



## Webinaire Outre-mer : l'emploi agricole, des initiatives inspirantes 5 juin 2025 - Synthèse

L'ODEADOM en partenariat avec FranceTravail ont organisé un webinaire Outre-mer autour de la thématique de l'emploi agricole intitulé "L'emploi agricole, des initiatives inspirantes" le 5 juin 2025. Trois témoignages concernant des expérimentations en termes d'emploi agricole ont été présentés auprès d'une soixantaine de participants connectés au webinaire.

Ce webinaire a été organisé dans le cadre de la réalisation d'une étude menée par l'ODEADOM sur la caractérisation de l'emploi agricole dans les DROM et dont l'objectif est de déboucher sur des pistes d'actions pour faire face aux principaux enjeux identifiés.

### Programme du webinaire

#### **1- Introduction**

Sandrine Jaumier – Adjointe à la sous-direction des politiques internationales, sociales et agricoles SDPISA - Direction Générale des Outre-mer  
Frédéric Toubeau - Directeur Général Adjoint opérations de France Travail

#### **2- Présentation du Dispositif Cap 100 Emplois de la Région Guadeloupe et du Groupement d'Employeurs Travail Saisonnier Agricole (GETSA)**

Fleure Lavaury-Bosc – Chargée de développement emploi du GETSA

🗨️ Temps d'échanges

#### **3- Présentation du dispositif de cumul du salaire agricole et du Revenu de Solidarité Active (RSA) dans l'emploi saisonnier agricole en Dordogne**

Corinne Chérier - Cheffe de Service, Pôle RSA - Lutte contre l'Exclusion, Service Inclusion, Emploi et Développement (Département de la Dordogne)

🗨️ Echanges sur le dispositif, animés par Hakam El Asri - Auditeur interne à France Travail

Emmanuel Sucharud - Directeur du Pôle RSA-LCE (Département de la Dordogne)

Fabien Ruet - Chargé de mission Service du Développement Agricole et Economique (SAE) – Direction de l'Attractivité Economique, du Tourisme et de l'Habitat (Département de la Dordogne)

🗨️ Temps d'échanges

#### **4- Présentation du Service de Remplacement dans la filière laitière réunionnaise**

Pierre Ulrich - Directeur production laitière à la SICA LAIT

#### **5- Conclusion**

Valérie Gourvennec – Directrice Adjointe de l'ODEADOM

Gilles Biron – Chargé de mission – Appui aux régions Outre-mer de France Travail

## Introduction

**Joël SORRES**, président du Conseil d'Administration de l'ODEADOM, ouvre le webinaire et souligne l'importance de la question du travail en milieu agricole dans les territoires ultramarins. Ce webinaire s'inscrit dans une volonté de réaliser un tour d'horizon et une réflexion sur les enjeux en matière d'emploi agricole de manière à promouvoir le développement de l'activité agricole.

**Sandrine JAUMIER**, adjointe à la sous-direction des politiques internationales, sociales et agricoles (SDPISA) à la Direction Générale des Outre-mer, explique que ce webinaire s'inscrit dans une démarche de réflexion collective autour d'un sujet crucial et impactant, la question de l'emploi agricole dans les Outre-mer. L'agriculture en Outre-mer fait face à des tensions structurelles persistantes en ce qui concerne la question de la main d'œuvre.

En effet, de nombreux professionnels du monde agricole ont exprimé leurs inquiétudes face aux difficultés croissantes de recrutement, malgré un taux de chômage élevé dans les territoires concernés.

Ce paradoxe peut s'expliquer par une pluralité de facteurs hétérogènes et cumulatifs :

- la pénibilité physique du travail agricole;
- le climat tropical amplifie la pénibilité du travail;
- un décalage entre l'offre et la demande de travail;
- la perception de l'agriculture comme une voie sans avenir;
- l'absence de mobilité.

Ces difficultés s'inscrivent dans un contexte en profondes mutations :

- la transition agroécologique;
- la réduction de l'usage des intrants chimiques;
- l'adaptation au changement et transformation rapide des marchés et des modes de consommation.

Face à ce diagnostic complexe, l'étude menée par l'ODEADOM en partenariat avec Terre d'Avance vise à identifier les freins au recrutement, à valoriser les initiatives locales et à proposer des actions innovantes pour attirer et former de futurs salariés.

**Frédéric TOUBEAU**, directeur général adjoint opérations de France Travail, précise que ce temps d'inspiration et d'échanges a pour ambition de mettre en lumière certaines initiatives et dispositifs déjà en place en faveur de l'insertion professionnelle dans le secteur agricole en Hexagone et dans les DROM, et qui pourraient être transposés dans les différents territoires.

En effet, l'enjeu central pour les exploitations agricoles ultramarines reste la capacité à surmonter les freins au recrutement. À ce titre, un accent particulier a été mis sur la nécessité de renforcer l'attractivité des métiers agricoles, condition jugée essentielle pour assurer la pérennité et le dynamisme de la filière agricole et favoriser le retour à l'emploi. Les solutions et les idées venant du terrain doivent être partagées.

## Dispositif Cap 100 emplois de la Région Guadeloupe et du groupement d'employeurs Travail Saisonnier Agricole (GETSA)

### 1. Présentation par Fleure LAVAURY-BOSC, chargée de développement emploi du GETSA

Le groupement d'employeurs GETSA a été créé en 2011 sous forme associative à l'initiative des syndicats agricoles et de la Chambre d'Agriculture dans un objectif de recherche de complément de main d'œuvre et d'emploi saisonnier. **Le GETSA s'inscrit dans une logique de mutualisation des besoins en main-d'œuvre pour les exploitations agricoles.**

Ce groupement regroupe plusieurs entreprises agricoles ayant choisi d'externaliser l'embauche de leurs salariés. Ce dispositif permet aux agriculteurs adhérents de bénéficier d'une mise à disposition de personnel, tout en allégeant considérablement leurs charges administratives. Les démarches administratives de Ressources Humaines (RH) sont externalisées auprès du GE (réalisation des contrats de travail, fiches de paie, suivi des salariés, formation...).

Le fonctionnement repose sur une adhésion libre, une flexibilité dans l'organisation du travail, et sur une logique de fidélisation. Malgré la vocation initiale du groupement à couvrir les besoins saisonniers, **la majorité des salariés (90 %) sont aujourd'hui employés en CDI, limitant ainsi le turnover.** La filière banane domine largement les besoins en main-d'œuvre, représentant environ 85,7 % des adhérents. La diversification concerne quant à elle 14,3 % des effectifs.

Le groupement d'employeurs offre également des avantages du point de vue des salariés. Ce modèle favorise à la fois la sécurisation et la stabilisation des parcours professionnels, notamment grâce à la mise en place du temps partagé. **Le salarié peut ainsi bénéficier d'un temps plein et d'une rémunération stable, tandis que les exploitants disposent d'une main-d'œuvre adaptée à leurs besoins spécifiques.** Par ailleurs, le GETSA agit comme interlocuteur unique, ce qui facilite la relation entre le salarié et l'exploitant.

**Face aux difficultés de recrutement rencontrées sur le terrain, le GETSA a initié, en lien avec France Travail et l'Opérateur de Compétences (OPCO) pour la Coopérative agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires (OCAPIAT), des actions de formation préalable à l'embauche.** Ces formations permettent ainsi aux candidats d'acquérir les gestes professionnels, garantissant ainsi une meilleure adéquation au poste. Néanmoins, ces parcours sont conditionnés à une embauche, ce qui a permis de renforcer l'employabilité des candidats tout en répondant plus efficacement aux attentes des exploitants. **Les résultats ont montré une nette amélioration du taux d'intégration et de la qualité des recrutements.**

**Le GETSA recense actuellement 62 salariés.** Depuis sa création, environ 1500 personnes ont transité par ce groupement d'employeurs. L'équipe permanente assure la gestion quotidienne du GETSA : encadrement technique, suivi en exploitation, recrutement, communication, RH et gestion comptable. Sur le plan de la gouvernance, le GETSA est dirigé exclusivement par des exploitants agricoles issus de filières variées. Son Conseil d'Administration compte six membres, épaulés par une équipe permanente de cinq salariés et un expert-comptable chargé de la gestion financière du groupement.

Le GETSA affirme son action autour de cinq valeurs fondamentales : la réponse mutualisée aux besoins des entreprises, la prise en charge conjointe des intérêts des employeurs et des salariés, la

valorisation des compétences, le développement du travail à temps partagé et la collaboration avec toutes les filières agricoles et para-agricoles.

**Dans cette dynamique, le dispositif « Cap 100 emplois » a été mis en place en partenariat avec la Région Guadeloupe en 2024 pour une durée de cinq ans. L'objectif de ce dispositif est de développer et favoriser l'emploi dans le secteur agricole toutes filières confondues. Il vise à créer 100 emplois d'ici 2028 dans le secteur agricole.**

Ce dispositif s'inscrit dans un contexte marqué par la précarité de l'emploi agricole, la persistance du travail informel, des carences en matière de professionnalisation et de formation des ouvriers et des encadrants des ouvriers agricoles et du manque de valorisation du métier d'ouvrier agricole.

**Le soutien de la Région permet d'alléger les coûts de facturation du service du GETSA, afin de rendre ses services d'accès à la main d'œuvre plus attractifs.** En effet, entre les coûts du travail et ceux du GE, tous les agriculteurs n'ont pas les moyens de bénéficier des services d'un groupement d'employeurs et d'avoir accès à une main d'œuvre qualifiée et formée pour développer leur entreprise.

Grâce à l'aide régionale apportée par le dispositif « Cap 100 emplois », le coût supporté par les agriculteurs est significativement réduit :

- **Facturation mensuelle pour un salarié agricole à 35 heures en CDI :**
  - Sans aide régionale : 2622,11 euros TTC
  - Avec le dispositif « CAP 100 EMPLOIS » : 2369,69 euros TTC
  - Économie mensuelle pour l'agriculteur : 306,37 euros
  
- **Coût horaire de revient d'un salarié :**
  - Sans aide régionale : 16,67 euros/heure
  - Avec le dispositif « CAP 100 EMPLOIS » : 14,13 euros/heure
  - Aide régionale prise en charge : environ 2 euros/heure

L'accompagnement financier apporté par la Région Guadeloupe vise à bénéficier aux agriculteurs de l'ensemble des filières.

## 2. Temps d'échanges

- **Question 1 : comment s'effectue le recrutement des salariés ? les besoins des adhérents sont-ils pourvus ?**

Le GETSA puise en priorité dans son vivier interne de salariés déjà référencés et opérationnels. Si aucun profil ne correspond, le GETSA fait appel aux prescripteurs (FranceTravail, Mission Locale). Malgré la problématique de la mobilité en Guadeloupe qui est frein important pour proposer des candidats, le GETSA parvient à pourvoir les postes demandés dans la grande majorité des cas.

Un autre levier essentiel repose sur la mise en place de formations préalables au recrutement via les dispositifs de FranceTravail comme la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) ou l'Aide à la Formation Préalable au Recrutement (AFPR). En effet, l'exploitant implique directement le futur salarié en amont de l'embauche, en le formant aux tâches spécifiques de l'exploitation.

- **Question 2 : quelle est la nature des emplois et des tâches proposés ? Quels sont les types d'emploi visés dans le dispositif Cap 100 emplois ?**

Au sein du groupement, plus de 90 % des salariés bénéficient d'un CDI. Pour bénéficier du dispositif Cap 100 Emplois de la Région Guadeloupe, la signature d'un contrat à durée indéterminée demeure obligatoire dans un objectif de pérenniser l'emploi de l'ouvrier.

Le dispositif ne fixe pas de limites strictes concernant les types de métiers concernés. Il s'agit essentiellement de postes d'ouvriers agricoles polyvalents quelle que soit la filière.

- **Question 3 : quelle est la typologie des bénéficiaires : plutôt des exploitations familiales ou plutôt de grandes exploitations à ce jour ?**

A l'heure actuelle, le GETSA travaille essentiellement dans le secteur de la banane, avec des grandes et moyennes exploitations, mais le dispositif vise à soutenir toutes les filières agricoles et tous les types d'exploitations agricoles. L'objectif du dispositif est également de toucher la diversification où les exploitations sont essentiellement de petites exploitations familiales pour réduire le recours au travail informel en les incitant à formaliser l'embauche de leur main-d'œuvre.

## **Dispositif de cumul du salaire agricole et du RSA dans l'emploi saisonnier agricole en Dordogne**

1. **Présentation par Corinne Chérier - Cheffe de Service, Pôle RSA - Lutte contre l'Exclusion, Service Inclusion, Emploi et Développement (Département de la Dordogne)**

**Le dispositif de cumul entre salaire agricole et RSA en Dordogne a été mis en place dès juin 2019**, dans une logique expérimentale et extra-légale. Il s'agissait alors de répondre à une demande des élus, eux-mêmes alertés par les employeurs du secteur agricole et touristique confrontés à des difficultés de recrutement.

**Ce dispositif vise à faciliter l'accès à l'emploi aux allocataires du RSA** en leur permettant de cumuler leurs revenus issus d'emplois saisonniers, dans la limite de 300 heures par an, tout en conservant leur allocation.

Initialement, les secteurs ont concerné les secteurs en tension tels que l'agriculture, la viticulture, le tourisme, l'hôtellerie, la restauration et les loisirs. À la suite de sollicitations spécifiques, l'expérimentation a été élargie au secteur de l'aide à domicile dès 2019 et au secteur du bâtiment dès 2020. **En 2019, 254 personnes ont bénéficié du dispositif, dont 202 dans le secteur agricole.**

En 2021, à la demande des élus, une évaluation du dispositif a été réalisée afin d'apprécier son efficacité après deux ans et demi d'expérimentation et de déterminer s'il devait être pérennisé. L'étude a permis de lever certaines craintes, notamment celle liée à l'effet d'aubaine. Il n'est pas apparu que ce dispositif ait conduit massivement des personnes vers l'emploi saisonnier uniquement pour bénéficier du cumul. En réalité, de nombreux bénéficiaires étaient déjà engagés dans ces activités.

L'étude a révélé que ces emplois saisonniers permettaient aux bénéficiaires de reprendre confiance, de sortir de l'isolement et de susciter parfois un projet de formation dans les secteurs agricole ou touristique. Le travail en équipe, la simplicité d'intégration, et la possibilité d'un accès rapide à

l'emploi ont été particulièrement valorisés par les personnes interrogées. Ce dispositif engendre un retour à l'emploi qui constitue un levier efficace de redynamisation pour les bénéficiaires.

**Ce dispositif a fait l'objet d'une campagne de sensibilisation** des acteurs de l'emploi (FranceTravail, Cap Emploi, PLIE, Missions Locales...) et des employeurs (relais via l'ANEFA).

À l'heure actuelle, le dispositif s'inscrit dans une certaine stabilité, avec des effectifs constants. **L'agriculture représente au total 70 % des emplois concernés**, contre 30 % pour le tourisme. En revanche, l'aide à domicile reste faiblement représentée, en raison des compétences spécifiques requises pour ces postes.

**Ainsi, près de 200 contrats ont été conclus auprès de 140 employeurs en 2024.** Pendant cette même année, un peu plus de 30000 heures de travail ont été réalisées, pour un coût global neutralisé de 310000 euros (correspondant aux revenus additionnels non pris en compte dans le calcul de RSA).

En conclusion, ce dispositif a permis d'apporter un complément de revenu à un certains nombres de foyers, et de renforcer l'attractivité des métiers agricoles saisonniers par la découverte de ces secteurs.

Toutefois, les principaux freins au développement de ce dispositif restent ceux liés aux problématiques de mobilité en zone rurale, de garde d'enfants et d'accès à la formation professionnalisante.

Comme perspectives, un renforcement de la communication et du partenariat avec les employeurs est souhaité. En ce sens, une personne ressource dédiée au suivi du dispositif serait nécessaire. Des pistes d'évolution sont envisagées comme l'élargissement à d'autres secteurs, l'ouverture à la formation professionnelle sur les métiers en tension et l'augmentation du volume horaire annuel autorisé.

## **2. Temps d'échanges avec Corinne Chérier, Emmanuel Sucharaud et Fabien Ruet (Département de la Dordogne)**

### **• Question 1 : quel a été l'élément déclenchant à la mise en place de ce dispositif ?**

Ce dispositif a répondu aux sollicitations des exploitants agricoles auprès des élus du Département de la Dordogne dans un contexte de reprise économique en 2018-2019 et d'un besoin de main d'œuvre important.

Le Département de la Dordogne est un des plus étendus en France Hexagonale : sans gros centres urbains, avec des distances géographiques importantes entre les bassins de production et les centres urbains et sans desserte en transports en commun. La problématique de la mobilité est enjeu important pour avoir recours à la main d'œuvre qui se trouve davantage dans les centres urbains. Ce manque de mobilité questionne même la pérennité des filières qui ont un besoin important en main d'œuvre (viticulture, fraise).

### **• Question 2 : quelles ont été les conditions pour établir une dynamique partenariale autour de ce dispositif ? Quelles ont été les principales difficultés rencontrées ?**

Le partenariat est un élément important pour développer le dispositif. En Dordogne, le partenariat autour des emplois agricoles s'est développé avec le concours de l'ANEFA.

Concernant la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), il existe un historique de longue date de collaboration entre la CAF et le Département qui se matérialise notamment via des conventions de gestion. Le Département a internalisé l'accompagnement technique des allocataires du RSA. Depuis 2010, des demandes de neutralisations sont régulièrement faites à la CAF en faveur du secteur agricole. Malgré le traitement manuel que cela peut représenter, la CAF a toujours bien reçu les demandes.

- **Question 3 : quelles sont les difficultés pour trouver des employeurs et des intéressés aux emplois saisonniers ? quelles sont les limitations, notamment concernant la question du volume horaire limité à 300 heures annuelles ?**

Pour mobiliser la reprise de l'emploi, le dispositif de cumul du salaire emploi saisonnier et du RSA n'est qu'un outil. Sans la mobilité, le logement, la garde d'enfant, l'attractivité des métiers, il est difficile d'attirer des personnes vers ces métiers avec seulement l'aide du dispositif. Le travail saisonnier (secteur agricole, agro-alimentaire et tourisme notamment) est toujours un enjeu majeur pour le Département.

La limitation du volume horaire ne représente pas un frein à ce dispositif. Seuls 24 % des allocataires atteignent ce seuil. Le cumul est suspendu lorsque ce quota est atteint, toutefois, les contrats peuvent se poursuivre.

## Service de remplacement dans la filière laitière réunionnaise

### 1. Présentation par Pierre Ulrich - Directeur production laitière à la SICA LAIT

Le service de remplacement dans la filière laitière réunionnaise a été mis en place en 2024 sous l'impulsion de la coopérative SICA LAIT, avec le soutien de l'ODEADOM, pour répondre à plusieurs enjeux.

La filière laitière à La Réunion compte, à l'heure actuelle, une cinquantaine d'exploitations et 80 éleveurs associés, avec une diversité croissante de structures et de systèmes.

Depuis le démarrage des premières exploitations en 1962, le métier d'éleveur laitier s'est fortement transformé : les troupeaux sont passés de quelques vaches à plusieurs dizaines, les charges administratives et réglementaires se sont alourdies, et les besoins en compétences de gestion deviennent essentiels. **En outre, le travail d'astreinte reste important. Le service de remplacement vise donc à soulager les éleveurs, notamment dans un contexte de transmission des exploitations et d'évolution rapide du métier.**

L'exploitation type mobilise environ 2,5 personnes pour 50 vaches, avec une traite biquotidienne, 365 jours par an, sans interruption annuelle, et une production moyenne de 7000 litres par vache. Le service de remplacement répond à une demande née des réalités du métier d'éleveur. **Les éleveurs ont exprimé un besoin fort de continuité d'activité en cas d'imprévu et de droit au répit.** Les absences étant imprévisibles, il apparaît essentiel de disposer d'une équipe disponible à tout moment pour assurer la continuité de l'activité sur les exploitations. Ainsi, des emplois en temps plein sont proposés afin de garantir la réactivité et la stabilité de l'équipe. De plus, le service répond aussi à un objectif de formalisation des pratiques de remplacement jusque-là informelles.

**Ce dispositif soutient également la pérennisation du métier, en améliorant l'attractivité de la filière et en servant de tremplin à l'installation.** En effet, les remplaçants peuvent découvrir divers systèmes d'exploitation, affiner leur propre projet, et gagner la reconnaissance de leurs pairs, ce qui facilite les opportunités de reprise d'exploitation.

Le service de remplacement ne dispose pas de salarié en propre. Pour assurer sa gestion quotidienne, une convention a été établie avec la Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FDSEA), qui met à disposition une salariée chargée des formalités administratives et de l'organisation des remplacements. Cette salariée dédiée pilote le service, épaulée par une équipe dirigeante composée exclusivement de bénévoles. Avant cette structuration, une forme de remplacement existait déjà, mais elle fonctionnait sur un mode de portage salarial.

Le lancement et la mise en œuvre du service de remplacement s'est construit sur une répartition claire des rôles entre la coopérative SICA LAIT et le Service de Remplacement (SSR). La coopérative a permis d'amorcer le dispositif, de repérer et recommander des candidats déjà compétents pour les postes, tout en laissant au SSR la responsabilité du recrutement et de la gestion des contrats de travail. La communication auprès des adhérents est assurée par la coopérative concernant l'information sur l'existence du service et les conditions pour y faire appel. En parallèle, la gestion administrative, juridique et RH est intégralement assurée par le SSR, qui reste l'employeur des remplaçants.

**Deux salariés ont été recrutés pour démarrer le dispositif.** Initialement, les remplaçants ont été recrutés en CDD d'un an, avec la volonté affirmée de pérenniser les postes si le dispositif rencontrait le succès espéré. Dans un secteur aussi exigeant que celui de la production laitière, les qualifications demeurent indispensables. Le choix des salariés s'est donc porté sur des personnes ayant déjà une familiarité avec le milieu agricole, soit par leur parcours professionnel, soit par leur origine familiale. Pour favoriser leur réactivité et leur efficacité, ces salariés sont systématiquement inscrits aux formations techniques proposées aux adhérents, et ont effectué deux jours de découverte dans chaque exploitation pour se familiariser avec les systèmes en place. Lorsqu'ils ne sont pas en mission de remplacement chez les adhérents, ils interviennent sur la ferme de la SICA LAIT, qui peut fonctionner avec ou sans ces salariés.

Pour garantir l'équilibre économique du service, la coopérative assure la prise en charge des journées non affectées à des remplacements chez les éleveurs. Ainsi, chaque journée de travail des salariés est valorisée : soit par la subvention apportée par l'ODEADOM et par la participation des agriculteurs lors des jours de mission de remplacement, soit par la coopérative lorsqu'ils sont mobilisés sur sa propre ferme.

**Un système de reste à charge modulé a été instauré :**

- les remplacements pour maladie ou décès sont pris en charge jusqu'à 40 jours par an sans coût pour l'éleveur ;
- les congés sont possibles jusqu'à 15 jours par an avec un reste à charge de 60 euros/jour ;
- en cas de pic d'activité, la prestation est facturée au tarif plein de 135 euros/jour.

Le démarrage du service a été soutenu par une subvention de 31500 euros de l'ODEADOM. Ce financement permettait de couvrir l'équivalent d'un ETP pour une durée légèrement inférieure à 12 mois de fonctionnement.

Le service de remplacement lancé en octobre 2024 rencontre un fort succès. Il a permis à de nombreux éleveurs de prendre des congés ou de faire face à des urgences familiales, ce qui semblait auparavant difficile. Dès janvier, 156 jours de remplacement avaient été réalisés sur huit exploitations et des réservations sont prévues jusqu'en 2026.

**Concernant les perspectives à court terme**, elles incluent la revalorisation salariale des agents pour les fidéliser, une meilleure préparation des éleveurs à recevoir du personnel (transmission de l'information et des équipements), et une évaluation des besoins de recrutement d'ici fin 2025.

En outre, la mise en œuvre du service a nécessité plusieurs ajustements pratiques. Par exemple, les jours de congés ont été reconfigurés par exploitation plutôt que par éleveur pour permettre plus de flexibilité. D'autres cas concrets ont soulevé des questions concernant :

- les désaccords sur les heures réalisées;
- l'impact du remplacement sur la qualité du lait;
- la gestion des priorités quand tous les agents sont mobilisés.

## Conclusion

Valérie GOURVENNEC (Directrice Adjointe de l'ODEADOM) remercie les intervenants pour le partage des expériences produites dans les territoires et salue la collaboration avec France Travail initiée dans le cadre de l'étude sur l'emploi agricole.

Ces expériences partagées montrent que des solutions concrètes existent déjà et que ces initiatives inspirantes doivent être valorisées, mutualisées, soutenues et transposées dans d'autres territoires. Ce webinaire s'inscrit dans le cadre d'une étude sur l'emploi lancée en début d'année 2025. Les résultats : états des lieux diagnostic devraient être présentés prochainement par le prestataire Terre d'Avance lors d'un comité de pilotage. Les recommandations opérationnelles de l'étude sont attendues pour le début d'année 2026.

Gilles BIRON (Chargé de mission Outre-Mer à FranceTravail) souligne la collaboration avec l'ODEADOM et rappelle que les enjeux liés à la filière agricole en Outre-mer s'inscrivent dans une dynamique qui concerne aussi l'ensemble du territoire hexagonal.

Un groupe de travail sera mis en place pour accompagner cette mobilisation dans la durée avec les différents partenaires et notamment en ce qui concerne les enjeux réglementaires. Il réunira notamment l'ODEADOM ainsi que les ministères de l'Agriculture, des Outre-mer et du Travail.