

L'alpage, un mode de vie et de travail: les défis du personnel

Alexander Rösli¹, Sandra Contzen¹, Michael Feller¹, Thomas Blättler¹

¹Haute école spécialisée bernoise, Haute école des sciences agronomiques, forestières et alimentaires (BFH-HAFL),
Länggasse 85, 3052 Zollikofen, Suisse

Renseignements: Alexander Rösli, e-Mail: alexander.roesli@bfh.ch

<https://doi.org/10.34776/afs17-41f> Date de publication: 19 Mars 2026



Fig. 1 | Le plus grand défi du personnel d'alpage est d'intégrer à son mode de vie le travail et la vie sur l'alpage. (Crédit photo: Lena Rief, employée d'alpage)

Résumé

L'économie alpestre suisse remplit d'importantes fonctions économiques, écologiques et culturelles. Chaque été, environ 17 000 alpagistes fournissent un dur labeur quotidien pour cultiver cette multifonctionnalité dans les quelque 6500 exploitations d'alpage. Cependant, les responsables des alpages ont de plus en plus de mal à trouver du personnel qualifié et prêt à revenir. Une vaste enquête (n=366) et des entretiens approfondis (n=23) auprès d'employé-e-s d'alpages ont mis en évidence deux problématiques centrales. Ces défis en matière de personnel s'expliquent d'une part par le caractère saisonnier du travail à l'alpage, qui exige des arrangements professionnels et personnels particuliers de la part des employé-e-s. Bien que cette situation ne soit pas nouvelle, elle revêt une importance croissante compte tenu des changements dans la structure démographique

du personnel et de l'évolution du monde du travail. Par ailleurs, les alpages présentent encore un potentiel d'amélioration des conditions-cadres pour le personnel, qui permettrait de maintenir l'attractivité du travail sur l'alpage. Par le passé, les efforts ont surtout porté sur l'amélioration des infrastructures. Bien que celle-ci n'ait pas été mise en œuvre partout, d'autres facteurs sont aujourd'hui passés au premier plan: dans les domaines des conditions d'engagement et de la gestion du personnel notamment, l'économie alpestre se situe en deçà des attentes des employé-e-s. Ces aspects doivent être abordés afin de maintenir à long terme l'économie alpestre suisse.

Key words: alpine summer farming, seasonal work, working conditions, ways of living.

Introduction

L'économie alpestre suisse remplit d'importantes fonctions économiques, écologiques et culturelles (Mack *et al.*, 2008; Junge & Hunziker, 2013; Meyer *et al.*, 2025; Pauler *et al.*, 2025). Cette multifonctionnalité est entretenue chaque été par environ 17 000 alpagistes¹ dans 6566 exploitations d'alpage (Herzog *et al.*, 2013; Office fédéral de l'agriculture, 2024). Une grande résistance physique et psychique a toujours été considérée comme une exigence de base pour le «métier d'alpagiste» (Werthemann & Imboden, 1982; Mann & Calabrese, 2013), même si, ces dernières décennies, l'infrastructure a été améliorée, facilitant en partie le travail (Bürgi *et al.*, 2013). Les défis actuels comme le changement climatique, la pénurie d'eau ou la présence de grands prédateurs (Meyer *et al.*, 2024) rendent cependant le travail de plus en plus complexe. La main-d'œuvre saisonnière sur les alpages doit posséder de vastes connaissances dans des domaines tels que la gestion des pâturages, de l'eau et des troupeaux, ou la santé animale et la sécurité alimentaire (Lauber *et al.*, 2008; cf. aussi Hösli *et al.*, 2012; Mettler *et al.*, 2025). De plus, le savoir traditionnel doit aller de pair avec les dernières technologies (Von Glasenapp & Thornton, 2011; Meyer *et al.*, 2025). Le personnel d'alpage ne se contente pas d'apporter une importante contribution à l'exploitation durable et économique de l'espace alpin (Mann & Calabrese, 2013; Raaflaub *et al.*, 2013): il participe également au maintien des pratiques et des rituels de la saison d'alpage, inscrits au patrimoine culturel mondial immatériel de l'UNESCO (Office fédéral de la culture, 2023). Un personnel compétent est essentiel au maintien de la multifonctionnalité des exploitations d'estivage. Cependant, ces dernières années, les Alpes suisses font face à une situation toujours plus difficile concernant le personnel. La pénurie en personnel spécialisé et auxiliaire est un thème récurrent (Werthemann & Imboden, 1982; Rudmann, 2004; Lauber *et al.*, 2013; Herzog & Seidl, 2018) et constitue actuellement l'un des défis majeurs de l'économie alpestre (Meyer *et al.*, 2024). Ces dernières années, les organisations sectorielles et les exploitant-e-s ont de plus en plus attiré l'attention sur cet état de fait.² Compte tenu du faible degré de formalisation de la formation, le métier d'alpagiste repose essentiellement sur un savoir

expérientiel, raison pour laquelle l'ancienneté du personnel constitue un critère de qualification décisif et une priorité pour bien des responsables d'alpage (Mann & Calabrese, 2013).

Un personnel qualifié et de longue date est essentiel, mais de plus en plus difficile à recruter: cela constitue une problématique majeure pour l'économie alpestre. Toutefois, une base de connaissances solide et actuelle à ce sujet fait encore défaut. Les besoins et les attentes du personnel d'alpage en Suisse (Rudmann, 2004) et leur motivation (Calabrese *et al.*, 2012; Mann & Calabrese, 2013) n'ont pas fait l'objet de nouvelles études depuis plus de dix ans. Certaines études menées dans l'espace alpin des pays voisins fournissent des indications récentes sur les difficultés de la situation professionnelle du personnel d'alpage (Weber, 2014; Quendler & Glanzer, 2020), mais les conditions-cadres n'y sont pas les mêmes qu'en Suisse (p. ex. niveau des salaires, coût de la vie, etc.).

Le projet de recherche: «Un personnel d'alpage motivé et dévoué – conditions-cadres d'un lieu de travail hors du commun» a examiné dans ce contexte les facteurs internes et externes aux alpages qui ont le potentiel d'encourager ou de décourager un engagement régulier sur une exploitation d'estivage. Au travers des résultats d'une enquête quantitative en ligne et d'entretiens qualitatifs menés auprès du personnel d'alpage, cet article répond aux deux questions de recherche suivantes:

- 1) quels sont les défis externes à l'alpage qui freinent un engagement régulier sur un alpage?
- 2) Quels sont les facteurs internes à l'alpage qui influencent la loyauté du personnel d'alpage envers un alpage spécifique?

Matériel et méthodes

Notre étude, bâtie selon un «explanatory sequential mixed methods design» (Creswell, 2022, p. 55), a été complétée par un atelier avec des responsables d'alpages et des représentant-e-s du secteur afin d'élaborer des recommandations d'action pour la pratique.

Tout d'abord, une enquête en ligne standardisée a été menée en allemand, en français et en italien. Elle a permis de collecter les données démographiques de membres du personnel d'alpage, leur situation professionnelle et personnelle, les aspects motivationnels, ainsi que leurs attentes et leurs évaluations concernant huit aspects d'une place sur un alpage (conditions d'engagement, conditions de travail, équipe, responsables de l'alpage, bâtiments d'habitation, bâtiments d'exploita-

¹ Le terme «alpagiste» désigne aussi bien la main-d'œuvre indépendante que celle employée sur l'alpage. La présente étude s'est intéressée exclusivement à la main-d'œuvre salariée: le personnel d'alpage.

² À l'occasion de la première rencontre de la «Plate-forme de dialogue Recherche et pratique dans l'agriculture de montagne» le 26 janvier 2022, la Société suisse d'économie alpestre (SSEA) a souligné le besoin de connaissances plus détaillées sur le personnel d'alpage. Les participant-e-s à un atelier du premier «Netzwerkanlass Alpwirtschaft» (événement du réseau économie alpestre) organisé par l'Inforama le 07.04.2022 sont arrivés à la même conclusion, tout comme les participant-e-s à la journée thématique sur la saison d'alpage le 07.12.2023 à Bulle dans le contexte de l'inscription de ce thème à l'UNESCO.

tion, localisation de l'alpage, vie à l'alpage). Les raisons du retour ou non-retour sur l'alpage leur ont aussi été demandées. L'enquête en ligne, relayée via les canaux usuels de communication de l'économie alpestre suisse, analogiques comme numériques (zalp.ch, newsletter de la SSEA, événements autour de l'économie alpestre, sections de la SSEA, réseaux sociaux), était accessible de début décembre 2023 à fin janvier 2024. L'enquête a rencontré un écho favorable auprès du personnel, qui en a diffusé le lien sur des groupes WhatsApp et d'autres canaux de communication. Ce «convenience sampling» (Akremi, 2019) a fourni 366 questionnaires entièrement remplis et cohérents, principalement de la part de personnes originaires de Suisse et des pays limitrophes. Les exploitations d'alpage sur lesquelles les participant-e-s avaient passé leur dernière saison correspondaient approximativement aux exploitations et aux types d'alpage suisses. En l'absence d'informations fiables sur la population constituée par le personnel d'alpage, il n'est pas possible de se prononcer sur la représentativité de l'enquête, malgré l'ampleur de l'échantillon. Selon les expert-e-s, les alpages romands, les personnes qui ne parlent pas l'une des langues nationales et celles qui sont coupées du numérique pourraient être légèrement sous-représentés. Les données quantitatives ont d'abord été analysées de manière descriptive. Par ailleurs, un modèle linéaire mixte (linear mixed model, LMM) a permis d'analyser les différences des moyennes dans les évaluations de différents aspects du dernier alpage. Deux facteurs fixes ont ici été pris en compte: 1) l'appartenance à un groupe selon l'intention de retourner sur un alpage (reviennent, ne reviennent pas, sont indécis-es) ou sur le même alpage (sont fidèles à l'alpage, changent d'alpage, hésitent), et 2) l'aspect évalué (p.ex. l'équipe, les conditions d'engagement, etc.). De plus, l'interaction entre les deux facteurs a été intégrée dans le modèle afin d'identifier d'éventuelles différences spécifiques au groupe dans l'évaluation de certains aspects. Un intercept aléatoire par personne (ID) a été modélisé afin de tenir compte de la structure de mesure répétée (plusieurs évaluations par personne). L'analyse s'est concentrée sur les données démographiques, la situation personnelle et professionnelle en dehors de la saison d'alpage, l'évaluation du dernier alpage et les raisons d'un retour ou non-retour sur un alpage ou sur le même alpage l'année suivante. Un guide d'entretien a ensuite été élaboré d'après les résultats quantitatifs, afin d'approfondir qualitativement par des entretiens les particularités relevées par l'enquête. L'échantillonnage sélectif (Akremi, 2019) a tenu compte de l'hétérogénéité des personnes interrogées (en termes d'âge, de sexe, d'origine, d'expérience d'alpagiste) et des exploitations d'alpage (en termes de

canton, de taille, d'animaux, de forme d'organisation). Une sélection ciblée de personnes à interroger a ainsi pu être réalisée parmi les 180 personnes qui avaient signifié, lors de l'enquête, leur disponibilité pour un entretien. Au total, 23 entretiens semi-directifs (Schlehe, 2008) ont été menés durant l'été 2024, en alpage avec les personnes qui ont renouvelé leur engagement et à domicile avec celles qui ne sont pas retourné à l'alpage. Pour une personne ayant interrompu sa saison à l'alpage, l'entretien s'est déroulé dans un café près de son domicile. Les entretiens ont généralement duré entre une heure et deux heures et demie. Deux entretiens ont été menés en français, les autres en suisse allemand ou en allemand standard. Les entretiens ont été enregistrés, transcrits, puis soumis à une analyse de contenu qualitative avec catégorisation déductive (Mayring & Fenzl, 2019).

Dans un troisième temps, les points de vue du personnel d'alpage ont été complétés par ceux des responsables d'alpage et des acteurs du secteur. En janvier 2025, un atelier a été organisé pour développer des solutions concrètes sur la base des résultats intermédiaires des deux premières étapes. Vingt-quatre spécialistes de différents cantons y ont participé, dont des responsables d'alpage, des représentant-e-s d'associations et d'organisations d'alpages et des conseillers et conseillères en économie alpestre. Ensemble, ces participant-e-s ont élaboré des solutions concrètes sur les quatre grands thèmes suivants: «Conciliation de la saison d'alpage et de la basse saison», «Conditions d'engagement et de travail», «Gestion du personnel» et «Offres de formation pour l'économie alpestre».

Les résultats présentés ci-dessous sont issus de la collecte de données quantitatives et qualitatives. Les recommandations d'action qui en découlent, présentées en conclusion, se basent sur les résultats de l'atelier.

Résultats et discussion

Les résultats de l'enquête en ligne menée auprès des 366 participant-e-s montrent que le personnel d'alpage a travaillé en moyenne 6,4 étés, sur environ trois alpages différents. En comparaison avec les enquêtes de Rudmann (2004) et de Calabrese (2014), on constate un recul du nombre moyen d'étés à l'alpage chez le personnel. L'âge moyen des personnes interrogées est d'un peu moins de 40 ans. Un peu plus de 55 % sont des femmes et près de 45 % sont des hommes. Les femmes sont en moyenne plus jeunes, ont moins souvent des enfants et moins d'expérience comme alpagiste que les hommes interrogés. Un cinquième des participant-e-s à l'enquête a des enfants (cf. Tab. 1).

Tab. 1 | Informations générales sur les personnes interrogées selon le sexe.

	Nombre de personnes	Pourcentage (%)	Âge moyen	Personnes avec enfants (%)	Nombre moyen de saisons à l'alpage	Nombre moyen d'alpages
Total	366	100	39,65	20,22	6,38	3,08
Hommes	159	43,44	43,32	27,67	7,78	3,17
Femmes	204	55,74	36,85	14,22	5,27	3,01
Autre	3	0,82	35	33,33	7,33	3,33

Au moment de l'enquête, 50 % des personnes étaient certaines de retourner à l'alpage l'été suivant (groupe retour, n=184), un quart a indiqué ne pas y retourner (groupe non-retour, n=103) et environ 1 personne sur 5 était encore indécise (groupe indécis, n=79).

Défis d'un mode de vie hybride – facteurs externes à l'alpage

Pour que l'économie alpestre puisse réagir à l'évolution de la situation du personnel, elle doit connaître les défis et les motivations des employé-e-s. Il est donc utile de se pencher d'abord sur les principaux obstacles rencontrés par celles et ceux qui ne retournent pas sur un alpage (n=103).

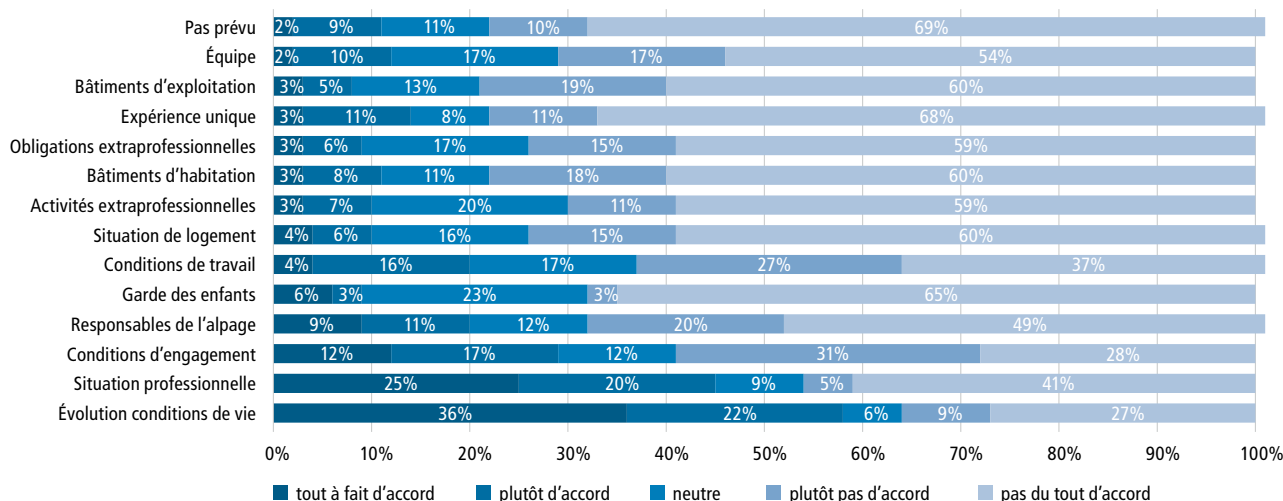
Les deux principales raisons d'un non-retour sont une évolution de la situation personnelle (plutôt ou tout à fait vrai pour 58 %) et la situation professionnelle en dehors de la saison d'alpage (plutôt ou tout à fait vrai pour 45 %) (cf. Fig. 2). Les obstacles les plus importants pour le personnel sont des facteurs externes à l'alpage, à savoir le mode de vie hybride qui concilie vie sur l'alpage et vie dans la «vallée».

Évolution de la situation personnelle

Les entretiens avec le personnel d'alpage affinent le tableau dressé par l'enquête, tant concernant «l'évolution de la situation personnelle» que la «situation profession-

nelle». Les aspects souvent cités pour l'évolution de la situation personnelle sont la reprise d'une ferme ou la fondation d'une famille. Pour les personnes ayant déjà des enfants, les difficultés rencontrées pour les faire garder sont une raison majeure de ne pas revenir à l'alpage (cf. Fig. 2). Les résultats indiquent que les femmes ont plus de mal que les hommes à concilier l'été à l'alpage avec les enfants (cf. Tab. 1). Les parents qui aimeraient aller à l'alpage avec leurs enfants en âge scolaire n'obtiennent souvent qu'à grand-peine une dispense d'école pour la période d'alpage. Des réglementations vagues et hétérogènes dans les cantons, voire au sein de certaines écoles, constituent un obstacle pour les parents. D'autres aspects de l'évolution de la situation personnelle incluent des déménagements, des changements dans les relations sociales ou des évolutions professionnelles.

Les réflexions du personnel d'alpage sur un retour régulier à l'alpage sont nombreuses. Après deux ou trois étés à l'alpage, beaucoup se demandent s'ils/elles vont adopter ce mode de vie hybride à long terme. Ces alpagistes mesurent les conséquences sociales et économiques, mais aussi physiques et psychologiques à long terme de cette décision. Ils/elles se posent des questions comme: dans quelle mesure mon absence saisonnière modifie-t-elle les relations avec ma famille, mes ami-e-s ou mon/ma partenaire? Est-ce que je souhaite supporter à moyen ou long terme les conséquences financières de l'activité d'al-

**Fig. 2 | Les raisons du non-retour du personnel qui ne revient pas sur un alpage (n=103).**

page (faibles revenus, peu de potentiel d'épargne, faible contribution à la prévoyance)? Est-ce que je supporte bien le travail physique? Et dans quelle mesure est-ce que je parviens à gérer le «choc culturel» au changement saisonnier de mode de vie? Derrière l'évolution de la situation personnelle du personnel d'alpage se cachent donc des réflexions complexes sur le choix de vie «alpage».

La saisonnalité et la mobilité qui l'accompagne ne se résument pas à des phénomènes temporels et spatiaux. Le personnel d'alpage vit également une mobilité socioculturelle et «oscille» entre des milieux sociaux et des cadres de vie différents. Rudmann signalait déjà cette tendance (2004, p. 46) lorsqu'elle généralisait: «De plus en plus de «citadins» travaillent sur les alpages et de moins en moins de personnes issues du monde agricole». ³ Calabrese et al. (2012) ont également examiné l'hétérogénéité du personnel. Le changement se traduit aujourd'hui par un lien diversifié avec l'agriculture (environ un tiers des personnes interrogées a grandi sur une exploitation agricole, un tiers a un lien fort avec l'agriculture, et un tiers un lien faible avec l'agriculture) et par la diversité des professions du personnel d'alpage (voir Tab. 2).

Les alpagistes qui travaillent dans un milieu agricole l'été et par exemple dans le secteur social ou de la santé, dans la construction ou dans le domaine culturel le reste de l'année doivent s'adapter à ce changement de contexte. Ces personnes doivent dans le même temps renégocier en permanence leur statut social dans les deux milieux. Il s'avère que les employé-e-s d'alpage issus d'un milieu non agricole, venant de l'étranger et les femmes sont davantage confrontés à des préjugés négatifs. Ces personnes ont tout particulièrement l'impression de devoir faire leurs preuves sur l'alpage. De plus, elles ont plus souvent l'impression qu'une *décision pour l'économie alpestre* à long terme est comprise comme une *décision contre un autre mode de vie approuvé par la société*. Ils/elles sont considérés comme des «marginiaux» dans leur milieu social et deviennent ainsi des outsiders, aussi bien sur l'alpage que dans la «vallée». Outre les nombreux obstacles pragmatiques et socioéconomiques, les différences socioculturelles deviennent donc pour certains groupes de personnes un obstacle potentiel à une activité d'alpage sur plusieurs années.

Situation professionnelle

La saisonnalité et la mobilité du travail d'alpage influencent également la situation professionnelle du personnel. C'est d'ailleurs la deuxième raison la plus fréquente de non-retour. Rudmann avait déjà identifié comme l'un des plus grands défis pour l'économie alpestre les changements sur le marché du travail et les

difficultés qui en résultent pour le personnel d'alpage à trouver un emploi en dehors de la saison d'alpage: «Si les possibilités de combiner le travail à l'alpage et le «métier d'hiver» diminuent, l'économie alpestre sera confrontée à terme à une pénurie de personnel»⁴ (Rudmann, 2004, p. 124).

Aujourd'hui, les origines professionnelles du personnel d'alpage sont multiples (cf. Tab. 2). Comme l'indiquait déjà l'étude de Calabrese (2014), environ 30 % des occurrences mentionnent un poste fixe ou une demande d'emploi en agriculture ou en économie forestière, ce qui en fait le secteur le plus important en basse saison. Cependant, seule la moitié de ces personnes possède une formation agricole appropriée. En outre, d'autres secteurs comme la santé et le social (10 %) ou la construction (9 %) sont des domaines d'activité fréquents du personnel d'alpage. Les emplois dans l'industrie manufacturière et les prestations de services libérales (8 % chacun) sont aussi répandus, suivis par l'hôtellerie et la restauration (6 %), l'enseignement (6 %) et les arts et le divertissement (4 %). La diversification des domaines de l'activité professionnelle du personnel d'alpage exige une approche différenciée de la situation professionnelle en basse saison. Les solutions d'appoint dans l'agriculture, la forêt ou le tourisme d'hiver ne correspondent plus aux besoins et aux qualifications de nombreux employé-e-s d'alpage. Parallèlement, l'évolution de l'organisation du monde du travail leur offrirait de nouvelles possibilités de combiner leur emploi avec la saison d'alpage (modèles de job-sharing, télétravail ou autres). Il reste à savoir dans quelle mesure les conditions-cadres des exploitations d'estivage pourraient être assouplies à cet égard.

Défis sur l'alpage – facteurs internes à l'alpage

Les autres aspects importants en cas de non-retour sont des facteurs internes aux alpages. Selon Rudmann, c'est surtout là que se trouvent les «raisons influençables» par les alpages (2004, p. 113). Pour elle, il s'agit entre autres de l'infrastructure et de la bonne relation avec le personnel, y compris un soutien approprié. Calabrese et al. (2014), qui soulignent surtout le bon état des bâtiments d'habitation et d'exploitation, parviennent à une conclusion similaire: l'infrastructure serait globalement plus importante que le salaire.

Bien que les participant-e-s à l'enquête estiment en moyenne que leur dernier alpage est globalement «bon» (cf. Tab. 3), certains facteurs influencent négativement la décision de revenir. À l'heure actuelle, les trois principales raisons de la décision de ne pas revenir (n = 103) qui pourraient être influencées par les responsables d'alpage sont: 1) les conditions d'engagement, dont font partie le

³Traduction personnelle.

⁴Traduction personnelle.

contrat de travail, le salaire, les charges sociales, etc. (plutôt voire très important pour 29 %), 2. la collaboration avec les responsables d'alpage (plutôt voire très important pour 20 %) et 3. les conditions de travail, dont font partie la charge de travail, l'autonomie, les responsabilités, le soutien, etc. (plutôt voire très important pour 20 %) (cf. Fig. 2). Le principal potentiel d'amélioration pour les alpages résiderait donc dans ces trois domaines. Par rapport aux enquêtes de Rudmann (2004) et de Calabrese *et al.* (2014), on note que l'infrastructure (bâtiments d'habitation et d'exploitation) ne fait pas partie des principales raisons de non-retour. Cela montre que de nombreux alpages ont investi dans l'infrastructure ces dernières années (cf. aussi Bürgi *et al.*, 2013). L'infrastructure reste un sujet important sur les alpages qui n'ont pas réalisé ces investissements. Cela transparait aussi dans l'évaluation du dernier alpage. L'évaluation des bâtiments d'habitation ou d'exploitation ($M=3,54$ et $3,27$) des alpages à moutons est notamment nettement plus basse que celles des alpages bovins par exemple ($M=4,05$ et $3,94$). Sur certains alpages et pour certains types d'alpages, l'infrastructure reste un facteur important dans la décision de retourner à l'alpage. Dans l'ensemble, les conditions d'engagement ou les facteurs liés à l'organisation du travail et à la gestion du personnel sont toutefois essentiels.

Conditions d'engagement et salaire à l'alpage

Les conditions d'engagement (y compris le salaire à l'alpage) font partie des aspects sur lesquels il est possible d'agir. Il s'agit des aspects présentant la moins bonne évaluation sur l'ensemble des aspects internes aux alpages (cf. Tab. 3). Si l'on compare les trois groupes «groupe re-

tour» ($n=184$), «groupe non-retour» ($n=103$) et «groupe indécis» ($n=79$), ce dernier groupe note le plus mal les conditions d'engagement, avec 3,58. Le groupe non-retour évalue ce domaine avec $M=3,67$, soit légèrement moins bien que le groupe retour, avec $M=3,73$. Les groupes ne se distinguent que marginalement, ce qui correspond aux conclusions de Calabrese *et al.* (2014): d'un point de vue motivationnel, le salaire n'est pas un facteur déterminant dans la décision de travailler à l'alpage. C'est ce que confirme notre enquête, dans laquelle près de la moitié des participant-e-s estiment que leur salaire est faible ou plutôt faible. Environ 40 % trouvent le salaire approprié et seulement un peu plus de 10 % estiment que leur salaire d'alpage est plutôt élevé ou élevé. Là encore, les trois groupes ne se distinguent guère. Cela ne signifie pas pour autant que la situation financière du personnel d'alpage, et donc le salaire à l'alpage, soit sans importance dans la prise de décision d'un retour à l'alpage.

Le groupe indécis fournit un premier indice. Les conditions d'engagement sont pour eux le deuxième facteur le plus important (plutôt important ou très important pour 40 %) dans les réflexions sur un retour à l'alpage. C'est plus de 10 % de plus que pour le groupe non-retour. L'évolution de la situation personnelle est en revanche moins essentielle pour les indécis-e-s (plutôt importante ou très importante pour 37 %). C'est plus de 20 % de moins que pour le groupe non-retour. Le facteur le plus important pour les indécis-e-s est la situation professionnelle en dehors de la saison d'alpage (plutôt important ou très important pour 49 %). Les conditions d'engagement sur l'alpage et la situation professionnelle en dehors de l'alpage représentent ensemble la base du revenu

Tab. 2 | Aperçu des secteurs (selon l'Office fédéral de la statistique) dans lesquels le personnel d'alpage a un emploi fixe ou cherche un emploi en dehors de la saison d'alpage.

Secteur	Emploi fixe	Recherche d'emploi	Total	Pourcentage	Formation agricole (%)	Nombre moyen de saisons à l'alpage
Selon le nombre de personnes ($n=366$)	54,8 % (201)	45,2 % (165)			34,97	6,38
Selon le nombre de mentions (choix multiple)	263	301	564	100%		
Agriculture et sylviculture	73	93	166	29,43	57,23	6,02
Santé et affaires sociales	41	18	59	10,46	23,73	5,19
Construction	26	24	50	8,87	30,00	7,21
Secteur manufacturier, artisanat	20	24	44	7,80	25,00	5,59
Prestations de services libérales	9	35	44	7,80	25,00	7,56
Hébergement et restauration	10	26	36	6,38	22,22	8,50
Enseignement/éducation	14	17	31	5,50	41,94	5,90
Art/divertissement	2	22	24	4,26	25,00	6,11
Recherche/développement	12	11	23	4,08	8,70	2,51
Commerce	10	10	20	3,55	40,00	5,85
Administration publique/collectivités	14	5	19	3,37	42,11	4,45
Information/communication	14	3	17	3,01	47,06	5,87
Transport/entreposage	5	7	12	2,13	50,00	9,17
Production et distribution de l'énergie et de l'eau	5	2	7	1,24	14,29	1,86
Services financiers et assurances	4	3	7	1,24	28,57	6,43
Immobilier et logement	4	1	5	0,89	0,00	8,40

annuel total du personnel d'alpage. Cette considération économique semble être plus importante pour les indécis-e-s que l'évolution de la situation personnelle.

Les entretiens fournissent des indices similaires. La situation salariale reste insatisfaisante pour certains employé-e-s d'alpage, car le salaire d'alpagiste fait partie de leur revenu global, avec lequel ils/elles doivent assurer leur subsistance ou celle de leur famille. Il n'est pas trop difficile de compenser un salaire d'alpagiste bas sur quelques saisons isolées à l'alpage. Cependant, les personnes qui veulent exercer cette profession sur le long terme doivent pouvoir toucher un revenu suffisant, même en été. Comme le rapporte un-e alpagiste avec une famille à charge: «Ce n'est pas possible de trimer quatre mois sur l'alpage, pour ensuite encore trimer le reste de l'année juste pour pouvoir se permettre de faire une saison d'alpage.»¹ Le salaire d'alpagiste, qui est bas par rapport aux salaires des autres secteurs, entraîne donc une pression financière plus ou moins forte selon les conditions de vie et la situation professionnelle en dehors de la saison d'alpage.

Les employé-e-s des alpages font en principe preuve de compréhension envers les conditions salariales, surtout lorsque les responsables des alpages font valoir la situation financière tendue de leur exploitation. Le personnel ne souhaite pas aggraver cette situation avec des revendications salariales. Il est également conscient que les salaires dans l'agriculture sont généralement plus bas comparés aux autres secteurs. Cependant, les employé-e-s critiquent parfois le manque de transparence sur la situation financière de l'alpage ou sur la répartition des ressources financières au sein de l'exploitation. Ainsi, certains employé-e-s soupçonnent que l'exploitation d'alpage est rentable et qu'il serait possible d'obtenir de meilleures conditions d'engagement, ce qui engendre de la frustration.

¹Traduction personnelle.

Globalement, les résultats indiquent que la situation financière dans son ensemble joue un rôle important dans les réflexions du personnel d'alpage: certes, on ne va pas à l'alpage pour l'argent. Mais c'est en partie à cause de l'argent qu'on n'y va pas (à long terme). Cette distinction est importante dans les considérations sur les conditions-cadres du personnel d'alpage.

Organisation du travail et gestion du personnel

Dans l'ensemble, les évaluations du dernier alpage par les trois groupes (retour, non-retour, indécis) concernant le retour sur un alpage ne diffèrent pas de manière significative. Les différences les plus marquées entre les différents groupes concernent les domaines suivants: équipe ($\Delta M=0,44$), vie sur l'alpage (0,42), conditions de travail (0,38) et responsables de l'alpage (0,31).

Les comparaisons post hoc (méthode Tukey) montrent que seul le groupe indécis se distingue significativement des autres dans trois domaines partiels (cf. Tab. 3): il évalue significativement moins bien la collaboration au sein de l'équipe (partage des rôles et des tâches, communication, etc.), les conditions de travail (charge de travail, type de travaux, responsabilités, etc.) et la vie sur l'alpage (contacts sociaux avec les proches, compatibilité avec d'autres domaines de la vie) (tous présentent un $p < ,05$). Comme indiqué précédemment, des facteurs externes à l'alpage, comme l'évolution de la situation personnelle, semblent moins déterminants pour les indécis-es. En revanche, les facteurs internes aux alpages ont davantage de poids. Ces personnes pourraient en principe retourner à l'alpage, mais elles doutent de vouloir le faire dans les conditions actuelles et suite à leurs expériences.

Les évaluations fournissent une indication supplémentaire montrant que l'amélioration de facteurs internes aux alpages, tels que l'organisation du travail ou la gestion du personnel, permettraient de conserver une partie du personnel d'alpage plus longtemps. Certes, ce sont en

Tab. 3 | L'évaluation, dans son ensemble et de huit aspects, du dernier alpage par les trois groupes (retour, non-retour, indécis) concernant le retour sur un alpage. Les lettres a/b indiquent des différences significatives ($p < ,05$) sur la base de comparaisons post hoc par paires au sein du modèle mixte (LMM). Les groupes présentant les mêmes lettres ne se distinguent pas significativement.

Aspects évalués	Évaluations par groupe (Échelle: 1 = très mauvais, 2 = mauvais, 3 = suffisant, 4 = bon, 5 = très bon)			
	Retour (n = 184)	Non-retour (n = 103)	Indécis (n = 79)	Total (n = 366)
Équipe	4,28 ^{ab}	4,38 ^a	3,94 ^b	4,23
Accessibilité et emplacement	4,22 ^a	4,21 ^a	4,37 ^a	4,25
Responsables de l'alpage	4,20 ^a	4,05 ^a	3,89 ^a	4,09
Conditions de travail	4,16 ^a	3,98 ^{ab}	3,78 ^b	4,03
Bâtiments d'habitation	3,98 ^a	3,95 ^a	4,19 ^a	4,01
Vie sur l'alpage	3,98 ^a	3,80 ^{ab}	3,56 ^b	3,83
Bâtiments d'exploitation	3,87 ^a	3,81 ^a	4,05 ^a	3,89
Conditions d'engagement	3,73 ^a	3,67 ^a	3,58 ^a	3,68
Total	4,05 ^a	3,98 ^a	3,92 ^a	4,00

premier lieu des facteurs externes à l'alpage qui freinent le retour. Toutefois, lorsque ceux-ci ne rentrent plus en ligne de compte, ce sont alors les facteurs internes aux alpages qui jouent un rôle central. Ils peuvent peser dans la décision d'un retour à l'alpage, en particulier chez les personnes indécises.

Les mots clés «confiance», «responsabilités et soutien», «communication» et «estime» sont souvent revenus dans les entretiens à propos de la gestion du personnel et de l'organisation du travail. Pour le personnel et les alpageurs, la confiance est la base d'une collaboration efficace au sein de l'équipe et avec les responsables de l'alpage. Cette base doit d'abord se construire au début de l'été. Au début, le personnel a souvent l'impression que les alpageurs sont réservé-e-s, voire méfiant-e-s, et estime que cela s'explique par de mauvaises expériences antérieures: «Je note une grande frustration et une certaine méfiance dès le départ chez les exploitants, parce qu'ils/elles choisissent régulièrement du personnel peu expérimenté, et cela cause de nombreux problèmes.» Dans le même temps, cela met le personnel sous pression, «qui doit d'abord faire ses preuves».

Outre la confiance, le personnel souhaite davantage de responsabilité et d'autonomie au fur et à mesure qu'il gagne en expérience. Pour les responsables d'alpage, le défi consiste à déterminer rapidement à qui laisser de la liberté et dans quelle mesure. Parallèlement, les attentes et les exigences doivent sans cesse être clairement communiquées. «Il nous faisait confiance pour tout, mais en même temps il était disponible et nous soutenait avec bienveillance quand il le fallait», explique une employée d'alpage pour décrire cet équilibre difficile à trouver dans la gestion du personnel.⁶

⁶Traduction personnelle.

Des compétences en communication sont ici indispensables. Le personnel estime qu'il existe un grand potentiel dans ce domaine, tant chez les responsables d'alpage qu'au sein des équipes. La confiance et l'estime mutuelles ne peuvent se développer que sur la base d'une communication constructive et orientée vers la recherche de solutions. Une personne résume bien la situation: «J'ai vraiment apprécié l'estime que l'on m'a démontrée. Je connais beaucoup de paysans, et j'ai l'impression que ce n'est pas toujours leur fort. C'est bien s'ils n'agissent pas seulement selon le principe «Je dis quelque chose quand ça ne va pas», mais qu'ils disent aussi quelque chose quand on travaille bien. Cela fait une grande différence.» Le personnel d'alpage souhaite que son travail soit «vu» et valorisé. Les employé-e-s de longue date soulignent que l'estime ne se manifeste pas seulement par un mot gentil ou un petit cadeau, mais aussi par des efforts sérieux pour améliorer les conditions-cadres (salaire, processus de travail, infrastructure, etc.).

Retour sur le même alpage: la gestion du personnel est prépondérante

En plus de la question d'un retour sur un alpage (loyauté envers l'économie alpestre en général), celle d'un retour sur le même alpage (loyauté envers un alpage spécifique) est également importante pour la gestion durable des exploitations d'estivage. Au total, les deux tiers du groupe retour resteront fidèles à leur alpage l'année prochaine (groupe «fidèle», n=122); environ un quart changera d'alpage (groupe «inconstant», n=50) et seules quelques personnes sont encore indécises (groupe «hésitant», n=12). Les principales raisons qui poussent les personnes à changer d'alpage sont la curiosité et l'intérêt pour d'autres régions (61 % sont plutôt ou tout à fait d'accord), ou d'autres structures d'alpage (48 % sont plutôt ou tout à fait d'accord). Ces deux facteurs sont

Tab. 4 | L'évaluation, dans son ensemble et de huit aspects, du dernier alpage par les trois groupes «fidèle», «inconstant» et «hésitant» concernant le retour sur le même alpage. Les lettres a/b indiquent des différences significatives ($p < ,05$) sur la base de comparaisons post hoc par paires au sein du modèle mixte (LMM). Les groupes présentant les mêmes lettres ne se distinguent pas significativement.

Aspects évalués	Évaluations par groupe (Échelle: 1 = très mauvais, 2 = mauvais, 3 = suffisant, 4 = bon, 5 = très bon)			
	Fidèle (n = 122)	Inconstant (n = 50)	Hésitant (n = 12)	Total (n = 174)
Responsables de l'alpage	4,57 ^a	3,39 ^b	3,83 ^{ab}	4,20
Équipe	4,49 ^a	3,73 ^b	4,36 ^{ab}	4,28
Conditions de travail	4,33 ^a	3,80 ^b	4,00 ^{ab}	4,16
Accessibilité et emplacement	4,33 ^a	4,09 ^a	3,75 ^a	4,22
Vie sur l'alpage	4,17 ^a	3,54 ^b	3,83 ^{ab}	3,98
Bâtiments d'habitation	4,07 ^a	3,84 ^a	3,67 ^a	3,98
Bâtiments d'exploitation	3,96 ^a	3,70 ^a	3,73 ^a	3,87
Conditions d'engagement	3,82 ^a	3,52 ^a	3,64 ^a	3,73
Évaluation globale	4,22 ^a	3,70 ^a	3,85 ^a	4,05

externes à l'alpage. La troisième raison la plus importante est interne à l'alpage et concerne le manque de relations et de collaboration avec les responsables de l'alpage (42 % sont plutôt ou tout à fait d'accord). Une équipe non fonctionnelle, ainsi que les conditions de travail et d'engagement sont également des facteurs internes à l'alpage importants pour plus de 30 % des personnes qui changent d'alpage. Les aspects interpersonnels précédemment rapportés d'après les entretiens deviennent ici encore plus importants dans la décision d'un retour sur le même alpage.

La comparaison des évaluations des alpages par les groupes «fidèle» et «inconstant» fournit des indices clairs à ce sujet (cf. Tab. 4). Les différences les plus importantes concernent l'évaluation des responsables d'alpage ($\Delta M = 1,18$), l'équipe (0,76), la vie sur l'alpage (0,63) et les conditions de travail (0,53). Toutes ces différences sont significatives (toutes présentent un $p < ,05$). Il s'avère donc que la qualité de la coopération et de la gestion du personnel peut exercer une influence considérable sur la décision de retourner sur le même alpage. Un alpage a donc tout intérêt à investir dans la relation et la collaboration avec son personnel.

Conclusions

Dans l'ensemble, l'enquête et les entretiens montrent que, pour une majorité du personnel d'alpage, des facteurs externes à l'alpage empêchent un retour à long terme sur un alpage. Concilier la saison d'alpage avec le quotidien familial, professionnel et social est pour beaucoup problématique. Le caractère saisonnier de l'économie alpestre reste donc un défi socioéconomique. De plus, le fait que le choix à long terme de ce mode de vie et de travail hybride soit considéré dans certains milieux comme une sorte d'«anticonformisme» et, de fait, dévalorisé, peut aussi constituer un facteur inhibant.

En parallèle, différents obstacles internes à l'alpage s'opposent à un retour sur un alpage. Les conditions d'engagement, l'organisation du travail et la gestion du personnel en font partie. La collaboration entre le personnel et avec les responsables de l'alpage est centrale; la communication, la transparence et l'estime entre toutes les personnes concernées sont notamment cruciales pour le personnel. Les investissements dans les infrastructures et les conditions de travail restent certes importants. Toutefois, il s'avère aussi nécessaire d'investir et de développer les compétences en matière de gestion du personnel et d'organisation du travail.

Des études supplémentaires sur de nombreux aspects apporteraient de précieuses informations pour développer des mesures appropriées aux différents types d'alpages et de personnel. Les conditions-cadres du travail d'alpage diffèrent p.ex. selon la fonction du personnel, la forme d'organisation de l'alpage ou encore le canton. Les attentes vis-à-vis d'un alpage semblent évoluer avec l'expérience en tant qu'alpagiste, le sujet de l'évolution salariale étant également important ici. Ces facteurs devraient être étudiés de manière plus approfondie dans le cadre de travaux ultérieurs.

Indépendamment de ces différences subtiles, il est toutefois possible de formuler de premières recommandations d'action pour l'économie alpestre dans son ensemble et pour les différentes exploitations d'estivage. Le secteur de l'économie alpestre peut s'engager davantage pour faciliter la conciliation de la saison d'alpage avec les autres aspects de la vie en apportant un soutien ciblé lors de la recherche d'un emploi en automne ou en fournissant aux employé-e-s fixes un argumentaire pour une «libération» saisonnière. Dans ce contexte, les certificats de travail sont importants, tout comme un positionnement clair du travail d'alpagiste en tant que profession polyvalente et multifonctionnelle permettant de développer de multiples compétences personnelles et sociales. Parallèlement, il convient de professionnaliser la gestion du personnel en proposant aux responsables d'alpage des formations continues sur ce thème. L'accompagnement du personnel en fonction de ses besoins et de ses capacités, ainsi que la communication s'en trouveraient améliorés. Les entretiens des responsables d'alpage avec leur personnel devraient être spécifiquement utilisés pour recueillir des réactions et des suggestions, et pour les restituer. Les alpages communautaires devraient investir à long terme dans la fonction de responsable d'alpage: en effet, il faut non seulement du personnel d'alpage expérimenté, mais aussi des responsables d'alpage expérimenté-e-s. Dans les alpages privés également, comme dans l'agriculture en général, davantage d'attention devrait être accordée à une bonne gestion du personnel. Ces recommandations d'action permettent d'esquisser de premières solutions. Cependant, vu la complexité des conditions de vie et de travail sur les alpages, elles ne constituent qu'une pièce du puzzle dans le développement des conditions-cadres du personnel d'alpage. Dans l'ensemble, la conclusion générale de Rudmann (2004, p. 183) reste valable: «Pour conserver du personnel d'alpage qualifié sur un alpage, il faut faire cas de ses besoins.» ■

Remerciements

Nous remercions Selina Droz et Karin Ehrensperger de la Société suisse d'économie alpestre (SSEA), notre partenaire de projet, pour la collaboration productive dans le projet de recherche «Un personnel d'alpage motivé et dévoué – conditions-cadres pour le travail en alpage», l'Office fédéral de l'agriculture (OFAG) pour le financement principal, ainsi que Matthias Grossmann (INFORAMA BeO), Theo Pfyl (conseiller agricole SZ), André Summermatter (conseiller en économie alpestre VS), Frédéric Ménétrey (Chambre d'agriculture FR), Pierre Praz (expert Aide suisse à la montagne), Daniel Mettler (AGRIDEA), Maximilian Meyer (Agroscope) et Andrea Koch (OFAG) pour leur implication au sein du groupe de suivi.

Bibliographie

- Akremi, L. (2019). Stichprobenziehung in der qualitativen Sozialforschung. Dans N. Baur & J. Blasius (éds.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (2^e éd., p. 313–331). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_21
- Bürgi, M., Wunderli, R., & Furrer, B. (2013). Die Entstehung der modernen Alpwirtschaft. Dans S. Lauber et al. (éds.), *Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstösse aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR*. (p. 36–53). Institut fédéral de recherche WSL; Zürich-Reckenholz, Station de recherche Agroscope Reckenholz-Tänikon ART.
- Calabrese, C., Mann, S., & Dumondel, M. (2012). Patterns of occupational choice in the Swiss alpine labor market. *Yearbook of Socioeconomics in Agriculture*, 31–54.
- Calabrese, C., Mann, S., & Dumondel, M. (2014). Alpine Farming in Switzerland: Discerning a Lifestyle-Driven Labor Supply. *Review of Social Economy*, 72(2), 137–156. <https://doi.org/10.1080/00346764.2013.845334>
- Creswell, J. W. (2022). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research* (2^e éd.). SAGE Publications.
- Herzog, F., Oehen, B., Raaflaub, M., & Szerencsits, E. (2013). Warum es die Alpwirtschaft nicht gibt: Versuch einer Beschreibung. Dans S. Lauber et al. (éds.), *Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstösse aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR*. (p. 18–35). Institut fédéral de recherche WSL; Zürich-Reckenholz, Station de recherche Agroscope Reckenholz-Tänikon ART.
- Herzog, F., & Seidl, I. (2018). Swiss alpine summer farming: Current status and future development under climate change. *The Rangeland Journal*, 40(5), 501–511. <https://doi.org/10.1071/RJ18031>
- Hösli et al., G. (2012). *Neues Handbuch Alp: Handfestes für Alpleute, Erstaunliches für Zaungäste* (3^e éd. actualisée). Zalpverlag.
- Junge, X., & Hunziker, M. (2013). Funktionen der Alpwirtschaft aus Sicht der Bevölkerung. *Agrarforschung Schweiz*, 4(6), 272–279.
- Lauber, S., Herzog, F., Seidl, I., Böni, R., Bürgi, M., Gmür, P., Hofer, G., Mann, S., Raaflaub, M., Schick, M., Schneider, M., & Wunderli, R. (2013). *Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstösse aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR*. Institut fédéral de recherche WSL; Zürich-Reckenholz, Station de recherche Agroscope Reckenholz-Tänikon ART. <https://www.dora.lib4ri.ch/wsl/islandora/object/wsl%3A10511/>
- Lauber, S., Seidl, I., Böni, R., & Herzog, F. (2008). Sömmerungsgebiet vor vielfältigen Herausforderungen. *AGRARForschung*, 15(11–12), 548–553.
- Mack, G., Walter, T., & Flury, C. (2008). Entwicklung der Alpung in der Schweiz: Ökonomische Bedeutung und ökologische Auswirkungen. *Yearbook of Socioeconomics in Agriculture*, 259–300.
- Mann, S., & Calabrese, C. (2013). Ein ungewöhnlicher Arbeitsort. Dans S. Lauber et al. (éds.), *Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstösse aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR*. (p. 68–79). Institut fédéral de recherche WSL; Zürich-Reckenholz, Station de recherche Agroscope Reckenholz-Tänikon ART.
- Mayring, P., & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. Dans *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (p. 633–648). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42
- Mettler, D., Willems, H., Sulig, A., Dörig, S. A., Gazzarin, C., & Lüthi, R. (2025). *Handbuch Schafalp: Von Hirten, Herden und Hunden*. zalpverlag.
- Meyer, M., Contzen, S., Feller, M., Pauler, C. M., Probo, M., Rössli, A., Schmidt, R. S., & Schneider, M. K. (2025). Resilience of Swiss summer farms: An interdisciplinary analysis of key challenges and adaptations. *Agricultural Systems*, 227, 104365. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2025.104365>
- Meyer, M., Gazzarin, C., Jan, P., & Benni, N. E. (2024). Understanding the Heterogeneity of Swiss Alpine Summer Farms for Tailored Agricultural Policies: A Typology. *Mountain Research and Development*, 44(1). <https://doi.org/10.1659/mrd.2023.00041>
- Meyer, M., Heitkämper, K., & Reissig, L. (2025). «Akku rein und losfliegen»: Drohnennutzung in der Alpwirtschaft. Dans *Agroscope Science* (n° 207). Agroscope. <https://doi.org/10.34776/AS207>
- Office fédéral de l'agriculture. (2024). *Rapport agricole*. <https://2024.agrarbericht.ch/fr/exploitation/structures/exploitations-destivage>
- Office fédéral de la culture. (2023). La saison d'alpage inscrite au patrimoine culturel immatériel de l'UNESCO. <https://www.news.admin.ch/fr/nsb?id=99168>
- Pauler, C. M., Homburger, H., Lüscher, A., Scherer-Lorenzen, M., & Schneider, M. K. (2025). Ecosystem services in mountain pastures: A complex network of site conditions, climate and management. *Agriculture, Ecosystems & Environment*, 377, 109272. <https://doi.org/10.1016/j.agee.2024.109272>
- Quendler, E., & Glanzer, M. (2020). Arbeitssituation des Almpersonals in Kärnten. *Digitaler Wandel, digitale Arbeit, digitaler Mensch?*, Beitrag A.15.7.
- Raaflaub, M., Eiselen, B., & Lauber, S. (2013). Geht die Alprechnung auf? Dans S. Lauber et al. (éds.), *Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstösse aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR*. (p. 80–93). Institut fédéral de recherche WSL; Zürich-Reckenholz, Station de recherche Agroscope Reckenholz-Tänikon ART.
- Rudmann, C. (2004). *Langfristige Sicherung der Funktionen der schweizerischen Alpbetriebe* (267 p.) [ETH Zurich; Application/pdf]. <https://doi.org/10.3929/ETHZ-A-004843963>
- Schlehe, J. (2008). Formen qualitativer ethnographischer Interviews. Dans B. Beer (éds.), *Methoden ethnologischer Feldforschung* (p. 119–142). Reimer.
- Von Glasenapp, M., & Thornton, T. F. (2011). Traditional Ecological Knowledge of Swiss Alpine Farmers and their Resilience to Socioecological Change. *Human Ecology*, 39(6), 769–781. <https://doi.org/10.1007/s10745-011-9427-6>
- Weber, M. M. (2014). *Zum Arbeiten auf die Alp. Untersuchung von Voraussetzungen für die Rekrutierung und langfristige Bindung von Alppersonal mit besonderer Berücksichtigung der Alp-Organisationsform* (133 p.) [Masterarbeit]. Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde.
- Werthemann, A., & Imboden, A. (1982). *Die Alp- und Weidewirtschaft in der Schweiz: Zusammenfassung der Alpkatastererhebungen* (Office fédéral de l'agriculture, éds.). Emmentaler Druck.