commun sur les concepts théoriques mobilisés dans l'étude exploratoire, de définir le rôle du comité de pilotage et de donner quelques résultats intermédiaires. Le quatrième comité de pilotage, en décembre 2023, a eu pour objet de présenter les résultats globaux, de définir les attendus sur le rapport et la restitution aux acteurs interviewés (en janvier 2024) et au comité de pilotage (février 2024) pour la suite de la recherche-intervention.

Notre échantillon est composé de 25 personnes de différentes structures jouant un rôle sur le territoire de conseil agricole et/ou de prévention auprès des agriculteurs-rices de l'élevage bovins dans les Alpes du nord (Isère, Savoie et Haute Savoie). Nous avons pour chacune de ces structures fait un entretien individuel avec le Président et un autre avec le Directeur pour avoir une idée plus précise de leur rôle et de leurs représentations des transitions. Rappelons que les présidents sont élus et viennent du milieu agricole avec une sensibilité potentiellement différente des directeurs, qui ne sont pas forcément issus du milieu.

Voici la liste des structures et fonctions rencontrées :

- GEDA Tarentaise (Président)
- GIDA Tarentaise (Président)
- ADICE (Président)
- FDCUMA (2 animateurs- responsable)
- VIVEA (Directeur)
- Groupama (Présidente)
- ADABIO (Président, Directeur)
- MSA ADN (Présidente ; Directeur et directrice adjointe)
- Coopérative Entremont Ici Chartreuse (Président, Directeur)
- Fédération des services de Remplacement de Haute-Savoie (Président, Président local)
- Fédération des Alpages de l'Isère (Président, Directeur)
- Syndicat interprofessionnel du Reblochon (Président, Directrice)
- Chambre d'agriculture de l'Isère (Président, Directrice)
- Union des Producteurs du Beaufort (Directeur, Président)
- Chambre d'agriculture de Savoie Mont Blanc (Président)

- Banque Populaire (Directeur).

Dans notre approche de l'ergonomie de l'activité, nous avons amené l'acteur à centrer son discours sur son propre travail dans son contexte professionnel, tant dans ses réponses sur la perception des transitions agricoles, que sur ses actions ou sur des liens transitions-santé.

1 PERCEPTION DES TRANSITIONS AGRICOLES

1.1 Caractérisation des transitions agricoles par les enquêtés (en général)

Dans un premier temps, nous traiterons des réponses spontanées des enquêtes sur les transitions agricoles en général. Globalement, ceux-ci définissent ces transitions comme le passage d'une agriculture centrée sur une production largement codifiée et normalisée à une agriculture d'adaptation, à une agriculture raisonnée. Cette évolution renvoie souvent à des éléments extérieurs, telles que les contraintes de la PAC. Néanmoins, selon eux, des évolutions et des adaptations ont toujours existé dans le monde agricole.

Ces transitions sont en effet inscrites dans un parcours de mutation du travail avec des grandes étapes de changement que doit opérer l'activité agricole. Par exemple, l'époque de la mécanisation, qui continue encore, et celle de la robotisation. Ainsi les transitions sont à inscrire dans une trajectoire, au temps long, avec parfois des virages forcés. Ces transitions se réalisent plutôt en réaction aux événements qu'en anticipation ; elles sont permanentes.

Souvent, spontanément, les enquêtés évoquent les changements de profils agricoles (de l'exploitant au chef d'entreprise), ainsi que les attentes des éleveurs de demain (gestion des horaires permettant d'avoir une vie de famille ou du temps). Le besoin de rendre attractif le métier apparaît indispensable face au manque de main d'œuvre. Plusieurs raisons sont énoncées : concurrence avec les métiers du tourisme en montagne, renouvellement des générations non assuré avec une reprise de la structure familiale. D'autres formes d'organisation du travail sont à concevoir : le passage en GAEC apparaît comme une piste intéressante, mais cette modalité n'est pas accessible à tous, ou tout le monde n'y est pas encore prêt, et certains préfèrent s'orienter vers de la robotisation.

Les transitions sont surtout décrites comme sociales, voire économiques. En effet, plusieurs enquêtés mettent en lien les transitions agricoles avec les enjeux liés aux marchés et à leurs évolutions : valorisation des produits, du métier- changement du type de production et changement de pratiques, circuit court de commercialisation. Les transitions se trouvent là aussi dans d'autres façons de penser l'organisation de la production. Par exemple, même en Savoie, faire moins de lait et un produit de qualité est un choix. D'autres choix, comme celui de lier fabrication et vente pour aller vers plus de proximité par le biais de la vente directe peuvent être perçus comme moins subi pour aider à l'installation d'un jeune ou créer de l'emploi. Ainsi, celui qui sort de la fruitière n'est pas nécessairement en concurrence, il s'ouvre sur un autre type de circuit de commercialisation.

C'est dans un second temps seulement, que les transitions en lien avec l'environnement et le sociétale sont évoquées. Les enquêtés perçoivent alors que le réchauffement climatique, la gestion des aléas et de l'énergie amène le milieu agricole à des transitions, qui ne sont pas toujours anticipées, mais qui peuvent parfois faire partie de projets et/ou d'actions ciblées. De plus, le regard de la société sur le bien-être animal ou l'usage des phytosanitaires sont perçus comme des éléments extérieurs obligeant à changer les pratiques. Ainsi, on peut constater que, malgré le lien qui est fait entre écologie et aspects économiques, peu d'OPA évoquent directement la transition du point de vue de l'agroécologie. Nous pouvons interpréter cette faible évocation à l'agroécologie comme une possible réaction à une

injonction trop marquée, dont les institutions veulent se démarquer face aux conflits qu'elle génère dans la mutation du travail.

Par ailleurs, les transitions réfèrent à d'autres aspects comme le problème du foncier, dans la transmission des exploitations mais aussi dans leur acquisition : l'urbanisation du territoire a fait grimper les prix et il y a moins d'espace cultivable. Ces transitions semblent donc plutôt perçues du côté économique et social qu'environnemental.

Au fil de l'entretien, les enquêtés parlent du changement des conditions de travail ainsi que des modes de production, tant sur un registre positif que négatif. Par exemple, la modernisation des exploitations, ou l'apparition de technologies a permis d'améliorer le travail ou de se mettre en conformité mais cela représente un coût et des contraintes supplémentaires. Par exemple, il est parfois nécessaire d'aller plus vite, produire plus, avec une intensité plus grande.

L'*encadré 1*, ci-dessous, montre quelques discours² mettant en évidence la nécessité d'adaptation, de changement permanent et de réponse aux attentes du métier de demain.

Exemple 1 : « L'éleveur qui veut profiter de ses enfants, il faut qu'on l'accompagne à profiter de ses enfants ; s'il veut aller sur le bio parce qu'il y a un marché ou parce que c'est une volonté personnelle, il faut y aller ; s'il veut réfléchir à faire du local ou de la transformation, il n'aura pas forcément la même stratégie et donc là l'idée c'est vraiment de s'adapter. » (Enquêté 1)

Exemple 2 : « Avant, on était producteur, on fabriquait, on travaillait en famille. On a perdu de la main d'œuvre. » (Enquêté 12)

Exemple 3 : « Il y a forcément des transitions qui se font, mais tout le monde n'est pas à la même échelle, au même niveau, tout le monde ne va pas dans le même sens, mais il y a de l'évolution. » (Enquêté 21)

Exemple 4 : « Sur la question de la vente directe ou de la diversification, je pense qu'on a un peu deux publics face à ça. Il y a des gens qui sont prêts à rentrer dedans, qui y vont, même si des fois c'est presque au détriment d'une vie personnelle, à cause du temps de travail supplémentaire. Et puis d'autres qui disent : "nous, le système actuel de commercialisation de la production nous va bien, on préfère se spécialiser dedans". » (Enquêté 21)

Exemple 5 : « La première grande transition qui continue de se poursuivre, c'est la mécanisation. » (Enquêté 20)

Exemple 6 : « Après les changements, ça a été la PAC, qui aujourd'hui est la politique agricole, qui quand même, en soutenant les prêts agricoles, uniformise les choses, et aujourd'hui maintient le monde agricole sous une forme de perfusion, avec une inertie, une difficulté à aller sur le marché, à créer de la valeur à ses produits. » (Enquêté 25)

Encadré 1 : Discours exprimant la nécessité d'adaptation, de changement et de réponse aux attentes du métier de demain.

Enfin, notons que « *les problèmes de transition se trouvent à tous les étages dans les systèmes agricoles. Des transitions sur la façon de travailler, des transitions sur la façon de considérer le bien-être animal, sur le climatique, etc. Donc il y en a plein, en fait, c'est large.* » (Enquêté 19). Il apparaît donc important de mieux caractériser les transitions et de se positionner. Dans la partie suivante, des réponses sont apportées de façon spontanée puis systématique par les enquêtés, sur les spécificités des transitions dans la filière Bovins et dans le secteur géographique identifié des Alpes du Nord.

² Dans la suite de ce rapport, les propos recueillis lors des entretiens seront retranscrits en italique et entre guillemets. Nous avons nommé les enquêtés par des numéros pour garder l'anonymat.

1.2 Problématiques liées aux transitions dans le secteur bovin Alpes du Nord

L'objectif de cette partie est de déterminer ce qui constituent, pour les acteurs interviewés, les grandes problématiques liées aux transitions agricoles dans le secteurs bovin Alpes du Nord (i), leurs causes (ii) et leurs conséquences (iii).

1.2.1 Caractérisation spontanée des grandes problématiques liées aux transitions et spécificités géographiques

Ce premier point vise à identifier ce que les enquêtés considèrent comme les principales problématiques des transitions agricoles. Il s'appuie sur l'analyse des réponses données à une question ouverte portant sur la caractérisation de ces problématiques dans le secteur bovin sur le territoire des Alpes du Nord.

Un élément souvent évoqué spontanément est celui de la problématique de la sécheresse avec une double conséquence : 1/ celle-ci amène à des changements de pratiques : gestion des stocks, régénération des prairies, pratiques culturales moins risquées, changements de variétés ou de système fourrager, 2/ diminution de la qualité du lait et apparition de nouvelles maladies du fait que le bovin souffre terriblement de la chaleur, couplé à une problématique du bien-être animal.

La double traite, matin et soir tous les jours est également une des spécificités de la filière bovin-lait. Cela amène à développer des formes de travail en collectif pour pouvoir prendre des congés, et se décharger de quelques week-ends. Cela est rendu possible par un fonctionnement en GAEC ou en utilisant le service de remplacement.

La transition dans ce secteur passe par une valorisation du produit et du métier en lien avec le terroir, notamment grâce au travail sur les AOP-IGP, et la reconnaissance d'appellations sur le Fromage en AOC. Pour cela, une organisation en coopérative avec un cahier des charges constitue une transition économique et organisationnelle très importante.

D'autant que le territoire est marqué par la spécificité de la montagne, qui ne permet pas d'avoir une exploitation de Bovins sur le même modèle que dans d'autres régions. En effet, cette spécificité de la montagne se caractérise d'une part par un faible espace d'exploitation avec un manque d'hectares et un tourisme hivernal et estival, qui amène à un foncier très élevé. D'autre part, la montagne ne favorise pas la possibilité de robotisation et présente moins de mécanisation, ou une mécanisation très onéreuse, à cause de la géomorphologie, de la petite taille des fermes et des troupeaux mais aussi des contraintes liées au cahier des charges des fromages AOC, notamment au lait cru, comme le Reblochon.

Le territoire de l'Isère est différent des 2 Savoie par sa configuration géographique, pouvant conduire à des conflits sur la gestion du lait entre la vallée et la montagne. Les profils d'agriculteurs peuvent être différents, avec en Isère de nombreux néo-agriculteurs avec des parcours diversifiés tout au long de leur carrière, qui arrivent tardivement à l'agriculture et qui n'y restent pas non plus (départ dans les 10 ans). Les problématiques en Savoie concernent plutôt la transmission de l'exploitation, même si le produit est davantage rentable. Globalement, une baisse considérable des élèves d'origine du milieu agricole est constatée dans les écoles de formation.

La filière des bovins sur le territoire des Alpes du Nord est marquée par une diminution ces dernières années d'élevages bovins lait. Pour ce qui concerne l'élevage bovins viande, il varie selon la fluctuation du marché. Dans certains cas, le passage de Bovins-lait à Bovins-viande apparait comme une réponse quand il est difficile de renouveler les générations sur une exploitation, car le bovins-viande ne

présente pas la contrainte de la traite. Cependant cette filière de bovins est à regarder aussi dans un écosystème. En effet, le circuit du lait, qui manque de plus en plus est soumis à des logiques de concurrence marchandes entre les coopératives et les autres entreprises privées de collecte du lait. Un autre aspect qui caractérise cet écosystème est le partenariat entre les institutions, que nous développerons dans la partie réseau/travail collectif. Il est cité par les enquêtés comme un point important pour soutenir les transitions dans ce secteur Bovin sur le territoire des Alpes du Nord.

Plusieurs enquêtés perçoivent que la problématique du loup chez les bovins fait partie des transitions à anticiper.

Qu'ils soient directeurs ou présidents de structure, tous perçoivent une souffrance plus importante des agriculteurs de Bovins que dans les autres secteurs.

L'encadré 2, ci-dessous, montre quelques discours mettant en évidence que les transitions sont à appréhender dans le lien avec la spécificité de la filière Bovins et du territoire des Alpes du Nord.

Exemple 1 : « On est passé d'un troupeau laitier à faire de la vache allaitante. Les troupeaux diminuent et il n'y a pas de suite. Avant il y avait ici 11 fermes, maintenant il n'y en plus que 2. Il n'y a plus de jeunes qui veulent reprendre. » (Enquêté 11)

Exemple 2 : « Ça peut être de se dire que même si je gagne bien ma vie en faisant telle activité, j'ai envie de faire autre chose. Et du coup le lait au lieu de le vendre assez bien à la coopérative fromagère locale, j'ai peut-être envie de développer la transformation sur la ferme ou de faire de l'agritourisme. » (Enquêté 3)

Exemple 3 : « On n'a pas de grosses fermes en Reblochon. Mais c'est plus le cas pour le Beaufort. Globalement, en France, on a quand même des agrandissements des fermes de bovins. » (Enquêté 12)

Exemple 4 : « Et puis les bovins, les maladies. Avant, on n'avait pas toutes ces maladies. Et puis le climat. Il touche aussi les animaux. » (Enquêté 13)

Exemple 5 : « Les gens sont quand même moins dans le sacrifice et plus tournés sur eux-mêmes, sur leur vie. Quand tu es éleveur, tu es tourné vers ton troupeau parce que tu gères du vivant, tu as un système d'astreintes que tu acceptes parce que le vivant a besoin de cette astreinte-là. Moi, je suis en GAEC, ça me permet d'avoir du temps libre, ça me permet de me libérer. » (Enquêté 21)

Exemple 6 : « Dans le secteur des bovins, la première problématique de transition est la gestion de l'herbe. C'est un vrai problème quand il fait sec, ou quand il fait trop chaud. L'herbe ne pousse plus, on est bien embêté. Qu'on fasse du pâturage ou qu'on ramasse son herbe ou quoi que ce soit, on ne peut plus nourrir ses bêtes. » (Enquêté 17)

Exemple 7 : « Il y a un petit peu des tensions entre des privés et des coopératives, ils s'arrachent les producteurs de lait, parce qu'il manque de lait aujourd'hui. Cette problématique, elle est générale, qu'on soit en Savoie ou ailleurs, avec du lait beaucoup mieux rémunéré. Demain il y a des outils de transformation fruitière, qui peuvent être mis à mal par manque de lait. Du coup, ça crée de la concurrence entre des privés et des petites fruitières coopératives. » (Enquêté 16)

Encadré 2 : Discours exprimant le lien entre transitions et spécificité de la filière Bovins et du territoire des Alpes du Nord.

1.2.2 Six grandes causes prioritaires des problématiques de transitions

Ce second point vise à identifier et à hiérarchiser les causes des problématiques de transitions qui apparaissent comme prioritaires aux enquêtés.

Causes identifiées comme prioritaires

Une liste de 19 causes de problématiques de transitions agricoles classées en 6 catégories (environnementales, sociales, économiques, juridiques, techniques et liées aux organismes de conseil) a été établie avec la MSA SST. A partir de cette liste, il a été demandé aux acteurs interviewés d'identifier les 5 causes qu'ils considèrent comme prioritaires, puis, de les hiérarchiser de 1 à 5 par ordre de priorité (1 étant la plus prioritaire).

Notre méthode a ensuite consisté à associer à chacune des causes un score obtenu à partir d'un calcul pondéré. Plus précisément, le score de chaque cause est obtenu par la somme :

- du nombre de fois où celle-ci est classée en 1 multipliée par le coefficient 1 ;
- du nombre de fois où celle-ci est classée en 2 multipliée par le coefficient 0,8 ;
- du nombre de fois où celle-ci est classée en 3 multipliée par le coefficient 0,6 ;
- du nombre de fois où celle-ci est classée en 4 multipliée par le coefficient 0,4 ;
- du nombre de fois où celle-ci est classée en 5 multipliée par le coefficient 0,2.

Trois grandes catégories de causes peuvent alors être empiriquement définies à partir des scores obtenus :

- Les **causes non-priorisées**, qui correspondent aux 2 causes identifiées par aucun des enquêtés comme prioritaires, celles-ci ont donc obtenu un score de 0 ;
- Les **causes secondaires**, qui correspondent aux 11 causes ayant obtenues un score compris entre 0,4 et 2 ;
- Les **causes prioritaires**, qui correspondent aux 6 causes ayant obtenues un score compris entre 4,8 et 17.

Cette première analyse permet donc de mettre en évidence 6 causes de problématiques de transitions agricoles identifiées comme prioritaires par les enquêtés :

1. *l'augmentation des aléas climatiques (transition environnementale) ;*
2. *le manque d'eau (transition environnementale) ;*
3. *les difficultés de recrutement, baisse de la démographie (transition sociale) ;*
4. *le droit de regard des voisins, de la société civile (transition sociale) ;*
5. *la modification des circuits de commercialisation (transition économique) ;*
6. *la baisse de la présence agricole territoriale (transition sociale).*

Ces résultats sont synthétisés en *figure 1*, ci-dessous.

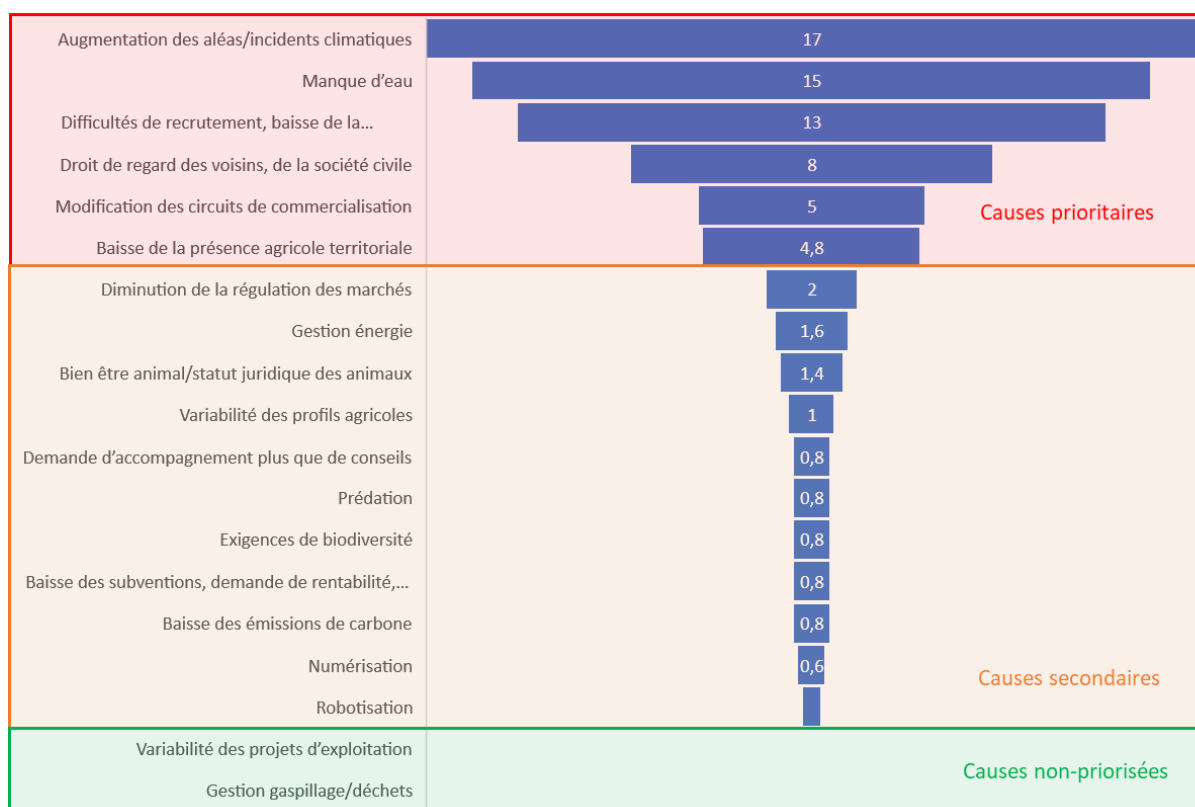


Figure 1 : Scores obtenus par chacune des causes de problématiques de transitions présélectionnées.

Notons enfin que ces causes renvoient à trois types de transitions que nous qualifions d'environnementale, d'économique et de sociale.

Causes identifiées comme prioritaires en fonction du statut

Une seconde analyse a porté sur la distinction des scores obtenus en fonction du statut des enquêtés (directions ou présidences). *L'annexe B*, synthétise les scores obtenus par cause en fonction du statut des enquêtés. Si l'on s'intéresse uniquement aux six causes identifiées comme prioritaires, on observe que³ :

- Le manque d'eau devient la cause la plus prioritaire des présidences et la troisième cause des directions ;
- L'augmentation des aléas climatiques reste la cause la plus prioritaire dans les directions et devient la seconde cause dans les présidences ;
- Le droit de regard des voisins devient la quatrième cause pour les directions et pour les présidences ;
- La modification des circuits de commercialisation devient la cinquième cause pour les directions et peut être considérée comme une cause secondaire pour les présidences ;
- La baisse de la présence agricole territoriale devient la cinquième cause pour les présidences et peut être considérée comme une cause secondaire pour les directions.

³ Ces résultats ne sont statistiquement pas significatifs et ne sont donc pas généralisables : ils représentent seulement les points de vue des acteurs enquêtés.

Ces éléments sont synthétisés en *tableau 1*, ci-dessous.

Classement de la cause prioritaire	Effectif total (25 enquêtés)	Directions (11 enquêtés)	Présidences (14 enquêtés)
1	Augmentation des aléas climatiques	Augmentation des aléas climatiques	Manque d'eau
2	Manque d'eau	Difficulté de recrutement	Augmentation des aléas climatiques
3	Difficulté de recrutement	Manque d'eau	Difficulté de recrutement
4	Droit de regard des voisins	Droit de regard des voisins	Droit de regard des voisins
5	Modification des circuits de commercialisation	Modification des circuits de commercialisation	Baisse de la présence agricole territoriale
6	Baisse de la présence agricole territoriale		

Tableau 1 : Hiérarchisation des causes de problématiques de transitions en fonction du statut des enquêtés.

Ces résultats nous permettent de conclure que nous retrouvons les mêmes catégories de représentations associées aux causes des problématiques de transitions entre les directeurs et les présidents. En effet, six principales causes permettent de décrire les priorités des enquêtés. Néanmoins, des différences émergent concernant la hiérarchisation de ces causes, en fonction du statut de l'enquêté :

- d'une part, sur le caractère moins prioritaire de la baisse de la présence agricole territoriale pour les directions et sur le caractère moins prioritaire de la modification des circuits de commercialisation pour les présidences ;
- d'autre part, il apparaît que les directions positionnent en priorité 1 l'augmentation des aléas climatiques, alors que les présidents priorisent en premier le manque d'eau. Une des interprétations possibles est que les présidents, souvent agriculteurs eux-mêmes sont déjà confrontés à la sécheresse et sont plus dans une démarche réactive, tandis que les directeurs moins touchés personnellement se situent à un niveau davantage prospectif et plus large. Ces derniers positionnent également la difficulté de recrutement en priorité 2 tandis que les présidents la positionnent en priorité 3. Cette différence peut s'expliquer par des possibilités d'actions entre les contraintes et les ressources qui ne sont pas perçues de la même façon selon le statut.

Dans le point suivant, nous analyserons de manière qualitative les justifications apportées par les enquêtés concernant cette hiérarchisation de ces causes de problématiques de transition.

1.2.3 Analyse qualitative des six grandes causes « prioritaires »

Ce point concerne l'analyse qualitative des raisons qui justifient, selon les enquêtés, le caractère prioritaire des six principales causes de problématiques de transitions identifiées. Chacune des six causes sera analysée distinctement.

L'augmentation des aléas climatiques

L'augmentation des aléas climatiques est globalement identifiée par les enquêtés comme la cause la plus prioritaire des problématiques liées aux transitions agricoles : « *C'est très élevé, ou ce sera ressenti comme tel, c'est-à-dire que ça devient quand même de plus en plus prégnant (Enquêté 7)* ». Parmi ces aléas, on relève notamment la sécheresse, le gel, la grêle, les inondations, etc.

Selon les enquêtés, les aléas climatiques génèrent en premier lieu une forte incertitude sur l'activité. En effet, ces aléas sont perçus comme potentiellement très dommageable et difficilement anticipables : « *L'augmentation des aléas climatiques. Je pense que c'est une des problématiques les plus risquées et qu'on peut le moins anticiper (Enquêté 3)* ».

En second lieu, certains enquêtés soulignent la relative impuissance en matière de protection contre les conséquences de ces aléas. En effet, si des changements de pratiques culturales sont développés, et que des modalités d'indemnisation sont envisageables, ces mesures s'avèrent en pratique souvent insuffisantes.

L'encadré 3, ci-dessous, montre quelques discours mettant en évidence cette difficulté de faire face aux aléas climatiques.

Exemple 1 : « Il y a un certain nombre d'aléas face auxquels on ne peut rien faire. Si une année, il ne pleut pas pendant trois mois, il n'y aura pas d'herbe et pas de lait, par exemple. Donc face à ça, on n'a pas grand-chose à faire, si ce n'est peut-être implanter d'autres cultures qui résistent mieux au manque d'eau. Mais après si on prend l'exemple d'une exploitation en Savoie, qui est entièrement en système herbagé et qui fait du lait en montagne. L'année où il n'y a pas d'eau, ils vont avoir moins de lait, moins de revenus et moins de fourrage pour donner aux vaches. Là, il n'y a que peu de choses à faire, si ce n'est aller en acheter ailleurs (Enquêté 2) ».

Exemple 2 : « Sur la partie élevage, il n'y a rien qui permette de limiter la casse. Sur une sécheresse, ils subissent et puis derrière, s'ils ont la trésorerie, ils peuvent racheter ; s'ils n'ont pas la trésorerie, après, il y a des plans "calamités" [...] mais ça, c'est très épisodique et très ponctuel. Et s'il n'y a qu'une exploitation qui se retrouve en difficulté sur une zone, alors que les autres ne le sont pas, il n'y a pas de mutualisation (Enquêté 24) ».

Exemple 3 : « Il y a des pratiques culturales et autres choses qui permettent un peu de faire face mais quand il y a vraiment des gros aléas climatiques ça ne suffit pas (Enquêté 1) ».

Exemple 4 : « On ne peut rien faire contre le climat. Rien. Si l'herbe ne pousse pas, elle ne pousse pas. Si elle ne pousse pas ici, elle ne poussera pas ailleurs non plus. Donc qu'est-ce qu'on va donner à manger à nos bêtes ? (Enquêté 5) »

Encadré 3 : Discours exprimant la difficulté de faire face aux aléas climatiques.

Enfin, notons d'une part que l'augmentation des aléas climatiques dans le cas de l'élevage bovin est principalement mise en relation avec le manque d'eau, d'autre part, que cette cause prend également, pour certains, une importance encore plus marquée dans les alpes du nord du fait de la présence de territoires de montagne : « *Les territoires de montagne ont une augmentation de la température 1,5 fois supérieure à la moyenne mondiale. Donc du coup, globalement, nous, on va plus subir les écarts de température, plus subir la sécheresse, plus subir la grêle, le gel, etc. Tous ces événements-là, chez nous, ils seront bien plus élevés qu'ailleurs. C'est pour ça que chez nous, le risque est très élevé. Parce que l'écart va être plus important chez nous que pour un éleveur qui est dans la vallée du Rhône. Où, bien sûr, les changements climatiques vont se connaître chez lui, mais quelque part, les écarts par rapport à ce qui est aujourd'hui seront moins importants que pour nous* ».

Le manque d'eau

Le manque d'eau ressort donc globalement comme la seconde cause la plus prioritaire. Comme nous l'avons dit précédemment, celle-ci apparaît fortement corrélée à l'augmentation des aléas climatiques, notamment par le biais des phénomènes de sécheresse. Le manque d'eau est alors à l'origine de deux principales problématiques. La première concerne l'alimentation directe en eau des cheptels : « *Il faut bien qu'on fasse boire nos bêtes (Enquêté 5)* ». La seconde concerne la baisse de rendement des

prairies ou des alpages, en herbes ou en foin, destinés à nourrir les bêtes : « *Selon la pluviométrie, il peut y avoir des problématiques fourragères avec des prairies qui sont trop sèches (Enquête 7)* ».

Ces problématiques impliquent alors une gestion différente des troupeaux : « *Ça a une incidence très forte. Ça conditionne la qualité des fourrages, la quantité, donc le volume. C'est primordial. Après, il y a certains élevages qui n'ont pas forcément besoin de trop d'eau parce qu'il y a une partie alpage. Mais si l'herbe est sèche en haut, les troupeaux descendent plus tôt, ils commencent à consommer le foin en avance, et on commence à entamer le cycle suivant (Enquête 24)* ». Les conséquences de ces problématiques vont alors être d'ordre économique (notamment lorsque du foin supplémentaire doit être acheté), mais celles-ci vont également pouvoir impliquer des changements de pratiques agricoles. En particulier, lorsque cela est possible, il est donc nécessaire aux agriculteurs de mettre en œuvre des techniques de gestion de l'eau adaptées aux enjeux locaux. L'*encadré 4*, ci-dessous, montre quelques discours mettant en évidence les questions relatives à cette gestion de l'eau.

Exemple 1 : « Quand il y des problèmes d'eau, on n'a pas beaucoup de solutions pour y faire face si ce n'est d'amener de l'eau. Quand on a des bêtes, si on n'a pas d'eau, on est obligé d'en amener. Et il n'y a pas forcément de technologie qui permet de faire face à ces problématiques. Il y a des solutions mais qui sont compliquées à mettre en œuvre. Je pense notamment aux retenues collinaires, etc. (Enquête 2) »

Exemple 2 : « On a besoin de pas mal d'eau pour les animaux. Chez nous, on irrigue un peu l'été. Donc l'irrigation, ça se fait depuis longtemps, il y a toujours eu de l'irrigation dans la vallée, mais c'est vrai que c'était un peu moins. L'été dernier, il y avait vraiment besoin d'irriguer. [...] Et soit il faut prendre de l'eau ailleurs pour la donner aux animaux. Donc du coup il faut de la main d'œuvre et du matériel pour la stocker. Même l'irrigation, ça prend du temps en main d'œuvre (Enquête 4) »

Exemple 3 : « On fait des captages dans les ruisseaux, des choses comme ça, et quand il n'y a pas d'eau qui coule, à moins de charrier des citernes à 2000 mètres d'altitude, c'est compliqué (Enquête 5) ».

Exemple 4 : « C'est un vrai sujet l'eau. Et donc c'est pour ça qu'il y a certains GAEC qui ont carrément irrigué leur terrain et rempli des bassines pour que les bêtes aient de l'eau. Sinon, si on est à un endroit et qu'on compte que sur la petite rivière et qu'elle est à sec, ça veut dire qu'il faut déplacer les bêtes alors que peut-être il y a à manger dessus. L'eau, c'est un vrai sujet (Enquête 8) ».

Encadré 4 : Discours mettant en évidence les problématiques de gestion de l'eau.

Enfin, notons que si les problématiques de manque d'eau touchent globalement tout le monde, elles doivent néanmoins être abordées au regard de contraintes géographiques variables. On pense par exemple à la présence, ou non, de glaciers : « *C'est un enjeu en fonction de la zone : si on pense bovins, on pense alpages. S'ils sont alimentés par des rivières et par la fonte des glaciers... Autant, dans quelques décennies, il n'y aura plus de glaciers, donc ça sera peut-être une problématique accrue, mais actuellement, la fonte des glaciers fait qu'il y a de l'eau. En revanche, dès qu'on sort de ces zones-là, il y a des assèchements des cours d'eau qui peuvent impliquer une redescence précoce (Enquête 7)* », mais également à la présence de savoir-faire propres à chaque territoire : « *Je pense qu'en Isère, ils ont un savoir-faire sur le stockage et l'irrigation, que nous n'avons pas. On n'est pas habitué à gérer de l'eau (Enquête 20)* ».

Les difficultés de recrutement, la baisse de la démographie

Les difficultés de recrutement sont globalement perçues comme la troisième cause de problématiques de transition la plus prioritaire : « *C'est la contrainte majeure en élevage laitier (Enquête 9)* ».

La principale difficulté liée au recrutement concerne la transmission des fermes : « *La question de la transmission des fermes est massive (Enquête 7)* ». Elle renvoie à la difficulté de trouver des personnes

en capacité de reprendre des fermes à la suite de départs en retraite. Soit par manque de candidats : « *On a les ressources mais le problème c'est qu'on n'a pas de candidats. Si trois exploitants s'en vont, on n'a pas trois repreneurs qui arrivent (Enquêté 5)* », soit par l'incapacité financière de ces candidats à reprendre des exploitations devenues trop onéreuses : « *Il y a quelques exploitations, avec des exploitants qui vont peut-être arriver à la retraite. Ce sont des grosses exploitations, donc il n'y a pas encore forcément de repreneur (Enquêté 4)* ».

Deux éléments prospectifs sont également mis en avant par certains enquêtés. Le premier concerne l'accentuation probable de cette cause dans les années à venir : « *Le problème de la main-d'œuvre sur les exploitations est assez important et va le devenir de plus en plus. Avec une génération qui part à la retraite, ou qui va partir à la retraite, il y a de plus en plus de problèmes de main-d'œuvre. Les difficultés de recrutement sont un gros problème sur les exploitations. (Enquêté 2)* ». Le second concerne la transformation de la population agricole avec la multiplication d'installations en « hors-cadre familial » : « *Les écoles sont vides. Heureusement qu'il y a les hors-cadre familial et les reconversions (Enquêté 6)* ». Ce point implique notamment une modification profonde du profil des agriculteurs et un renouvellement du rapport au travail dans toutes ses dimensions : « *La baisse de la population agricole est en train de rabattre les cartes sur ce que vont être les fermes de demain. Il y a moins de personnes qui s'installent et avec des profils différents des années précédentes. On va trouver moins de personnes qui sont prêtes à bosser comme les agriculteurs qui travaillent actuellement, il y a plus de "néo-ruraux", plus de gens qui ont fait des études, des reconversions. Ça va être difficile de calquer le même modèle agricole (Enquêté 3)* ».

Le droit de regard des voisins, de la société civile

Le droit de regard des voisins est perçu globalement comme la quatrième cause des problématiques de transitions : « *Avec le changement de vie de certains citadins [...] qui sont venus à la campagne, il y a de vrais enjeux de voisinage (Enquêté 8)* ».

Le droit de regard des voisins pose donc le problème de la cohabitation entre riverains et agriculteurs. En pratique divers enjeux lui sont associés tels que la modification des pratiques professionnelles, la

Exemple 1 : « Ce n'est pas tellement un droit de regard, c'est un regard tout court. [...] Et ça en plus, c'est vraiment transversal sur les Alpes du Nord et la métropole de Grenoble. Mais nous, typiquement, on n'a plus de zones vraiment rurales. Pour les agriculteurs, c'est une pression de tous les jours. Et ça, tu sens que ça pèse sur tout le monde (Enquêté 20) ».

Exemple 2 : « Ça, j'ai le sentiment quand même que ça impacte plus la santé des agriculteurs. C'est quelque chose qu'on ressent vraiment au quotidien quand on discute avec eux. Ça impacte vraiment leur façon de travailler. Par exemple, la gestion des effluents d'élevages ou des traitements est limitée à certains moments bien choisis, voire à la nuit, parce qu'ils savent que sinon ils vont se faire stopper ou embêter par les voisins (Enquêté 2) »

Exemple 3 : « Les gens aujourd'hui ne supportent plus grand-chose donc c'est compliqué. En plus on est dans des zones touristiques. On fait le maximum pour que ça se passe bien, mais c'est de plus en plus compliqué. Même quand on met du lisier, c'est naturel, mais... Juste à l'odeur, les gens gueulent, parce qu'ils ne supportent plus (Enquêté 4) ».

Exemple 4 : « Le citoyen va dire : "Tu utilises encore des produits phyto ?". Et en fait c'est binaire, c'est oui-non. Tant que [l'agriculteur] est dans le oui, [pour le citoyen] il est mauvais, même s'il a divisé par trois sa quantité (Enquêté 9) ».

Encadré 5 : Discours illustrant des enjeux associés au droit de regard des voisins.

gestion de conflits, les risques psycho-sociaux, etc. L'encadré 5, ci-dessous illustre quelques-uns de ces enjeux.

La modification des circuits de commercialisation

La modification des circuits de commercialisation est globalement perçue comme la cinquième cause de problématiques liées aux transitions : « *C'est élevé pour tout le monde. Parce que se lancer dans un circuit court ce n'est pas si simple que ça. S'adapter au marché de masse, ce n'est pas si simple que ça non plus. Les contraintes sont assez élevées (Enquête 1) ».*

La principale difficulté évoquée concerne ici le changement de métier : « *L'impact est très important. On est passé d'une agriculture de production dans laquelle l'aspect commercialisation était confié à des tiers – coopératives, négociants, etc. – à aujourd'hui, où il y a des gens qui ont mutualisé l'aspect commercial en créant des magasins de producteurs. Il y en a aussi un certain nombre qui se mettent en individuel et qui vendent directement sur les marchés, sur des points de ventes où ils sont déposants ou dans des supermarchés. Donc là ce n'est plus le même métier, il faut qu'ils transforment, donc il faut qu'ils répondent à un cahier des charges sanitaire assez draconien, qu'ils vendent leurs produits, donc qu'ils trouvent le secteur géographique pour pouvoir vendre (Enquête 24) ».*

La baisse de la présence agricole

La baisse de la présence agricole est globalement perçue comme la sixième cause de problématiques liées aux transitions : « *C'est une inquiétude partout (Enquête 7) ».*

Trois principales difficultés liées à cette baisse de la présence agricole sont mises en évidence. La première concerne la baisse de la dynamique et de l'entraide habituellement associée à une forte présence agricole : « *Ça engendre quand même des contraintes dans le sens où c'est plus simple de travailler quand on est plusieurs agriculteurs (Enquête 3) ».* La seconde concerne la diminution des relations entre élus locaux et agriculteurs : « *Quand tu as des élus qui prennent des décisions d'orientation des territoires, comme ils ne te connaissent pas, ils ne comprennent pas ce que tu fais (Enquête 20) ».* En effet, la baisse de la présence agricole implique, d'une part, parmi les élus, une plus faible proportion d'agriculteurs susceptibles de défendre les intérêts individuels et collectifs des agriculteurs à l'échelle locale, d'autre part, une diminution inévitable des interactions entre agriculteurs et société civile. La troisième difficulté évoquée est celle du foncier lié à la baisse de la présence agricole. Le manque de présence agricole est perçu également par quelques enquêtés comme pouvant générer des difficultés liées au droit de regard des voisins, car moins nombreux que les nouveaux habitants « semi-urbains », ils peuvent faire l'objet de critique souvent par manque de connaissance du travail réel des agriculteurs.

Les éléments précédents nous ont permis, de mettre en évidence six grandes causes « prioritaires » de problématiques liées aux transitions agricoles, mais également de mieux caractériser la manière dont les enquêtés perçoivent ces causes. Dans le point suivant, nous nous intéresserons aux conséquences générées par ces problématiques.

1.2.4 Trois grandes conséquences des problématiques de transitions

Ce point vise à identifier et hiérarchiser les conséquences des problématiques de transitions qui apparaissent comme prioritaires pour les enquêtés.

Conséquences identifiées comme les plus prioritaires

Une liste de 4 conséquences de problématiques de transitions agricoles a été établie avec la MSA SST. A partir de cette liste, il a été demandé aux acteurs interviewés de hiérarchiser ces conséquences de 1 à 4, par ordre de priorité (1 étant la plus prioritaire).

Notre méthode a ensuite consisté à associer, à chacune des conséquences, un score obtenu à partir d'un calcul pondéré. Plus précisément, le score de chaque conséquence est obtenu par la somme :

- du nombre de fois où celle-ci est classée en 1 multipliée par le coefficient 1 ;
- du nombre de fois où celle-ci est classée en 2 multipliée par le coefficient 0,5.

A partir des réponses données par les 25 enquêtés, les résultats suivants ont été obtenus : *les contraintes économiques trop fortes* sont classées comme la conséquence la plus prioritaire avec un score de 14,5 ; *le changement de pratiques agricoles* est classé comme la seconde conséquence la plus prioritaire avec un score de 12 ; *la perte des collectifs d'agriculteurs* est classée comme la troisième conséquence la plus prioritaire avec un score de 10 ; le *conflit intergénérationnel* est classé comme la conséquence la moins prioritaire avec un score de 1. La *figure 2*, ci-dessous, synthétise ces résultats.

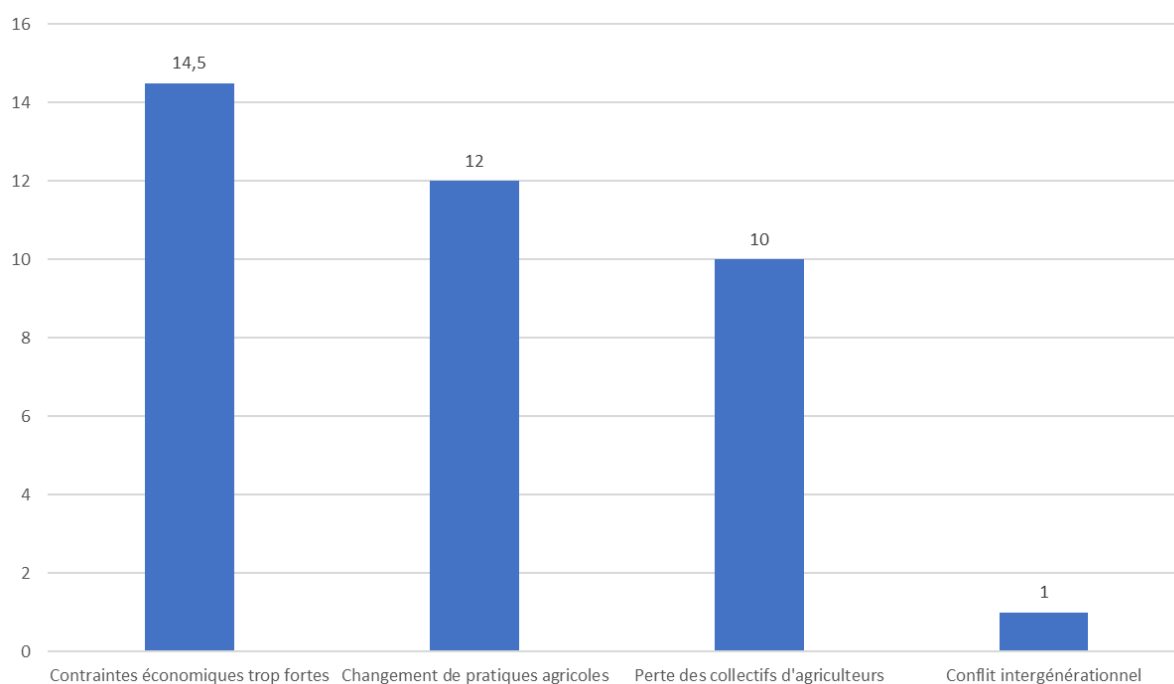


Figure 2 : Scores obtenus par chacune des conséquences des problématiques de transitions présélectionnées selon le calcul pondéré précédemment évoqué

Les acteurs interviewés considèrent ainsi que les problématiques de transitions génèrent avant tout des contraintes économiques trop fortes. Celles-ci sont suivies de près par les changements de pratiques agricoles et la perte des collectifs d'agriculteurs. Il ressort également que les conflits intergénérationnels ne sont globalement pas perçus comme une conséquence prioritaire des problématiques de transitions.

Combinaison des conséquences identifiées comme les plus prioritaires

Si l'on s'intéresse aux deux conséquences classées par chaque enquêtés comme les plus prioritaires (classées en 1 et en 2, indépendamment de la place de ces deux conséquences entre elles), on observe alors que (voir Annexe C pour le détail) :

- 12 enquêtés ont classé les *contraintes économiques trop fortes* et le *changement de pratiques agricoles* comme les deux conséquences les plus prioritaires ;
- 6 enquêtés ont classé les *contraintes économiques trop fortes* et la *perte des collectifs d'agriculteurs* comme les deux conséquences les plus prioritaires ;
- 5 enquêtés ont classé le *changement de pratiques agricoles* et la *perte des collectifs d'agriculteurs* comme les deux conséquences les plus prioritaires ;
- 1 enquêté a classé les *contraintes économiques trop fortes* et le *conflit intergénérationnel* comme les deux conséquences les plus prioritaires ;
- 1 enquêté a classé la *perte des collectifs d'agriculteurs* et le *conflit intergénérationnel* comme les deux conséquences les plus prioritaires.

On observe donc que s'intéresser à la combinaison des *contraintes économiques trop fortes* et au *changement de pratiques agricoles* permet de répondre aux préoccupations de 12 enquêtés ; s'intéresser aux *contraintes économiques trop fortes*, au *changement de pratiques agricoles* et à la *perte des collectifs* permet de répondre pleinement aux préoccupations de 23 enquêtés sur un total de 25. Il apparaît que les conséquences de problématiques des transitions sont à comprendre de façon systémique ou l'économique est à la fois lié aux pratiques et au collectif et vice-et versa. Ainsi, les transitions n'entraînent pas une conséquence unique.

1.3 Conclusion sur la perception des transitions

La première partie de ce rapport nous a permis d'analyser la perception qu'ont les acteurs enquêtés des transitions agricoles, des problématiques que celles-ci engendrent, de leurs causes et de leurs conséquences. La *figure 3*, ci-dessous synthétise les éléments présentés précédemment.

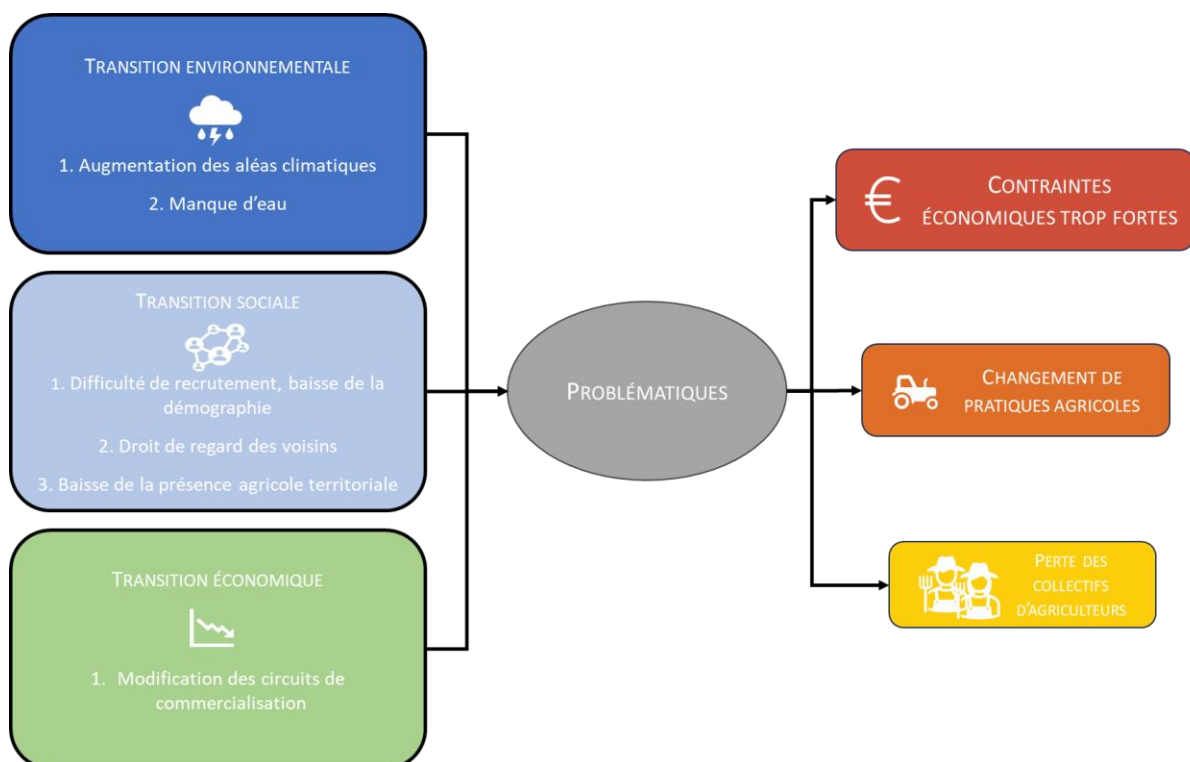


Figure 3 : Schéma de synthèse de l'analyse des problématiques liées aux transitions agricoles, de leurs causes et de leurs conséquences

Dans la seconde partie de ce rapport, nous analyserons les actions et les activités menées par les structures dans la gestion des transitions agricoles.

2 ACTIONS MENEES PAR LES ACTEURS ENQUETES DANS LA GESTION DES TRANSITIONS AGRICOLES

L'objectif de cette partie est de proposer un état des lieux des actions menées par les acteurs enquêtés concernant la gestion des transitions agricoles dans le secteur bovin du territoire des Alpes du Nord. Un premier point concernera l'analyse des types d'actions menées et les projets concrets qui leur sont associés par structure. Un second point concernera l'analyse des difficultés rencontrées par les acteurs enquêtés pour la mise en œuvre de ces actions. Un troisième point abordera la perception qu'ont les acteurs enquêtés de l'impact que peut avoir leur rôle sur la gestion des transitions.

2.1 Actions menées par les structures

Nous reprenons dans un premier temps toutes les actions réalisées et citées par les OPA en lien avec les transitions dans le secteur bovins des Alpes du Nord. Ces actions sont listées dans le *tableau 2* ci-dessous.

Structure	Actions
ADABIO	Conseil sur la production en agriculture bio (changements de pratiques et gestion de l'eau), journées techniques, visites de fermes ou de sites d'expérimentation. Structuration de filières de proximité, création de structures (magasins de producteurs, etc.). Intervention auprès du grand public (foires bio, visites de fermes, etc.). Utilisation de subventions départementales permettant d'investir dans la formation et la recherche et innovation.
ADICE	Collecte de données en élevages, contrôles de performance, récupération plus générale de données de capteurs : collecte de données d'ambiance bâtiment, analyse de fourrage, analyse du sol, etc., développement de la collecte de données en continue avec de nouveaux capteurs.
Chambre d'Agriculture de l'Isère	Production de connaissances sur l'herbe, les fourrages, la gestion de l'eau. Gestion de l'eau (OUGC). Service « Accompagnement des transitions ». Accompagnement informatique. Accompagnement des changements de pratiques (culture, bêtes, plantes). Accompagnement des abattoirs (brevets en viande, etc.). Accompagnement IGP. Projets de développement du photovoltaïque. Accompagnement des dossiers PAC tous les ans. Accompagnement en gestion. Accompagnement de la démarche IGP Saint-Félicien.
Chambre d'Agriculture de Savoie	Changement de pratiques liées au changement climatique. Accompagnement des magasins de producteurs pour les exploitants souhaitant s'inscrire dans une démarche de circuit-court. Accompagnement des transmissions (des cédants et des repreneurs). Actions sur la cohabitation et les problèmes de voisinage (plaquettes, soirées ciné & débat, soirée à thèmes, etc.).
Coopérative Ici en Chartreuse	Amélioration des bâtiments. Passage au photovoltaïque. Création d'emploi sur le secteur. Maintien de la coopérative, créer une dynamique collective.

Fédération des Alpes de l'Isère	Développer des outils face aux aléas. Travaux d'équipement. Captage d'eau. Objectivisation des conflits aux prud'hommes. Négociation de la convention collective, Organisation de la vie collective des alpages Communication. Soutien économique face aux aléas climatiques.
FDCUMA	Accompagnement aux changements de culture et de façons de faire avec du nouveau matériel. Journées de démonstration, mise à disposition de matériel. Formations sur la gestion du sol, etc. Accompagnement administratif des CUMA. Gestion de projets : juridique, investissements, embauches, etc. Formation sur la conduite économique et la gestion d'une coopérative. Accompagnement des coopératives sur les aspects humains et sur le fonctionnement de groupe. Renouvellement des cumistes et transmission des collectifs. Communication auprès des partenaires, des institutionnels, des financeurs. Lobbying auprès de la région, de l'état, des financeurs, des autres OPA. Magazine annuel <i>Entraid (promotion des CUMA)</i> .
GEDA/GIDA	Travail sur les techniques agricoles (sur-semi, fertilisation, fourrage qualité, etc.), formations et réunions techniques. Permettre, favoriser les transmissions : <i>Parcours Cédant-repreneur</i> . Développement d'un groupement d'employeurs. Soutien de l'abattoir de Bourg Saint Maurice. Maintien de projets collectifs Développement de projets collectifs. Communication avec les élus, les collectivités, le grand public. Concours de fourrage ou fermes ouvertes, <i>Élus à la ferme</i> , journées fertilisation, comices agricoles, voyage à visée pédagogique, etc.
Groupama	Conseils techniques. Accompagnement de l'investissement. Assurance Prairie garantissant un revenu à l'éleveur en cas de mauvaise pousse des prairies.
MSA ADN	Complétude du document unique. Griffes à foin et lutte contre les chutes de hauteur. Réflexion sur la mécanisation, la robotisation, la transformation des méthodes d'exploitation et l'impact sur la santé. Accompagnement des changements de pratiques. Actions sur les phytos. Mise en conformité document unique. « Amortisseur social » et accompagnement face aux crises. Prévention du mal-être en agriculture, sentinelles, dispositif <i>Réagir</i> . Financement film <i>la ferme des Bertrand</i> . Information via les médias. Chercher l'entente entre monde agricole et grand public. Prise en charge des coûts liées aux changements induits : dispositifs financiers, prise en charge des cotisations.
Service de remplacement	Projet sur la qualité de vie au travail. Contrat, fiches de paie, gestion des demandes, recrutement. Permettre le remplacement pour maintenir l'activité sur les fermes (accident, maladie, congés, etc.)
Syndicat du Reblochon	R&D sur le produit. Formations pour l'adaptation du pâturage. Formation sur les process de transformation. Travail sur une biodiversité de plantes qui entrent dans l'AOP. Recrutement Développement de partenariat pour les actions Régulation de l'offre depuis 2014.

Union des producteurs du Beaufort	Analyse de la flore du lait. Réflexion sur les pratiques d'élevages et leur impact sur la flore. Analyse des inhibiteurs. Mise à jour des études sur l'alimentation des troupeaux. Analyses sur le lait. Gestion et préservation des outils économiques. Revoir le cahier des charges.
VIVEA	Formations respectueuses de l'environnement (40% des formations)
Banque Populaire	Coaching et accompagnement des structures en difficultés. Accompagnement financier temporaire pour palier à une crise conjoncturelle ou des crises passagères sur des aspects plus techniques, redressement.

Tableau 2 : Liste des actions portées par les structures enquêtées concernant les transitions techniques, sociales, économiques et financières

Il apparaît que les actions dépendent des structures, qui ont chacune leurs spécificités (plus ou moins sur des aspects techniques, sociaux, financiers, etc.) selon leurs missions (public, syndicat, association).

Une seconde analyse a porté sur une catégorisation de ces actions. Celle-ci nous a permis de définir, de manière inductive, 6 grandes catégories d'actions entreprises par les structures auxquelles se rattachent les enquêtés :

- **L'accompagnement technique**, qui réunit les actions de conseils sur les aspects spécifiques et techniques de l'activité telles que les pratiques culturelles, la gestion de l'eau, le passage au photovoltaïque, le développement de nouveaux outils, la collecte de données d'élevage, etc. ;
- **L'accompagnement administratif**, qui réunit l'aide administrative telle que la structuration de filières de proximité, la création de magasins de proximité, l'accompagnement annuel de la PAC, la gestion des ressources humaines, etc. ;
- **L'accompagnement social**, qui renvoie principalement à l'accompagnement des transmissions, des remplacements et de la prévention du mal-être ;
- **L'accompagnement des collectifs**, qui renvoie au maintien des dynamiques collectives, à l'organisation de la vie collective et du fonctionnement de groupes, au développement de projets collectifs, etc. ;
- **La communication**, qui concerne les actions de communication au sens large, telles que des interventions auprès du grand public (foires, visites de fermes, etc.), la création de supports de communication (journaux, films, etc.), des interventions auprès d'élus ou de collectivités, etc. ;
- **L'accompagnement financier ou la régulation de l'offre**, qui concerne les aides financières apportées aux agriculteurs ou aux collectifs et à une forme locale de reprise en main des quotas.

La construction de ces catégories a ainsi rendu possible la comptabilisation du nombre d'enquêtés exprimant réaliser chaque type d'actions. La *figure 4*, ci-après, synthétise les résultats obtenus.

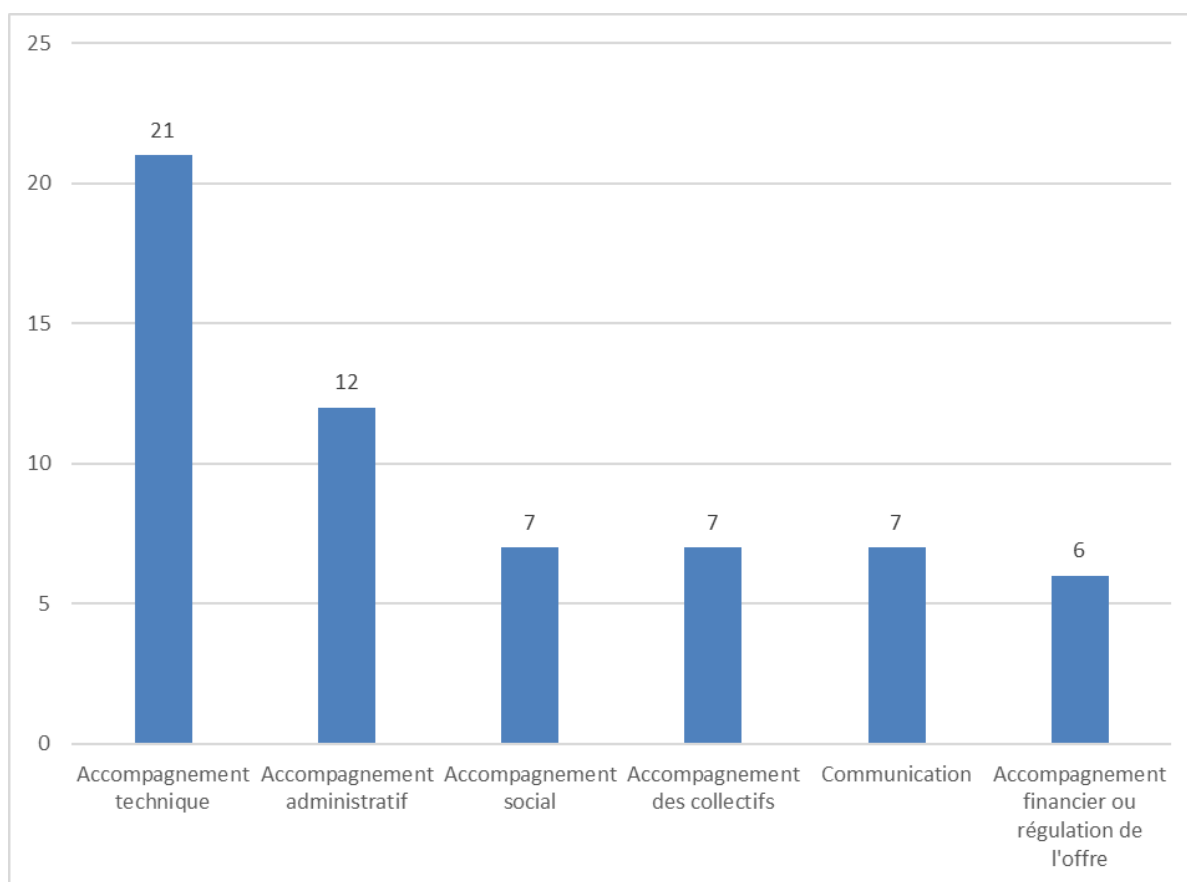


Figure 4 : Nombre d'enquêtés exprimant réaliser chaque type d'action.

Avec respectivement 21 et 12 enquêtés indiquant les réaliser, *l'accompagnement technique* et *l'accompagnement administratif* constituent les types d'actions les plus proposés par les structures interrogées dans notre étude. Dit autrement, la gestion des problématiques liées aux transitions agricoles est actuellement principalement abordée à travers des aspects techniques et administratifs.

L'accompagnement social, l'accompagnement des collectifs, la communication et l'accompagnement financier ne concernent qu'un cinquième à un tiers des structures rencontrées.

L'*annexe D*, synthétise l'ensemble des actions par catégorie et par structure.

2.2 Difficultés rencontrées par les acteurs enquêtés

Une seconde analyse a porté sur les réponses formulées par les enquêtés à une question ouverte concernant les difficultés rencontrées dans la gestion des transitions agricoles.

Cette analyse nous a permis de définir, de manière inductive, plusieurs types de difficultés rencontrées par les acteurs enquêtés. Pour 13 enquêtés sur 25, le manque de moyens est évoqué, vient ensuite pour 8 enquêtés, le manque d'adaptation du milieu agricole et pour 6 enquêtés la variabilité des orientations. Les autres difficultés énoncées sont celles de la perte de valeurs (avènement de l'individualisme et de la financiarisation), de l'intrication ou les conflits entre vie personnelle, vie professionnelle et vie d'élu ; de la difficulté de la structure à être reconnue ; de l'augmentation des contraintes (aléas climatiques ou contraintes réglementaires ; des démarches d'action trop prescriptives ; de l'incertitude sur la soutenabilité des assurances ; et du manque de vision à l'échelle politique.

Dans la suite de ce point, nous proposerons une analyse plus fine des trois principales difficultés rencontrées par les enquêtés que sont le *manque de moyen*, la *difficulté d'adaptation du milieu agricole* et la *variabilité des orientations*.

Le manque de moyens

Pour 9 enquêtés, le *manque de moyens* correspond à un *manque de ressources humaines et de compétences*. Cela renvoie donc à des difficultés à recruter des salariés de tout type : « *C'est vraiment l'aspect recrutement, manquer de personnes, de salariés potentiels, et puis de bons salariés potentiels* (Enquêté 22) ». Mais cela renvoie également à des difficultés à acquérir les compétences nécessaires à la mise en œuvre des missions de la structure : « *Le fait de faire passer des conseillers d'une posture de conseil expert – pas pour tous, mais pour certains – à une posture d'accompagnement. Ce n'est pas le même travail, ce ne sont pas les mêmes compétences, donc, ça suppose une volonté et une formation* (Enquêté 17) ».

Pour 4 enquêtés, le *manque de moyens* correspond à un *manque de ressources temporelles*. Du côté des directions, cela signifie principalement de trop nombreuses tâches à réaliser : « *si tous les collectifs se mettent à avoir des projets en même temps, il n'y aura personne pour les accompagner* (Enquêté 2) ». Du côté des présidences, cela renvoie plutôt à des difficultés à trouver du temps à allouer à ces tâches, à côté du métier déjà très prenant d'éleveur : « *On fait comme on peut, on subit un peu en fait [...] Parce que nous, on a déjà notre boulot d'agriculteur à côté* (Enquêté 4) ».

Enfin, pour 3 enquêtés, le *manque de moyens* correspond à un *manque de ressources financières* : « *Les équilibres économiques ne sont pas évidents à trouver* (Enquêté 7) ».

La difficulté d'adaptation du milieu agricole

Pour 6 enquêtés, la *difficulté d'adaptation du milieu agricole* est liée à la *difficulté de mobiliser les agriculteurs* : « *L'une des premières difficultés, c'est la mobilisation des agriculteurs. Ce n'est pas d'aujourd'hui, c'est compliqué. Hormis quand ils sont en grande difficultés ou qu'il y a vraiment un gros problème. Mais c'est un souci aujourd'hui, [...] quand on organise une formation, pour remplir le stage, il faut de la relance téléphonique, voilà, c'est compliqué* (Enquêté 16) ».

Pour 5 enquêtés, la *difficulté d'adaptation du milieu agricole* est liée au fait que la prise de risque qu'impliquent les transitions agricoles est essentiellement assumée par les agriculteurs eux-mêmes. Selon ces enquêtés, cette particularité exerce une influence directe sur la disposition des agriculteurs à engager les transformations jugées nécessaires : « *[Les agriculteurs] se disent : "Ça va encore me prendre du temps, et au final, s'il y a un risque, et si le test rate, c'est pour moi, c'est moi qui prends le risque"* (Enquêté 3) ».

Pour 2 enquêtés, la *difficulté d'adaptation du milieu agricole* est liée à la lenteur intrinsèque des cycles de l'activité. En effet, un cycle de travail correspond à une année complète et l'incertitude de l'activité implique de valider des tests sur plusieurs cycles : « *On a une idée, on teste, si ça ne marche pas, on teste différemment. C'est très long puisqu'un test c'est une année et qu'il y a des impacts et des répercussions à long terme aussi* (Enquêté 3) ».

Enfin, pour 1 enquêté, la *difficulté d'adaptation du milieu agricole* est liée à des habitudes de travail ancrées et difficiles à modifier, par exemple : « *Il y a tellement une habitude de se dire qu'on va pomper de l'eau et arroser, que c'est difficile d'expliquer aux paysans d'aller essayer d'autres variétés ou même d'autres techniques culturales* (Enquêté 6) ».

La variabilité des orientations

La *variabilité des orientations* est, quant à elle, évoquée selon quatre modalités.

Pour 2 enquêtés, une *variabilité des orientations entre structures* : « *Ça peut être difficile à entendre des positionnements qui, pour nous, appartiennent au passé. Il faut arriver à dépasser ça et à avancer. Humainement, ce n'est pas toujours évident, parce qu'on va être confronté à des sujets clivants. Ça peut être très politique et politisé, et donc un peu frontal et brutal parfois, dans les échanges (Enquêté 7) ».*

Pour 2 enquêtés, une *variabilité des orientations à l'intérieur des structures*, c'est-à-dire entre élus, entre salariés ou entre élus et salariés : « *Parmi les élus, des fois, on n'avance pas tous à la même vitesse sur l'évolution des idées et la prise en compte de ce qui se passe autour de nous. Il peut y avoir quelques décalages. On finit par rattraper, mais il y a un petit moment où ça frotte un peu parce qu'on n'est pas sur la même phase (Enquêté 17) ».*

Pour 2 enquêtés, une *variabilité des orientations entre structures et agriculteurs* : « *Je ressens parfois un écart entre la volonté de nos conseillers d'être dans des transformations systémiques. D'aller loin. De voir à quel point les démarches pourraient améliorer les choses. Et la réticence de certains exploitants à s'engager dans ce type de démarches (Enquêté 19) ».*

Pour 1 enquêté, une *variabilité des orientations entre agriculteurs* : « *Si on veut accompagner un groupe dans lequel une partie des agriculteurs sont motivés mais que les autres freinent des quatre fers, ce sont des coups d'épées dans l'eau (Enquêté 2) ».*

2.3 Rôle dans les transitions

La représentation des acteurs d'avoir un rôle direct ou indirect sur les transitions est très variable. Par exemple, deux responsables d'une même structure ont des perceptions différentes. Pour l'un, son rôle est indirect car son action n'est pas toujours possible : « *On a beaucoup d'exploitation familiale sur le secteur, il faut la main d'œuvre pour se libérer. Il y a peu d'exploitations qui vont se mettre en GAEC, hors celle familiale. Pour gérer les problèmes de type remplacement, sur un week-end ou une semaine de congé, c'est le service de remplacement. C'est le système D, c'est le système débrouille, il manque un peu de cadre juridique. Donc je pense qu'aujourd'hui, s'il n'y a pas de service de remplacement sur le secteur, ça fera encore plus peur aux jeunes de s'installer » (Enquêté 22). Tandis que l'autre perçoit son rôle comme direct du fait de l'intérêt de son action « *De toute façon, aujourd'hui, dès qu'il y a de l'animal, il y a obligatoirement une présence quotidienne. Donc ça veut dire qu'on est essentiel (service de remplacement) » (Enquêté 23).**

Globalement, les enquêtés qui perçoivent leur rôle comme direct dans les transitions, sont ceux qui pensent contribuer au changement, trouver des solutions, monter les affaires au niveau politique avec une envie de faire bouger les lignes, qui peuvent accompagner des projets, alerter le préfet en cas de risque sanitaire et disent tous avoir conscience des transitions.

Les enquêtés qui perçoivent leur rôle comme indirect sont ceux qui se situe plus dans l'action quotidienne et en situation de réaction par rapport aux transitions plutôt que dans la prospective. Par exemple : « *je suis sans arrêt au charbon* », « *je me bats* », « *j'agis, je n'attends pas des autres* », « *être sur le terrain* », « *on s'adapte aux transitions* », « *on influence un peu mais le travail revient aux agriculteurs* ».

2.4 Réseaux de partenaires et lien avec la MSA

Dans cette partie nous reprenons les réseaux de partenaires avec qui chaque structure est en contact pour répondre à ces problématiques de transition. Il apparaît que les relations se construisent sur le territoire en fonction des appartenances culturelles, historiques et des tensions et conflits entre les acteurs. Une analyse stratégique des acteurs serait intéressante à faire, mais ces aspects n'ont pas été approfondis dans l'entretien. Nous avons seulement repris systématiquement qui est en relation avec qui (cf. annexe E) à partir du discours des enquêtés et fait quelques interprétations. Nous présenterons ensuite les relations qu'ont les acteurs interrogés avec la MSA, acteur privilégié sur la santé et la prévention des risques. Nous constatons que le réseau des acteurs est étendu au niveau national et surtout local. Le partenariat est principalement défini par les missions de chaque structure.

Le réseau de partenaires

D'une manière générale, le travail collectif est perçu comme efficace et souhaitable : « *Je n'irai pas remettre en question le besoin de travailler en réseau. Les enjeux sont importants et on a tous notre valeur ajoutée* » (enquête 7). Néanmoins, si ce travail collectif est jugé comme primordial, il peut comporter des difficultés. Les enquêtés en identifient plusieurs :

- le manque de temps : « *il y a des fois, pour travailler ensemble, il faut avoir le temps de se voir, de discuter, de construire.* » (enquête 17). « *On manque de temps, on est toujours dans l'immédiat.* » (enquête 15)
- le besoin de mieux se coordonner : « *Chacun a son pré carré, alors que des fois, à tous, on serait mieux. On n'a pas l'impression d'aller marcher sur les plates-bandes de l'autre, mais ce n'est pas ressenti comme ça, ou ce n'est pas à l'initiative... ça manque de fluidité là-dedans.* » (enquête 20)
- le manque de ressources : « *On manque de personnes* » (enquête 5) pour soutenir les agriculteurs. Il apparaît nécessaire de recréer du lien entre les structures. « *Un autre problème concerne le manque de présence des agriculteurs pour porter la parole de l'agriculture dans les conseils d'administration.* » (enquête 8)
- une perte de transfert de connaissances et d'initiatives : « *De nombreuses solutions techniques développées dans certaines filières pourraient être transposables à d'autres filières et ne le sont pas forcément* » (
- un risque de dispersion du fait d'un nombre important de réunions, des difficultés à prioriser et à piloter l'ensemble.

Des pistes d'amélioration sont évoquées pour améliorer le travail collectif :

- il apparaît que de ne pas trop formaliser avec trop de conventions, facilite la coopération. Par exemple, « *On peut toujours améliorer les choses. Avant, on avait beaucoup de conventionnements avec un tas de structures. Aujourd'hui, on se dit clairement qu'on est concurrents sur certaines choses. Et je trouve que ça se passe pas plus mal, l'aspect coopératif. On travaille beaucoup mieux ensemble.* » (enquête 16)
- sur les transitions, des axes stratégiques sont à définir avec l'ensemble des partenaires : « *Pour l'instant, il n'y a pas vraiment une stratégie agricole d'accompagnement des transitions, c'est des petits*

bouts par petits bouts. » (enquête 19) ; « Chacun est dans son pré carré, c'est-à-dire filière par filière. Or, l'enjeu climatique est global. A mon avis, l'agriculture devrait être beaucoup plus soudée sur ces notions de transition ». (enquête 8)

- la prospective demande de construire ensemble en prenant le temps de l'anticipation « *Ce qu'on n'arrive plus à faire, c'est à se poser. Ça, c'est le drame d'aujourd'hui. On a plutôt tendance à réagir à un événement, plutôt que d'essayer de se poser et de savoir ce qui pourrait arriver, de savoir comment on pourrait agir dessus. » (enquête 15). Il apparaît qu'une prise de conscience des politiques sur les enjeux climatiques et agricoles pourrait de faciliter le développement de projets.*

Globalement, on peut retenir que pour les enquêtés le travail collectif entre les OPA se passe plutôt bien : « *Ils arrivent à se mettre d'accord et portent les choses assez facilement. C'est beaucoup moins segmenté que ce qu'on pourrait imaginer de dehors. En tout cas, dans notre vision agricole, on n'a pas de problème à faire travailler les uns avec les autres. Il y a plutôt une bonne osmose sur l'intérêt de l'enjeu formation et l'intérêt de l'accompagnement de toutes les transitions ».* (enquête 9). Cependant ce travail de partenariat doit se réaliser au quotidien : « *on fait des erreurs, parfois on oublie de gens dans les mails. On essaye de faire au mieux, d'interpeler, de faire des choses ensemble. »* (enquête 10). La question du territoire semble importante dans ce travail collectif entre partenaires. Par exemple, à propos du lait cru « *Alors, on a un travail collectif efficace au niveau de tous les organismes qui travaillent sur le lait cru. On se regroupe plusieurs fois par an pour bien mettre en commun nos actions sur le lait cru. Ça a été structuré aussi avec les financeurs qui ne voulaient pas financer et faire des doublons. On a ça qui est efficace. Après, c'est très efficace aussi au niveau national sur tout ce qui est sanitaire et R&D. »* (enquête 12).

Lien des partenaires avec la MSA

Parmi les acteurs identifiés sur le registre de la santé et la sécurité au travail (prévention des risques), nous avons demandé aux enquêtés de nous décrire les relations avec la MSA sur les projets de transitions sur le secteur des bovins dans les Alpes du Nord. Plusieurs projets ont été cités et appréciés avec le service de prévention : formation à la manutention (agents de pesée), contention des animaux, Test exosquelette, démarche phytosanitaire, dispositif Réagir.

Du fait de ses missions, la MSA en général est principalement perçue comme l'organisme sur les accidents, les maladies, la retraite et les cotisations, mais elle est aussi décrite comme un partenaire pour l'évaluation des risques sur les exploitations, l'élaboration des fiches techniques et d'actions visant à réduire la pénibilité.

Certains organismes professionnels agricoles nous ont témoigné de difficultés à travailler en partenariat avec la MSA en général, principalement sur deux registres : le manque de réactivité et le manque de présence sur le terrain :

- « *Avec la MSA, c'est toujours compliqué de travailler : manque de réponse immédiate et de disponibilité, délai de traitement des dossiers. On a du mal à les mobiliser. Parfois, on a tendance à moins les appeler. On n'a pas de contact avec eux. » ; « C'est impossible de les avoir (au téléphone) ».*
- « *La MSA n'a pas été très présente ces dernières années (sur le terrain) », « Donc c'est des mails, vous échangez par mail et après, vous attendez qu'on vous réponde. C'est compliqué. Nous, milieu agricole, on est assez terre à terre. On décroche le téléphone, on va voir les gens et on*

échange. Ils sont un peu distants. ». Ce manque de proximité et d'interactions sur le terrain pour les conseillers de prévention est également une critique faite pour les conseillers agricoles de la chambre d'agriculture par les acteurs enquêtés.

Mais les enquêtés font pour certains le constat d'un peu d'amélioration : « *La MSA fonctionne bien actuellement malgré un délai très long de mise en place.* ». Certains soulignent que lorsque les conseillers ont les moyens de travailler, ce sont des collègues très précieux, de véritables partenaires : par exemple pour service de remplacement, la valorisation du métier (photos, film), l'aide financières (griffe de foin), les projets techniques (dérouteur).

Par ailleurs, certains enquêtés regrettent le côté un peu « secret » des listes de projets ou d'agriculteurs pas toujours accessibles à la MSA, même s'ils existent des conventions sur des projets innovants entre la MSA, le conseil départemental et la chambre d'agriculture, montrant une bonne dynamique partenariale.

La plupart des enquêtés perçoivent que la MSA ne joue pas un rôle direct sur les transitions économiques, sociales et environnementales.

3 TRANSITIONS AGRICOLES ET SANTE

3.1 Impact des transitions sur la santé des agriculteurs-trices de bovins dans les alpes du Nord

La majorité des enquêtés perçoivent que les transitions ont un effet sur les agriculteurs-trices de Bovins, à la fois sur le plan mental et le plan physique.

Sur le plan mental : être soumis aux aléas climatiques, aux tensions liées aux investissements financiers, à l'incertitude des décisions, à la non-reconnaissance du métier, aux contraintes sanitaires et aux exigences de la PAC, est susceptible de participer à une surcharge de travail et à un épuisement pouvant induire des phénomènes de *burn-out*, et amener à des problématiques de suicide et/ou d'alcoolisme : « *tu t'adaptes tout le temps, tu ne sais pas où tu vas, quoi faire* ». Les agriculteurs se sentent souvent seuls avec leurs problèmes et « *ceux qui souffrent sont ceux qui ne font pas de bruit* ». Le dispositif Réagir⁴ est cité par plusieurs enquêtés comme un soutien pertinent aux agriculteurs-rices en souffrance.

Sur plan physique, l'effet des transitions est perçu comme plus mitigé sur la santé. Certaines transitions techniques diminuent la charge physique mais d'autres au contraire peuvent l'augmenter (par exemple moins de manutention mais plus de déplacement). Il apparaît que les possibilités de construire sa santé physique dépend notamment de l'effectif sur l'exploitation, de sa taille, du type de technologie et de matériel disponible sur la ferme et de sa maintenance. Cependant même si ces conditions sont réunies, le travail reste avec des contraintes physiques fortes dans un milieu agricole avec des risques de trouble musculosquelettiques élevés.

La question de la santé au travail en lien avec les transitions est bien abordée par les enquêtés dans une approche diachronique (passé, présent, futur). En effet, pour eux, cette santé dépend des phases de la vie (début/milieu/fin de carrière ; célibat/couple/famille), de la charge de travail (intensification), de la capacité à faire face aux transitions (énergie, effort, engagement dans la ferme). Mais l'approche

⁴ <https://alpesdunord.msa.fr/lfp/presse/communiqu%C3%A9-presse-msa-cda>

de la santé reste très individuelle, référant à la capacité de la personne à s'adapter. Les enquêtés font globalement assez peu les liens entre santé et organisation du travail.

Par ailleurs, certains enquêtés pensent que les aspects techniques des transitions environnementales n'ont actuellement que peu d'impact sur la santé des agriculteurs. La diminution de l'usage des phytosanitaires est perçu comme un effet positif des transitions.

En revanche, la santé des agriculteurs est souvent mise en lien avec l'accompagnement au changement et le collectif d'agriculteurs.

L'*encadré 6*, ci-dessous propose quelques exemples mettant en évidence ces liens entre transitions et santé chez les agriculteurs-rices.

Exemple 1 : « L'agriculteur était là, il travaillait physiquement. Toutes ces transitions, c'est pesant dans la tête. » (Enquête 13)

Exemple 2 : « Tu t'adaptes tout le temps. Avant, on était dans un système assez... Pas routinier, mais... Anticipable. Ce n'était pas trop compliqué. Et là, on est dans un système où... Suivant la météo, etc. tu as tellement d'aléas. Tu ne sais pas où tu vas, quoi. Voilà. Tu compares cette année, l'année d'avant et encore l'année d'avant... Les variabilités, elles sont monstrueuses entre ces trois années-là. Elles n'ont rien à voir l'une avec l'autre. Et pourtant, on est obligé de faire avec. Du coup, on n'a pas de certitude quand on part. Et ça nous oblige à bouger nos systèmes tout au long de l'année, assez régulièrement. Et du coup, ça crée plus d'insécurité et de stress que ce qu'on pouvait connaître avant ». (Enquête 21)

Exemple 3 « Quelqu'un, un éleveur bovin qui voit que ses vaches souffrent parce qu'il fait trop chaud, il va essayer de chercher des solutions, il va installer des choses pour essayer de les soulager, pour essayer de faire que ça aille mieux. Ça va lui demander des efforts supplémentaires physique ou mental. » (Enquête 17)

Exemple 4 : « Aujourd'hui, on passe d'une usure physique à une usure psychologique, à l'écroulement psychologique. » (Enquête 16)

Encadré 6 : Discours exprimant les liens entre transitions et santé chez les agriculteurs-rices.

3.2 Impact des transitions sur la santé des conseillers

La perception des effets des transitions sur la santé des conseillers est plus variable selon les enquêtés. Certains ne savent pas répondre à cette question par méconnaissance des problèmes de santé des conseillers et ne se représentent pas l'existence de liens entre la souffrance des agriculteurs et la souffrance de ceux qui les accompagnent : « [Les conseillers] ne sont pas vraiment impactés par les transitions agricoles. Parce qu'en fait, leur travail n'a pas changé, à part la période Covid où on a eu des difficultés. On a dû s'adapter, mais sinon non » (Enquête 12).

Pour d'autres, les problématiques de santé des conseillers sont bien liées aux transitions. Elles sont décrites principalement dans deux registres :

- La souffrance/détresse des agriculteurs-trices, est difficile à absorber, d'autant plus quand les moyens d'action sont faibles. Le conseiller peut se sentir démuné pour accompagner la situation.
- Les changements de prescription des OPA avec des prestations payantes et une recherche de rentabilité peut conduire les conseillers à des difficultés à aller sur le terrain et à répondre aux besoins des agriculteurs-rices. Ces injonctions peuvent amener à des départs, du turn-over quand les conseillers sont confrontés à une perte de sens avec le sentiment de n'avoir pas les ressources pour bien faire leur travail.

Ces transitions amènent à des modifications de la posture professionnelle, souvent plus mal vécues par les anciens que les jeunes conseillers. De plus, certains conseillers sont acceptés dans le milieu agricole, alors que d'autres peuvent en être rejetés, provoquant absentéisme et dépression. Ici ce n'est pas seulement une question de compétences du conseiller, mais aussi d'acceptation par le milieu Bovins, qui a ses propres normes et une culture forte.

L'*encadré 7*, ci-dessous propose quelques exemples mettant en évidence ces liens entre transitions et santé chez les conseillers fait par quelques enquêtés.

Exemple 1 : « La période actuelle qui voit apparaître de nombreuses transitions est difficile pour les agriculteurs comme pour les conseillers. On le voit malheureusement par le nombre de suicides, et par le turnover dans les structures du côté des conseillers ». (Enquêté 9)

Exemple 2 : « C'est moins confortable pour eux. On leur demande d'ouvrir leur champ d'action, d'avoir une autre posture. Et à la base, ils n'avaient pas forcément postulé chez nous pour ça. Ils n'arrivent pas forcément à s'y retrouver dans leur travail ». (Enquêté 1)

Exemple 3 : « Si le conseiller est très performant, il apporte vraiment une plus-value à l'exploitation, je pense qu'il n'a aucun souci. Aujourd'hui, que ce soit dans toutes les OPA ou n'importe où il y a des conseillers, [quand ça se passe mal] les personnes ne veulent plus les voir. Ils sont en isolement. Cela, pèse psychologiquement. » (Enquêté 22)

Exemple 4 : « Ces gens-là, la moitié, ils démissionnent, il y a un turnover énorme. Les gens s'arrêtent de plus en plus. Le burn-out, on n'en parle même plus. On demande aujourd'hui à l'être humain de ne plus fonctionner en humain, mais de fonctionner en rentabilité. Résultat des courses, au bout d'un moment, ça pète. Il faut aller vendre du contrat, il faut vendre du service, il faut rentrer de l'argent. C'est clair. Les conseillers, aujourd'hui, on le voit sur leur santé ». (Enquêté 23)

Exemple 5 : « Les conseillers dépendent des chambres, il y a beaucoup de prestations payantes maintenant. Avant les anciens disaient ça va faire tant, 200 balles. Ils doivent être moins à l'aise qu'avant. Le conseil se marchandise ». (Enquêté 11)

Exemple 6 : « On a des ressources qui diminuent pour faire le même travail, ou un travail en tout cas comparable en termes de quantité. Oui, ça peut affecter la santé mentale des conseillers ». (Enquêté 14)

Encadré 7 : Discours exprimant les liens entre transitions et santé chez les conseillers.

3.3 Collectifs et santé

Au regard de notre cadre théorique, les enquêtés ont été questionnés sur les liens entre collectif et santé. En effet, nous faisons l'hypothèse que la fragilisation des collectifs d'agriculteurs et de conseillers peut jouer sur la santé des uns et des autres.

Collectifs chez les agriculteurs

Les collectifs d'agriculteurs semblent moins présents aujourd'hui que dans le passé, et ce pour différentes raisons :

- une diminution du nombre de fermes sur le territoire. Cette baisse de la présence agricole est liée à plus d'urbanisation, moins de reprise et une perte de demande collective sur un territoire (par exemple avec les élus) ;
- moins de temps et des difficultés à se mobiliser collectivement. En effet, le travail est marqué par une intensification, plus d'individualisme avec des évolutions sociétales vers la recherche de plus de temps personnel conduisant à moins d'engagement collectif ou militant ;

- moins de soucis économiques et peu de crise impliquant moins de nécessité de collectif pour le territoire de la Savoie. L'origine du collectif est due à une mobilisation pour construire l'AOC.

Ainsi des liens sont fait par les enquêtés entre perte des collectifs et santé des agriculteurs-trices, notamment par moins d'entraide, de soutien moral, de lien social.

Cependant dans l'analyse des conséquences des problématiques de transitions (1.2.4), il était également ressorti des résultats que celles-ci portaient sur la perte des collectifs d'agriculteurs mais très peu sur les conflits intergénérationnels. Il semble que les générations évoluent au fil des adaptations imposées par l'extérieur : plus d'aléas climatiques, changer le mode de production agricole, faire monter le troupeau plus rapidement en altitude, utilisation de la mécanisation, etc., les anciens reconnaissent que les jeunes n'ont pas le choix, même s'ils ne faisaient pas comme cela par le passé. En revanche, la fragilisation des collectifs d'agriculteurs, constitue une autre problématique. Elle renvoie à la fois à un manque de travail collectif et de collectif de travail. Le maintien d'un nombre suffisant de fermes sur un territoire ou une organisation en GAEC, permet encore de s'entraider ou de collaborer. Mais la construction d'un collectif de travail nécessite d'échanger à partir d'une diversité de point de vue sur la façon de pratiquer, sur les orientations à prendre par rapport aux transitions. Cette construction demande du temps, qui n'est pas toujours disponible.

Parmi les pistes de prévention énoncées par les enquêtés pour favoriser les collectifs d'agriculteur-trices de Bovins, quatre points semblent importants à améliorer : 1) diminuer la charge administrative, 2) créer les conditions de transmission des fermes, 3) faire participer les jeunes agriculteurs au CA des OPA, 4) se servir des crises comme éléments déclencheurs.

Quelques extraits d'entretien illustrant ces éléments sont présentés dans l'encadré 8 ci-dessous.

Exemple 1 : « Aujourd'hui, on parle de temps de travail. S'investir dans des collectifs, c'est du temps de travail pas que pour soi, mais pour un collectif. Aujourd'hui, avec l'évolution de la société, il peut y avoir des raisons privées, plus personne ne veut passer du temps pour cela. » (Enquêté 22)

Exemple 2 : « Aujourd'hui, on est moins en agriculture, et les collectifs, on en crée sans arrêt, un de plus, mais on ne le ferme jamais. Je suis investi dans plusieurs. Après, ça me prend plein de temps. Je n'ai personne sur la ferme, je suis tout seul. Je ne vais pas laisser ma ferme. » (Enquêté 22)

Exemple 3 : « Aujourd'hui, il n'y a plus de lien social. Nous, on le voit chez nous. Là, on a des jeunes, des stagiaires. Le matin, chez nous, c'est simple, à 8h, c'est fini. On monte, on casse la croute, on boit le café tous ensemble. Ils sont sur leur téléphone. On discute entre nous, et eux, ils sont comme ça. On leur pose des questions, ils ne savent pas quoi répondre, ils n'ont pas envie de répondre à la question. » (Enquêté 23)

Exemple 4 : « Je pense que les gens ne se rassemblent plus autour du même type de collectif. Il leur faut un collectif qui amène des solutions assez rapides. Quand tu es nombreux, chacun a son idée, chacun a son truc. Ce n'est pas si facile que ça, quand même. Et du coup, maintenant... Ils veulent être plus dans l'instantanéité du résultat. Ils veulent être plus dans le faire que dans la discussion. Et du coup, ça change beaucoup la nature de nos groupes et la façon dont il faut les accompagner. » (Enquêté 17)

Encadré 8 : Discours exprimant les questions du collectif chez les agriculteurs.

Collectifs chez les conseillers :

Comme chez les agriculteurs-rices, les enquêtés perçoivent une fragilisation des collectifs chez les conseillers. Cela semble tenir à des raisons d'intensification du travail mais également à la dynamique collective des équipes. En effet, il arrive parfois que des collectifs de conseillers existent en adoptant un point de vue en opposition à leurs élus ou leurs directions par rapport aux orientations prises. Nous

relevons également le sentiment d'une bonne concertation dans certaines équipes et sur certains projets, signe de vitalité du collectif. Globalement, la qualité du collectif est perçue comme une ressource pour l'action : « *On a eu fait des conseils d'administration qui ont été très durs quand l'équipe allait mal et quand il y avait des difficultés. Avec l'équipe qu'on a remontée aujourd'hui, tout va vachement mieux et tout progresse mieux. On s'aperçoit que quand les uns vont bien, les autres vont mieux* » (Enquêté 6). Notons enfin que le COVID-19 est décrit comme ayant eu un impact sur le délitement des collectifs, notamment avec le télétravail.

Parmi les pistes de prévention qui pourraient améliorer la construction de collectifs de conseillers, la majorité des enquêtés évoquent la nécessité d'avoir les moyens de faire réellement de l'accompagnement.

Enfin, nous observons que le lien entre santé des conseillers et fragilisation des collectifs n'est pas systématiquement fait par les enquêtés. Les enquêtés évoquent néanmoins une perte de sens du travail liée à l'évolution du métier dans ses aspects commerciaux : « *D'un point de vue extérieur, je pense c'est de plus en plus le commercial qui amène à une fragilité de la cohésion. On n'a plus la relation conseiller, on n'a plus que la relation commerciale* » (Enquêté 14).

4 PISTES DE PREVENTION, ENVIRONNEMENT ET RESSOURCES NECESSAIRES

Pistes de prévention

Dans ce point, nous aborderons brièvement les pistes de prévention en lien avec les questions de santé et de collectif évoquées par les acteurs interviewés pour faciliter les transitions agricoles dans le secteur bovins des Alpes du Nord.

Une première piste de prévention concerne des actions systémiques sur les prix du marché, les subventions accordées, les réglementations et les assurances proposées : « *Quel est le système assurantiel ? Quels prix on pratique ? Etc.* (Enquêté 7) ». L'idée sous-jacente est d'agir à une échelle macroscopique, de manière à diminuer les contraintes globales qui pèsent sur les agriculteurs, mais également d'orienter leurs choix, de diminuer la charge administrative, de leur donner des outils nécessaires à la transition, etc.

Une seconde piste de prévention renvoie à la nécessité de mieux anticiper l'impact des transitions ou des changements sociétaux et environnementaux : « *Il faut se poser des questions quand tout va bien, il faut essayer d'avoir un coup d'avance. Si ça va bien, il faut savoir pourquoi et savoir ce qu'il faut faire pour que ça aille mieux. Si on attend que ça aille mal, on se fait rattraper* (Enquêté 6) » ; mais également à la nécessité d'être plus réactif vis-à-vis des transformations actuelles : « *Il faut qu'on développe l'agilité de nos exploitants à l'opportunité. C'est-à-dire que pour qu'ils survivent dans un système aussi aléatoire, il faudrait qu'ils sachent impérativement adapter en permanence leur production, leurs modalités de vente, leurs tarifs aux opportunités qui se présentent, pour survivre et continuer. Tant au niveau technique, qu'au niveau économique, qu'au niveau relationnel* (Enquêté 9) ».

Enfin, une troisième piste de prévention porte sur le développement des collectifs agricoles. En effet, les collectifs semblent constituer un moyen efficace d'échanger autour des modalités de mise en œuvre des transitions, des changements de pratiques, etc. : « *Moi, je mise beaucoup sur le fait d'être capable de remonter des collectifs agricoles. Que les agriculteurs, en collectifs, réfléchissent à ça, qu'ils se posent, qu'ils essayent d'évoluer, qu'ils discutent entre eux. Je pense qu'on a besoin de mettre de l'humain dans notre histoire. Et de faire en sorte que les gens portent un peu, à plusieurs, les problèmes. Je suis persuadé que ça, c'est la partie des choses qu'il faut absolument qu'on mette en œuvre* (Enquêté 20) ».

Environnement et ressources nécessaires à l'accomplissement des actions pour que les transitions deviennent une opportunité

Les ressources nécessaires principalement abordées au cours des entretiens, concernent le besoin d'avoir un soutien administratif, financier, des moyens et des ressources. Par exemple du foncier plus regroupé pour diminuer le bilan carbone ou avoir du matériel en bon état ou perdre moins de temps sur la surveillance du troupeau. Les moyens concernent les subventions, les moyens de se payer une prestation ou d'embaucher du personnel.

D'autres ressources sont identifiées par les enquêtés :

- des formations en lien avec les besoins de transition comme le management de sa structure, des compétences sont à développer ;
- valoriser au juste prix les produits pour pouvoir continuer à développer ;
- avoir moins de pression sur la réglementation ;
- objectiver ensemble (avec les partenaires) les hypothèses sur les transitions ;
- avoir plus de connexion entre les organisations agricoles pour aider les agriculteurs.

Les transitions sont plutôt perçues comme une opportunité de changement pour les enquêtés. Les transitions font bouger les lignes et peuvent apporter des choses positives : « *Ça fait peur, mais dans la difficulté on se pose plus de questions.* » (enquête 1), « *ça peut apporter des méthodes nouvelles, des idées nouvelles... Il ne faut jamais reculer devant tout ça.* » (enquête 22).

Par contre, les transitions doivent être accompagnées par les OPA « *Ce n'est pas qu'ils (les agriculteurs) ne savent pas faire, mais en fait, ils n'ont jamais pris une initiative. Ils ne savent pas prendre l'autonomie. Et je pense que ça mène au pire.* » (enquête 22).

Certaines innovations sont mises en avant par les enquêtés, par exemple : « *Les circuit court sont une chance, qui rencontrent les attendus du consommateur sur la relocalisation* » (enquête 10).

Pour d'autres, les transitions ne sont pas perçues comme une opportunité : « *Aujourd'hui, il y a de moins en moins de bêtes de viande. Les gens mangent moins de viande. Il y a de moins en moins d'agriculteurs, donc de producteurs. Mais il y a toujours des besoins. Donc en conséquence, je ne pense pas que les transitions, ça sera une opportunité.* » (enquête 23). Les raisons invoquées sont souvent liées à l'extérieur : regard de la société ou orientation politique. Par exemple, « *La cours des comptes nous demande de faire 30% de vaches en moins, ça me heurte profondément.* » (enquête 11). Les transitions sont jugées également comme une absence d'opportunité quand elles font référence à la contrainte : « *Des difficultés de recrutement ? Ce n'est pas une opportunité. Il faudrait trouver des solutions. Pour l'instant, ce ne sont pas des opportunités. C'est plutôt des inconvénients.* » (enquête 13).

Parfois les avis ne sont pas tranchés et plutôt sous la forme interrogative : « *la sécheresse, ça nous fait se poser des questions. Mais en fait, est-ce que c'est une opportunité ?* » (enquête 12)

Mais nous retiendrons que les enquêtés font le lien entre transition et reconnaissance du métier d'agriculteur : « *C'est une opportunité, parce que le métier d'agriculteur, c'est un métier essentiel., qui a beaucoup été critiqué ou dénigré. J'ai l'impression que la transition, c'est vraiment l'opportunité de*

s'inscrire dans une autre image. Nous on peut apporter des solutions pour toute la société, au niveau alimentaire énergétique, territorial, paysager.» (enquête 17). Les transitions apparaissent une opportunité de repenser les pratiques, notamment pour les jeunes générations avec les modifications techniques et numériques. Nous constatons très peu de discours sur transition et évolution du travail des conseillers comme une opportunité de transformation de leur métier.

CONCLUSION : SYNTHÈSE DES RESULTATS, POINTS D'ÉTONNEMENT ET PERSPECTIVES

Tout d'abord, nous rappelons que notre étude ne porte que sur le point de vue des institutionnels, des OPA sur les transitions, et non sur les agriculteurs eux-mêmes, ni sur les conseillers.

La caractérisation spontanée des problématiques liées aux transitions agricoles par les enquêtés laisse apparaître que le terme de « transitions » renvoie à des définitions et des dimensions variées : elles peuvent être sociales, économiques, environnementales. Les transitions agricoles s'inscrivent dans un temps long avec un passé, un présent et un futur. Certaines d'entre elles, telle que la mécanisation de l'agriculture, ont vu le jour il y a plusieurs décennies. Jusqu'à aujourd'hui, le milieu agricole a su s'adapter aux variabilités de la production et de l'environnement. Dans le secteur du Bovins-lait de montagne, cette adaptation est notamment passée par une capacité à faire reconnaître la qualité de leur produit par le biais d'AOC pour le fromage du Beaufort, du Reblochon, de la Tomme, et par une organisation en coopératives. Cette adaptation passe également par des changements de pratiques de gestion de l'herbe, de stockage de l'eau, de gestion des circuits de commercialisation, ainsi que par la recherche de solutions face au manque de main d'œuvre (organisation en GAEC, salariat, services de remplacement). On retiendra que pour les acteurs institutionnels interviewés, la transition consiste à s'adapter en continu. Pour cela, les institutions font preuve d'innovation et mettent en œuvre des actions techniques, administratives, de conseils, de communication et de soutien financier pour accompagner les agriculteurs-trices.

Pour nos enquêtés, les transitions sont ainsi nombreuses et à comprendre de façon systémique tant dans les causes des problématiques soulevées que dans leurs conséquences. En effet, les acteurs interviewés (quels que soient leur structure, leur statut ou leur fonction), se retrouvent sur trois types de transitions qui apparaissent comme prioritaire : une transition environnementale (augmentation des aléas climatiques, manque d'eau), une transition sociale (difficulté de recrutement, baisse de la démographie ; droit de regard des voisins ; baisse de la présence agricole) et une transition économique (modification des circuits de commercialisation). Ces transitions apparaissent comme interreliées entre elles. On note par exemple que les aléas climatiques peuvent impliquer des adaptations sur le plan économique, ou encore qu'une baisse de la démographie peut amener à des changements de circuit de commercialisation. Il apparaît que cette complexité des transitions, leur imbrication peuvent avoir des effets sur la santé tant du point du stress que de la charge physique.

Les problèmes posés par les transitions entraînent également des conséquences multiples, globalement partagées par les enquêtées : contraintes économiques trop fortes, changement de pratiques agricoles, pertes des collectifs d'agriculteurs. Là aussi ces conséquences liées aux transitions sont perçues comme interreliées : le changement de pratique peut être lié aux contraintes économiques ; la perte de collectif peut rendre difficile le changement de pratiques, etc.

La réalité complexe et systémique des problématiques de transition engendre notamment des problèmes liés à la diversité des points de vue. En effet, la diversité des orientations est susceptible

d'entraver la construction d'une démarche anticipative nécessitant une forme de consensus, de concertation et de coordination entre les différents acteurs. Si le partenariat entre les institutions est souvent cité comme une ressource pour faire face aux transitions, le manque de temps ou l'absence d'une vision commune reste un enjeu central pour faire vivre ces collectifs.

Nous retenons également de nos résultats une grande diversité d'actions mises en œuvre selon le type des structures, la fonction et le rôle de l'enquêté, le territoire. En effet, selon que les structures remplissent une mission de prévention, de formation, de conseil, ou de contrôle, celles-ci n'accompagnent pas les agriculteurs-rices de la même façon. De même, Présidences et Directions sont, du fait même de leur fonction, susceptibles d'avoir un rapport et une proximité différents avec le terrain. Enfin la question du territoire nous semble également importante à retenir. Les problématiques des 2 Savoie en matière de transitions et de santé sont différentes de celles de l'Isère. En effet, si les Savoie bénéficient d'une assise économique plus stable, notamment grâce aux appellations, l'Isère s'avère marquée par des difficultés économiques et des tensions (e.g. entre vallée et montagne, etc.).

Quelques limites de notre étude peuvent être relevées. Tout d'abord, nous n'avons interrogés que les directions et présidences des OPA et il serait intéressant de poursuivre cette étude auprès des agriculteurs-rices de bovins eux-mêmes et des conseillers qui les accompagnent. La question se pose donc de la concordance entre la vision des structures et de celle des acteurs de terrain. Enfin, comme exprimé précédemment, les acteurs portent nécessairement un discours sur les transitions en fonction de l'OPA à laquelle ils appartiennent. Il pourrait donc également être pertinent de compléter la diversité de structures déjà enquêtés par d'autres institutions : des organismes de formation tels que des lycées agricoles, des écoles de formation, les départements, les collectivités, etc.

Il est intéressant de noter dans cette synthèse ce qui est peu évoqué par les enquêtés et quelques points d'étonnement.

Une différence est observée entre ce qui est dit spontanément en réponse à des questions ouvertes et ce qui est dit lors du questionnement systématique : spontanément, les enquêtés parlent d'une forme de continuité d'adaptation du monde agricole face aux injonctions extérieures. Ils évoquent davantage les mutations du travail, des profils agricoles, d'organisation du travail et du marché avant même de parler des aspects environnementaux. Ce n'est que lorsqu'on leur pose la question des spécificités de ces transitions dans le secteur Bovins dans les Alpes du Nord, qu'ils abordent les problématiques de sécheresse, les changements climatiques, ainsi que le foncier et la perte d'espace agricole en montagne. Pourtant, lors du questionnement systématique (priorisation des causes et des conséquences des problématiques de transition), les enquêtés classent comme prioritaires les transitions environnementales (aléas climatiques, manque d'eau) ; viennent ensuite les transitions sociales et économiques.

L'absence quasi-totale de l'utilisation du terme « agroécologie » par les enquêtés nous a étonné. Cela argumente à la fois l'idée qu'il n'y a pas, dans la représentation des acteurs des OPA, une transition unique synthétisée par l'idée de « transition agroécologique », à la fois qu'il existe une probable défiance du milieu agricole a vis-à-vis de ce terme proposant un cadre trop restrictif, que les OPA peuvent parfois difficilement mettre en avant.

De nombreuses causes ne sont ressortis de la priorisation que comme secondaires : dans le volet économique, la diminution de la régulation du marché ; dans le volet environnemental, la gestion de l'énergie et la baisse des émissions de carbone ; dans le volet juridique, le bien-être animal ; dans le volet social, la variabilité des profils agricoles ; dans le volet des organismes de conseil, une demande d'accompagnement plus que de conseil et la baisse de subventions et une demande de rentabilité ;

dans le volet technique, la numérisation et la robotisation. Deux causes n'ont été priorisées par aucun enquêté : la variabilité des projets d'exploitation et la gestion des déchets. Ce résultat peut s'interpréter de trois façons : 1/ ces transitions ne sont pas encore une préoccupation à laquelle il faut s'adapter, mais pourraient le devenir dans le futur (par exemple le bien-être animal et le statut juridique des animaux) ; 2/ elles ne sont pas pertinentes pour la filière et le territoire (on note par exemple une robotisation peu évidente dans l'élevage bovins en montagne) ou, 3/ elles sont déjà en partie gérées ou maîtrisées par les agriculteurs et les OPA (c'est par exemple le cas de la gestion des déchets ou de la gestion de l'énergie). Sur ce dernier point, nous avons également été étonné que les enquêtés ne parlent pas de la méthanisation, qui semble une voie intéressante de gestion des déchets et de l'énergie. Par ailleurs, quelques directeurs de structure ont évoqué les problèmes d'attaque du loup chez les bovins.

Si le lien entre transitions et santé des agriculteurs est assez bien identifié par les institutionnels, il semble moins évident pour les conseillers agricoles. Ceci peut s'expliquer par une méconnaissance des mutations du métier de conseiller et de leur souffrance. Il apparaît néanmoins pour certains présidents et directeurs que les progrès liés à la technique, la mécanisation, la robotisation améliorent les conditions de travail avec moins de problématiques de santé pour les agriculteurs et des solutions sur le manque de main d'œuvre. D'autres enquêtés, au contraire, perçoivent ces transitions techniques comme pouvant générer d'autres difficultés de santé mentale, du stress lié à l'investissement financier et n'apportant rien sur les changements climatiques. Les représentations sur les liens entre les transitions et la santé ne sont donc pas homogènes. En revanche, l'ensemble des enquêtés sont d'accord pour dire que les transitions conduisent à des changements de pratiques pour les agriculteurs qui peuvent être couteuses pour la santé, ainsi que des contraintes économiques fortes. Nous avons été étonnés de ne pas trouver dans les résultats les conflits intergénérationnels. Ils semblent un peu exister en Isère, mais très peu en Savoie et Haute Savoie, où la transmission, bien que difficile, se réalise encore largement dans un cadre familial.

La perte des collectifs en lien avec la santé et les transitions fait partie des résultats importants de notre étude. Elle s'explique par une baisse de la présence agricole avec une diminution des dynamiques collectives d'entraide ; par une société plus individualiste avec moins d'engagement dans des collectifs ; par des désaccords entre agriculteurs ou avec les élus sur l'orientation agricole rendant difficile l'accompagnement des conseillers ; par des changements de pratiques, qui nécessiteraient pourtant des échanges de savoir-faire et une mutualisation des machines.

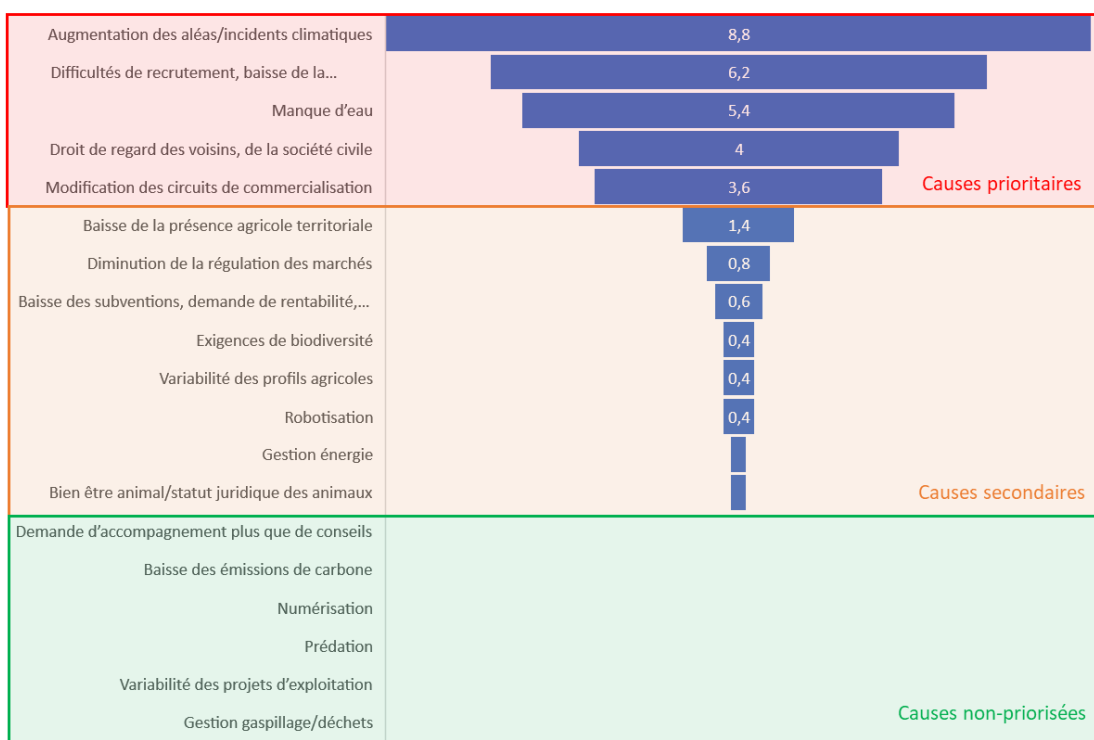
Pour conclure cette synthèse, nous retenons qu'il semble difficile de focaliser l'analyse des problématiques de transition sur une thématique unique, qui ne permettrait d'appréhender qu'une part limitée de la complexité du système. Notre posture de recherche-action est de co-construire avec le milieu la demande et les projets d'étude et de transformation. Pour la suite de notre étude, une restitution à l'ensemble des acteurs rencontrés aura pour objectifs de partager la diversité des points de vue sur les transitions et les actions à coordonner en tant qu'institutionnel. Cette étude exploratoire est également à concevoir comme un objet intermédiaire pour le comité de pilotage MSA ADN (service de prévention local et national, élus et directions MSA ADN) afin d'orienter la suite du travail. Il semble intéressant de poursuivre sur la piste compréhension des liens entre les transitions environnementales liées aux aléas climatiques et les transitions sociales (démographie) et les transitions économiques (modification des circuits de commercialisation). Les résultats de notre étude montrent qu'il existe un lien entre transitions et enjeux de santé. Pour la MSA, bien identifiée par ses partenaires sur le registre de la santé, il existe donc un enjeu fort à se saisir de ces thématiques de transitions. Une poursuite de projet pourrait ainsi s'inscrire dans cette originalité de tenir l'articulation entre transition et santé dans une approche de prévention durable, c'est-à-dire permettant en même temps de tenir les enjeux

environnementaux, économiques et sociaux. En effet, situer le projet dans la prévention primaire, où la prise de risque fait partie des ressources pour accompagner le changement constituerait un important défi ; à condition de pouvoir tester et expérimenter en collectif des scénarios du futur pour anticiper l'avenir plutôt que le subir. Autrement dit, il reste nécessaire d'inventer une autre façon de se positionner par rapport aux transitions, dans une logique de résilience, en complément d'une logique d'adaptation.

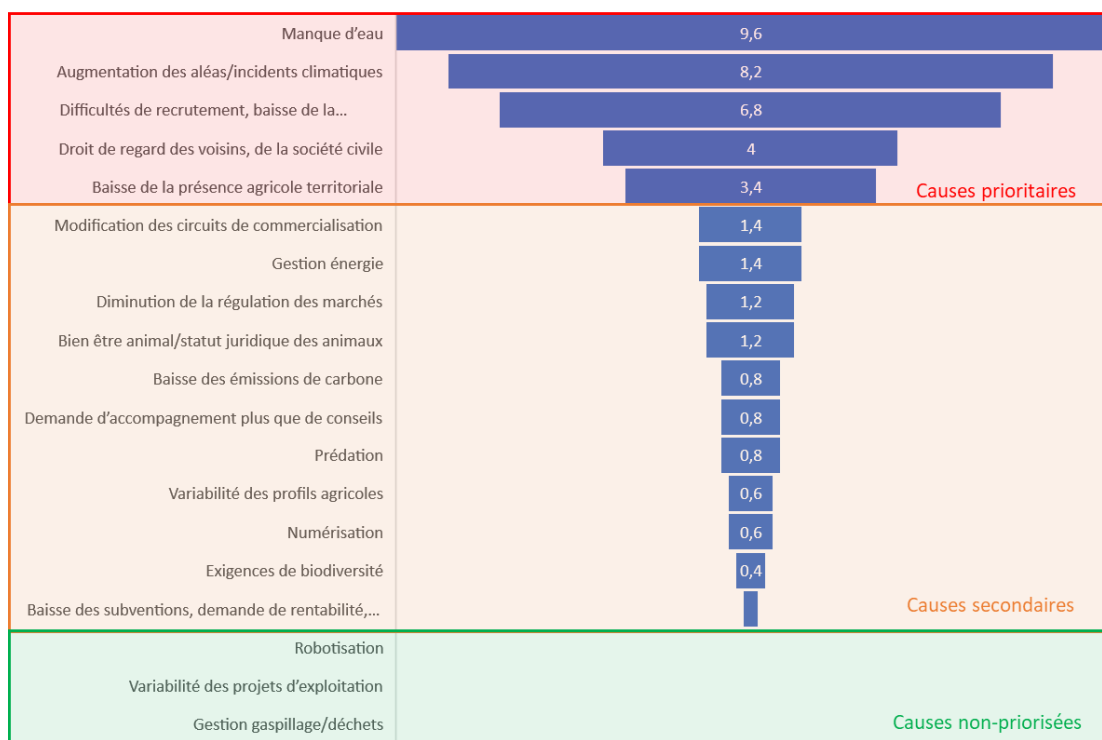
ANNEXE A : BIBLIOGRAPHIE

- Caroly, S. (2022). *Le corps et la gestion des risques dans l'activité collective*. Toulouse : Octarès Editions.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à coeur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris : La Découverte.
- Davezies, P. (2013). Souffrance au travail, répression psychique et troubles musculo-squelettiques. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 15-2. DOI : 10.4000/pistes.3376
- Falzon, P. (2013). *Ergonomie constructive*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Gaudart, C., et Volkoff, S. (2022). *Le travail pressé. Pour une écologie des temps du travail*. Paris : Les petits matins.
- Leplat, J. (1997). *Regards sur l'activité en situation de travail*. Paris : Presses Universitaires de France.
- MSA (2022). *Rapport Charges et Produits*. Rapport au ministre chargé de la sécurité sociale et au Parlement sur l'évolution des charges et des produits au titre de 2022, 194 p.
- MSA (2022). Rapport d'études et recherches.
- Schwartz, Y. (2016). L'activité peut-elle être objet d'"analyse" ? In M.-A. Dujarier, C. Gaudart, A. Gillet, et P. Lénéel, *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (p. 159-187). Toulouse : Octarès Editions.

ANNEXE B – SYNTHÈSE DES SCORES OBTENUS EN FONCTION DU STATUT DES ENQUÊTES



Priorisation des causes des problématiques de transitions par les directions (11 enquêtés).



Priorisation des causes des problématiques de transitions par les présidences (14 enquêtés).

ANNEXE C – REPARTITION DES GROUPES FORMES A PARTIR DES CONSEQUENCES IDENTIFIEES COMME PRIORITAIRES

Groupes 1 et 2	Groupes 3 et 4	Groupes 1 et 5		
Groupes 1 : Contraintes économiques trop fortes et changement de pratiques agricoles	Groupes 2 : Contraintes économiques trop fortes et perte des collectifs d'agriculteurs	Groupes 3 : Changement de pratiques agricoles et perte des collectifs d'agriculteurs		
Groupes 4 : Perte des collectifs d'agriculteurs et conflit intergénérationnel	Groupes 5 : Contraintes économiques trop fortes et conflit intergénérationnel			
Adabio Directrice	Chambre d'Agriculture de l'Isère Président	Chambre d'Agriculture de Savoie Président	Coopérative Ici en Chartreuse Directeur	MSA ADN Directeur
ADABIO Président	FAI Directeur	FDCUMA Animateur 2		
ADICE Président	GIDA Présidente	MSA ADN Présidente		
Banque Populaire Directeur	Service de remplacement Président 1	Union des producteurs du Beaufort Directeur		
Chambre d'Agriculture de l'Isère Directrice	Service de remplacement Président 2	Union des producteurs du Beaufort Président		
Coopérative Ici en Chartreuse Président	Syndicat du Reblochon Président			
FAI Président				
FDCUMA Animateur 1				
GEDA Président				
Groupama Présidente				
Syndicat du Reblochon Directeur				
VIVEA Délégué				

ANNEXE D – ENSEMBLE DES ACTIONS CITEES PAR STRUCTURE ET PAR TYPE D’ACTIONS

Structure	Actions concernant l’accompagnement technique (21 enquêtes)
ADABIO	Conseil sur la production en agriculture bio (changements de pratiques et gestion de l'eau), journées techniques, visites de fermes ou de sites d'expérimentation.
ADICE	Collecte de données en élevages, contrôles de performance, récupération plus générale de données de capteurs : collecte de données d'ambiance bâtiment, analyse de fourrage, analyse du sol, etc., développement de la collecte de données en continue avec de nouveaux capteurs.
Chambre d'Agriculture de l'Isère	Production de connaissances sur l'herbe, les fourrages, la gestion de l'eau. Gestion de l'eau (OUGC). Service « Accompagnement des transitions ». Accompagnement Informatique. Accompagnement des changements de pratiques (culture, bêtes, plantes). Accompagnement des abattoirs (brevets en viande, etc.). Accompagnement (GP, Projets de développement du photovoltaïque.
Chambre d'Agriculture de Savoie	Changement de pratiques liées au changement climatique. Collaboration avec le <i>Centre de ressources pour l'agriculture de qualité et de montagne</i> .
Coopérative Ici en Chartreuse	Amélioration des bâtiments. Passage au photovoltaïque.
FAI	Développer des outils face aux aléas. Travaux d'équipement. Captage d'eau.
FDCUMA	Accompagnement aux changements de culture et de façons de faire avec du nouveau matériel. Journées de démonstration, mise à disposition de matériel. Formations sur la gestion du sol, etc.
GEDA	Travail sur les techniques agricoles (sur-semi, fertilisation, fourrage qualité, etc.), formations et réunions techniques.
Groupama	Conseils techniques.
MSA ADN	Complétude du document unique: Griffes à foin et lutte contre les chutes de hauteur. Réflexion sur la mécanisation, la robotisation, la transformation des méthodes d'exploitation et de l'impact sur la santé. Accompagnement des changements de pratiques. Actions sur les phytos.
Service de remplacement	Projet sur la qualité de vie au travail.
Syndicat du Reblochon	R&D sur le produit. Formations pour l'adaptation du pâturage. Formation sur les process de transformation. Travail sur une biodiversité de plantes qui entrent dans l'AOP.
Union des producteurs du Beaufort	Analyse de la flore du lait. Réflexion sur les pratiques d'élevages et leur impact sur la flore. Analyse des inhibiteurs. Mise à jour des études sur l'alimentation des troupeaux. Analyses sur le lait.
VIVEA	Formations respectueuses de l'environnement (40% des formations)

Structure		Actions concernant l'accompagnement administratif (12 enquêtes)	
ADABIO	Banque Populaire	Structuration de filières de proximité, création de structures (magasins de producteurs, etc.).	Coaching et accompagnement des structures en difficultés.
Chambre d'Agriculture de l'Isère	Chambre d'Agriculture de Savoie	Accompagnement des PAC tous les ans. Accompagnement en gestion. Accompagnement de la démarche IGP Saint-Félicien.	Accompagnement des magasins de producteurs pour les exploitants souhaitant s'inscrire dans une démarche de circuit-court.
FAI		Objectivisation des conflits aux prud'hommes. Négociation de la convention collective,	
FD Cuma		Accompagnement administratif des CUMA. Gestion de projets : juridique, investissements, embauches, etc. Formation sur la conduite économique et la gestion d'une coopérative.	
MSA ADN		Mise en conformité document unique.	
Service de remplacement		Contrat, fiches de paie, gestion des demandes, recrutement.	
Syndicat du reblanchon		Recrutement.	
Union des producteurs du Beaufort		Gestion et préservation des outils économiques.	

Structure		Actions concernant l'accompagnement social (7 enquêtes)	
Chambre d'Agriculture de Savoie	Coopérative Ici en Chartreuse	Accompagnement des transmissions (des cédants et des repreneurs).	Création d'emploi sur le secteur.
GIDA	Groupama	Permettre, favoriser les transmissions : <i>Parcours Cédant-Preneur</i> . Développement d'un groupement d'employeurs.	Accompagnement de l'investissement.
MSA ADN	Service de remplacement	« Amortisseur social » et accompagnement face aux crises. Prévention du mal-être en agriculture, sentinelles, dispositif <i>Régir</i> .	Permettre le remplacement pour maintenir l'activité sur les fermes (accident, maladie, congés, etc.)

Structure	Actions concernant l'accompagnement des collectifs (7 enquêtes)
Coopérative Ici en Chartreuse	Maintien de la coopérative, créer une dynamique collective.
FAI	Organisation de la vie collective des alpages.
FDCUMA	Accompagnement des coopératives sur les aspects humains et sur le fonctionnement de groupe. Renouvellement des cumistes et transmission des collectifs.
GEDA	Soutien de l'abattoir de Bourg Saint Maurice. Maintien de projets collectifs.
GIDA	Développement de projets collectifs.
Syndicat du reblochon	Développement de partenariat pour les actions.

Structure	Actions concernant la communication (7 enquêtes)
ADABIO	Intervention auprès du grand public (foires bio, visites de fermes, etc.).
Chambre d'Agriculture de Savoie	Actions sur la cohabitation et les problèmes de voisinage (plaquettes, soirées ciné & débat, soirée à thèmes, etc.).
FAI	Communication.
FDCUMA	Communication auprès des partenaires, des institutionnels, des financeurs. Lobbying auprès de la région, de l'état, des financeurs, des autres OPA. Magazine annuel <i>Entraid (promotion des CUMA)</i> .
GEDA	Communication avec les élus, les collectivités, le public. Concours de fourrage ou fermes ouvertes.
GIDA	Communication avec les élus et le grand public. <i>Élus à la ferme, concours de fourrages, journées fertilisation, comices agricoles, voyage à visée pédagogique</i> , etc.
MSA ADN	Financement film <i>la ferme des Bertrand</i> . Information via les médias. Chercher l'entente entre monde agricole et grand public.

Structure		Actions concernant l'accompagnement financier (5 enquêtes)
ADABIO		Utilisation de subventions départementales permettant d'investir dans de la formation et de la recherche et innovation.
Banque Populaire		Accompagnement financier temporaire pour pallier à une crise conjoncturelle ou des crises passagères sur des aspects plus techniques, redressement.
FAI		Soutien économique face aux aléas climatiques.
Groupama		Assurance Prairie garantissant un revenu à l'éleveur en cas de mauvaise pousse des prairies.
MSA ADN		Prise en charge des coûts liés aux changements induits : dispositifs financiers, prise en charge des cotisations,

Structure	Actions concernant la régulation de l'offre (1 enquête)
Syndicat du Reblochon	Régulation de l'offre depuis 2014.

Annexe E – Réseaux d’acteurs selon les structures enquêtées

Structure	Réseaux d’acteurs
ADABIO	Chambres d’agricultures, ADEAR, AFOG, Atelier Paysan, FDCUMA, Réseaux AMAP (plus ponctuellement), collectivités et PNR, etc.
ADICE	Non décrit pendant l’entretien
Chambre d’Agriculture de l’Isère	Le réseau national, régional des chambres départementales. Toutes les OPA. Avec les instituts techniques et l’INRA. Les EPCI, les collectivités. Tous les services de l’État, la préfecture, ADDPP, ADDT ADICE, GDS, APFI, MSA, CER, FDSA, ADID, RMC, IGESTA Oxyane, Dauphidrome, fédération de chasse
Chambre d’Agriculture de Savoie	Toutes les collectivités (département, collectivités locales, etc.) Les collectifs agricoles (animation des GVA, GEDA, GIDA), Les groupes d’agriculteurs sur les territoires, tous les syndicats de produits, le Centre de Ressources pour l’Agriculture de Qualité et de montagne (CERAQ), le centre d’élevage de Poisy
Coopérative Ici en Chartreuse	La collectivité, la Comcom FDCN, la coopérative laitière de Savoie ou autres coopératives Chambre d’agriculture, les vétérinaires, le parc de la Chartreuse, la CUMA
Fédération des Alpagnes de l’Isère	MSA, l’office de la biodiversité, la société française de pastoralisme, le DRA Auvergne Rhône Alpes, la DDT, les associations de berger, LPO, Serpam Le conservatoire des espaces naturels (CEN), le parc national des écrins, de la Vanoise, du Vercors, le musée dauphinois, la DREAL, le DRT, les associations artistiques. Les associations de chasse, associations environnementales
FDCUMA	Chambre d’agriculture, Groupement de défense sanitaire, ADABIO, ADICE, LPO, Fédérations de chasse, communautés de communes ou d’agglomérations, conservatoire de l’espace nature. Région, Etat, des financeurs, des autres OPA. Ministères (agriculture ou écologie), banques, assurances, négoce, coopératives, semenciers, structures techniques (OXIAN, etc.), centres de formation, concessionnaires, constructeurs, etc.
GEDA/GIDA	La chambre d’agriculture, les collectivités, les ComCom. les CUMA, les COOP, le syndicat du beaufor Abattoir de Bourg Saint Maurice.
Groupama	FDCUMA, l’agence de l’agriculture, tous les syndicats, les fédérations viticoles, les services de remplacement.
MSA ADN	Région, 4 départements, 4 caisses de la Région Chambre d’Agriculture, les services de remplacement, CUMA DDA 10, GDS, Fédération Alpage, les coopératives, FDSA, les syndicats,
Services de remplacement	Projet sur la qualité de vie au travail. Contrat, fiches de paie, gestion des demandes, recrutement.

	Permettre le remplacement pour maintenir l'activité sur les fermes (accident, maladie, congés, etc.)
Syndicat du Reblochon	Aftalp, FDCL, Chambre d'agriculture CNAOL, l'Institut de l'élevage, NILV Actalia, Certipac, LIDAL MSA, DGAL, ANSES, Éleveurs des Savoies, Région, ARVI, IDA, CERAC
Union des producteurs du Beaufort	Des laboratoires d'analyse, l'IDEL, Actalia NIAO et CNAOL l'INRA, TMP L'École Nationale de l'Histoire et de la Terre Banques, assurances institut laitière, l'Institut de l'élevage es DSPP, d'autres appellations, coopératives la région, le département, l'Europe Les offices du tourisme, les stations de ski, le comité de ski
VIVEA	Toutes les OPA. Quatre syndicats agricoles : FNSEA, JA, Confédération Paysanne, Coordination Rurale. Les Chambres d'agriculture, la MSA, Groupama, le Crédit Agricole, les coopératives agricoles et les CUMA
Banque Populaire	Chambre d'agriculture, Direction Départementale des Territoires (DDT), la région, les syndicats, la SAFER.