



TERRE D'AVANCE

Caractérisation de l'emploi agricole dans les DROM : difficultés, propositions.

Etat des lieux de l'emploi agricole et des dispositifs d'aide
pour le **territoire de la Guadeloupe**

RAPPORT D'ETAT DES LIEUX



1^{er} septembre 2025

www.terredavance.com | Paris • Lyon • Toulouse | 01 55 35 38 40 | jm.havez@terredavance.com

SOMMAIRE

	Préambule	P3
1	1. Quelques éléments de contexte	P6
2	2. L'emploi agricole	P12
	2.1 Sources d'observation	P13
	2.2. Vue générale	P15
	2.3 Focus : les chefs d'exploitation et les salariés	P20
	2.4 L'emploi par filières	P30
	2.4.1 Le végétal	P33
	2.4.2 L'animal	P42
	2.5 Des initiatives à valoriser	P51
	2.6 Main d'œuvre étrangère et travail informel	P58
3	3. Le marché du travail	P62
	3.1 L'offre d'emploi	P63
	3.2 La demande d'emploi	P67
	3.3 Les besoins en main d'œuvre	P75
4	4. La formation	P82
	4.1 La formation initiale	P83
	4.2 La formation continue	P88
	4.3 La formation continue des chefs d'exploitation	P96
5	5. Les aides	P100
	5.1 Politiques et aides communautaires et nationales	P102
	5.1 Politique et aides régionale	P113
6	6. Synthèse : enjeux clés et pistes de travail	P120



PRÉAMBULE

Crédit photo : HELENE VALENZUELA / AFP

RAPPEL : LA MÉTHODOLOGIE ET LES LIVRABLES

- **Au regard des limites de la ressource statistique existante permettant notamment de caractériser l'emploi agricole, le parti-pris méthodologique a été fondé sur **une approche croisée qualitative et quantitative**. Cette approche s'est traduite par la combinaison**
 - L'exploitation de la statistique lorsqu'elle existait
 - D'une analyse documentaire
 - **La réalisation d'entretiens avec 49 acteurs** des écosystèmes agricoles, nationaux en phase d'initialisation de la mission, et guadeloupéens dans l'étape d'investigation approfondie
- **En complément et à chaque fois qu'il a été pertinent de le faire, ces entretiens ont également été mis à profit pour identifier de la donnée locale existante sur l'emploi agricole en vue de l'exploiter, sous réserve de disponibilité immédiate, dans le cadre de la réalisation de l'état des lieux, soit à moyen terme notamment dans le cadre de recommandations d'actions.**
- **Enfin, pour répondre pleinement à la commande de l'ODEADOM qui a souhaité avoir un état des lieux présentant les spécificités des filières, de l'emploi et de ses problématiques sur chaque territoire et au vu de l'hétérogénéité des systèmes agricoles entre les territoires d'étude et de la complexité des problématiques, deux types de livrables sont proposés :**
 - Un état des lieux approfondi par territoire, **objet du présent rapport ici pour la Guadeloupe**
 - Un rapport de synthèse mettant en avant caractéristiques communes et faisant apparaître certaines spécificités territoriales

RAPPEL : LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- L'étude est structurée en 2 phases auxquelles ont été assignées des objectifs spécifiques
- Pour la **phase 1** consistant à dresser un état des lieux de l'emploi et à identifier les problématiques saillantes ainsi que les dispositifs d'aide, **objet du présent rapport**, les objectifs sont les suivants :
 -  **Qualifier l'emploi agricole actuel**, en fonction des filières, des typologies d'emploi, quotité de temps de travail et apporter une vision quantitative de la répartition de ces emplois, sur les différentes filières de production
 -  **Etablir des projections sur les besoins en emplois à venir** pour estimer le développement attendu des emplois de manière quantitative et les capacités d'y répondre via la main d'œuvre disponible
 -  **Mettre à plat les systèmes des aides sociales publiques de droit commun**, analyser les systèmes **d'aide publique à l'emploi dans le secteur agricole** pour à la fois mesurer l'impact des aides à l'emploi agricole et identifier, par la mise en perspective des 2 typologies d'aide, les éventuels effets non souhaités
 -  **Analyser l'attractivité de l'emploi agricole dans les DROM**, et plus globalement, les freins et les leviers au recrutement, en termes de pénibilité, de rémunération, de compétences nécessaires, d'offres de formations
- Pour la **phase 2**, l'objectif est le suivant :
 -  **Etablir des recommandations et décliner des pistes de travail** pour accompagner les besoins en recrutement, améliorer l'attractivité de ces métiers et adapter les outils actuels à la réalité de l'emploi agricole des territoires.



1. QUELQUES DONNÉES DE CONTEXTE

L'AGRICULTURE : UNE ACTIVITÉ BIEN PRÉSENTE EN GUADELOUPE

Sources : cf. bas de page

- La Surface Agricole Utile s'étend sur 31 800 hectares en 2020, soit **20% de la surface totale régionale**, en légère augmentation (+1%) depuis 2010 alors qu'elle tend à diminuer à l'échelle métropolitaine (- 0,8%)
- **7 254 exploitations agricoles** sont recensées en 2020 :
 - Malgré un **repli de 7,5%** par rapport à 2010, le nombre d'exploitations diminue trois fois moins qu'à l'échelle métropolitaine sur la même période (- 20%)
 - Avec 27 % du total des exploitations ultra-marines, la **Guadeloupe est le 1er territoire ultra-marin agricole** en nombre d'exploitations
 - La taille moyenne d'une exploitation s'établit à **4,4 hectares** et :
 - Demeure largement inférieure aux exploitations métropolitaines de 69 hectares en moyenne
 - Croit de **0,4 hectare** sur la décennie (+ 10 % en Guadeloupe / + 25% en métropole)
- La production agricole a généré **6 % du produit brut régional** (3,5% à l'échelle nationale)
- L'emploi agricole représente selon l'enquête emploi de l'INSEE **3 % de l'emploi total** de Guadeloupe, valeur supérieure d'un point à celle observée à l'échelle nationale (2%)

Sources :

Agreste – Recensement Agricole 2010 – 2020

ODEADOM. 2022. Agriculture et agroalimentaire des Outre-Mer "Memento" - Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon.

République Française, Union Européenne. 2024. POSEI France. Programme portant mesures spécifiques dans le domaine de l'agriculture en faveur des régions Ultrapériphériques. 1er janvier 2024.

ODEADOM. 2024. ANALYSE DE LA STRUCTURATION DES FILIERES VEGETALES ET ELEVAGES DES DEPARTEMENTS D'OUTRE-MER - ETAT DES LIEUX, IDENTIFICATION DES FREINS ET LEVIERS, PERSPECTIVES

Enquête Emploi Insee, Enquête Emploi, Exploitation Agreste 2023.

UNE PRODUCTION EN TRÈS FORT REPLI (1/2)

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

Production agricole : 2020 et évolution 2010-2020 (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)			
Productions	Guadeloupe		
	Total		Evolution
	2020	2010	2010-2020
TOTAL Végétales (en quintal)	1 685 988	2 213 096	-24%
TOTAL Animales (en tonnes)	3 616	5 450	-34%
Œufs	534 000	346 000	54%

- Globalement, la **production agricole**, animale et végétale, est en **baisse importante** entre 2010 et 2020
- Seule la **production d'œufs** **croît** significativement, augmentant de plus de 50 %

- La **production fruitière**, dominée par la **banane** (92% du total) **est en repli de 17 %**
- Le **maraichage** subit aussi une **baisse de 5 %**, **malgré une hausse de la SAU**
- Seuls les **céréales, oléagineux** etc. connaissent une croissance marquée de leur production mais sur des volumes qui demeurent faibles

Production agricole : 2020 et évolution 2010-2020 (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)			
Productions	Guadeloupe		
	Total		Evolution
	2020	2010	2010-2020
Fruits	609 240	732 514	-17%
<i>dont bananes</i>	560 471	613 250	-9%
Maraichage	327 815	346 328	-5%
Prairies	748 641	1 134 080	-34%
Céréales, oléagineux et protéagineux - Pailles de céréales	292	174	68%
TOTAL Végétales (en quintal)	1 685 988	2 213 096	-24%

UNE PRODUCTION EN TRÈS FORT REPLI (2/2)

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

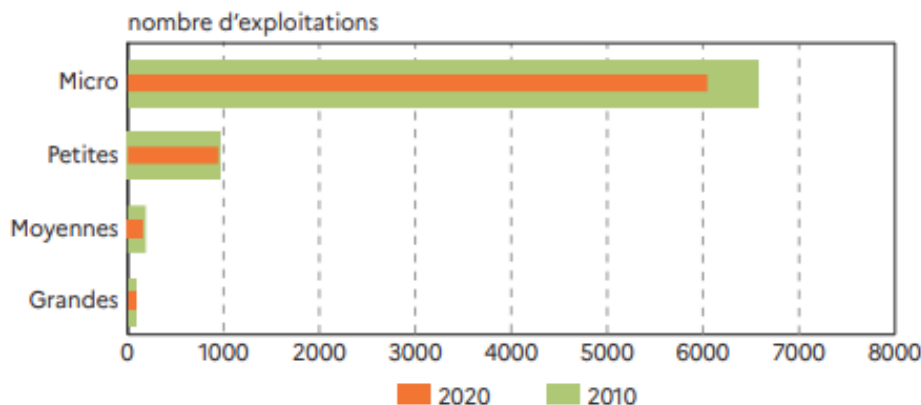
Production agricole : 2020 et évolution 2010-2020 (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)			
Productions	Guadeloupe		
	Total		Evolution
	2020	2010	2010-2020
Bovins	1 613	2 273	-29%
Porcins	1 018	1 879	-46%
Caprins	32	111	-71%
Ovins	10	72	-86%
Volailles	943	1 115	-15%
TOTAL Animales (en tonnes)	3 616	5 450	-34%
Œufs	534 000	346 000	54%

- La **production animale, dominée par la production bovine** (44% du tonnage produit en 2020) **est en repli généralisé**
- Le **porcin, selon pilier de l'élevage** (28% du tonnage en 2020) **sous l'effet d'un repli de près de 50 % se rapproche de la production de volaille qui connaît un repli, important, mais beaucoup moins marqué**

UNE MAJORITÉ DE MICRO-EXPLOITATIONS

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

Evolution du nombre d'exploitations en Guadeloupe selon leur taille entre 2010 et 2020 (source : Agreste, RA 2010 et 2020)



- **Sur les 7 234 exploitations recensées en 2020 :**
 - La structure d'exploitation est dominée par les micro-exploitations (PBS* inférieure à 25k€) qui représentent plus de 83 % du total (6 6064 en 2020)
 - Les petites exploitations (PBS compris entre 25k€ et 100k€) viennent compléter quasiment à elles seules ce paysage productif : elles sont 945, soit 13 % du total
 - Les plus grandes exploitations, celles ayant une PBS supérieure à 100 k€, sont 245 au total soit 3,7 % du total
- **De 2010 à 2020 :**
 - Le nombre d'exploitations diminue de 7,5 %. Cette diminution est contenue au regard de la baisse de 20% en métropole
 - La diminution résulte du repli des micro-exploitations (près de 7% également) toutefois plus limitée qu'en métropole (-31%) , les autres catégories étant globalement stables

*PBS : Production Brut Standard

DONNÉES CLÉS : A RETENIR

- **Malgré un maintien de la Surface Agricole Utile en Guadeloupe** (+1% entre 2010 et 2020), **des indicateurs se dégradent fortement sur la période :**
 - **Le nombre d'exploitations diminue de plus de 7%, touchant les plus fragiles (PBS < 25k€) alors que les plus importantes se maintiennent** (quasi-stagnation des exploitations ayant un PBS > 100 k€)
 - **La production agricole accuse un repli très marqué, de moins 24 % dans le végétal et de moins 34% dans l'animal** (baisses très amplifiées par rapport aux tendances métropolitaines respectivement de - 9% et - 5%). **Le maraichage ne fait pas exception alors qu'il est un pilier de la stratégie de souveraineté alimentaire**



2. L'EMPLOI AGRICOLE



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.1 SOURCES D'OBSERVATION

PRÉAMBULE : 3 SOURCES D'OBSERVATION INVESTIGUÉES

- La principale source d'observation de l'emploi agricole est constituée **des données issues du Recensement Général Agricole** qui sont exploitées par l'Agreste. S'agissant d'une enquête nationale récurrente, les données collectées présentent comme avantages d'être homogènes, permettant à la fois des mises en perspectives entre territoires et le calcul d'évolution. En revanche, les données par Organisation Technico-Economique de l'Exploitation (OTEX) sont rendues publiques selon une nomenclature agrégée ne permettant pas une analyse fine par type de culture et ne sont actualisées totalement que tous les 10 ans (des actualisations intermédiaires étant réalisées sur la base d'un échantillonnage)
- Pour palier ces limites, deux autres sources de données ont été exploitées :
 - **Les données de la MSA** de Guadeloupe qui ne portent que sur les chefs d'exploitation et leur ayant droit – La MSA en Guadeloupe, comme dans les autres territoires ultra-marins ne gère pas l'emploi salarié agricole qui relève de l'URSAFF. Il s'agit ici d'une particularité ultra-marine : en métropole, la MSA couvre l'ensemble de l'emploi agricole et met désormais à disposition, en open data, une grande partie des données avec un niveau de détail permettant une analyse précise de l'emploi. Pour la Guadeloupe, comme pour les autres territoires ultra-marins, les données mises en open data sont à l'heure actuelle limitées.
 - Les données de l'INSEE issues de la Base tous salariés suite à un travail expérimental conduit dans le cadre de la mission avec l'INSEE Antilles-Guyane et la DAAF de Guadeloupe. Cette base de données présente les caractéristiques des salariés et uniquement des salariés par secteur d'activité (selon la nomenclature NAF). L'exploitation de ces données a été contrainte par le respect du secret statistique contraignant à regrouper certains secteurs d'activité



Un travail avec l'INSEE Antilles-Guyane à poursuivre et affiner

Etre en veille sur la mise à disposition des données MSA en open data pour les territoires ultra-marins



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.2 VUE GÉNÉRALE

L'EMPLOI AGRICOLE : VUE GLOBALE

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

Structure en 2020 et évolution 2010-2020 de la main d'œuvre agricole (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)						
	Guadeloupe			France métropolitaine		
	2020		2010	Evolution 2010-2020	% du total en 2020	Evolution 2010-2020
	Valeur absolue	% du total	Valeur absolue			
Nombre de personnes travaillant de façon permanente sur l'exploitation	10 208	100%	12 987	-21,4%	100%	-21,5%
Chef d'exploitation ou coexploitant	7 331	71,8%	7 869	-6,8%	65,5%	-17,8%
Main-d'œuvre familiale permanente	1 126	11,0%	3 230	-65,1%	12,1%	-55,9%
Total chefs, coexploitants et familiaux	8 457	82,8%	11 119	-23,9%	77,5%	-27,5%
Salarié permanent non familiaux	1 751	17,2%	1 868	-6,3%	22,5%	10,0%
Volume de travail mobilisé sur l'année (ETP)	6 434	100%	7 603	-15,4%	100%	-10,8%
Chef d'exploitation ou coexploitant	3 752	58,3%	4 232	-11,3%	59,3%	-12,3%
Main-d'œuvre familiale permanente	553	8,6%	1 076	-48,6%	8,1%	-38,4%
Total chefs, coexploitants et familiaux	4 305	66,9%	5 309	-18,9%	67,4%	-16,5%
Salarié permanent non familial	1 580	24,6%	1 736	-9,0%	21,0%	8,2%
Saisonnier ou occasionnel	549	8,5%	559	-1,8%	11,5%	-4,1%

- En 2020, la main d'œuvre agricole en Guadeloupe observée :

- Sous l'angle de ses effectifs :

- Repose très majoritairement **sur les chefs d'exploitation** – à un niveau supérieur de 6 points supérieurs à la situation métropolitaine (71,8% / 65%)
 - Est appuyée en Guadeloupe par la main d'œuvre familiale, à même proportion qu'en métropole
 - Et repose moins sur des salariés permanents non familiaux qu'en métropole

- Sous l'angle des **Equivalents Temps Plein (ETP)**

- La structure régionale se rapproche fortement de la structure métropolitaine avec la **prédominance de l'emploi des chefs d'exploitation** mais dans des proportions moindres et un **poids plus important des ETP salariés permanents non familiaux en Guadeloupe** qui représente un quart des ETP agricoles.
 - L'emploi saisonnier ou occasionnel est plus faible en Guadeloupe

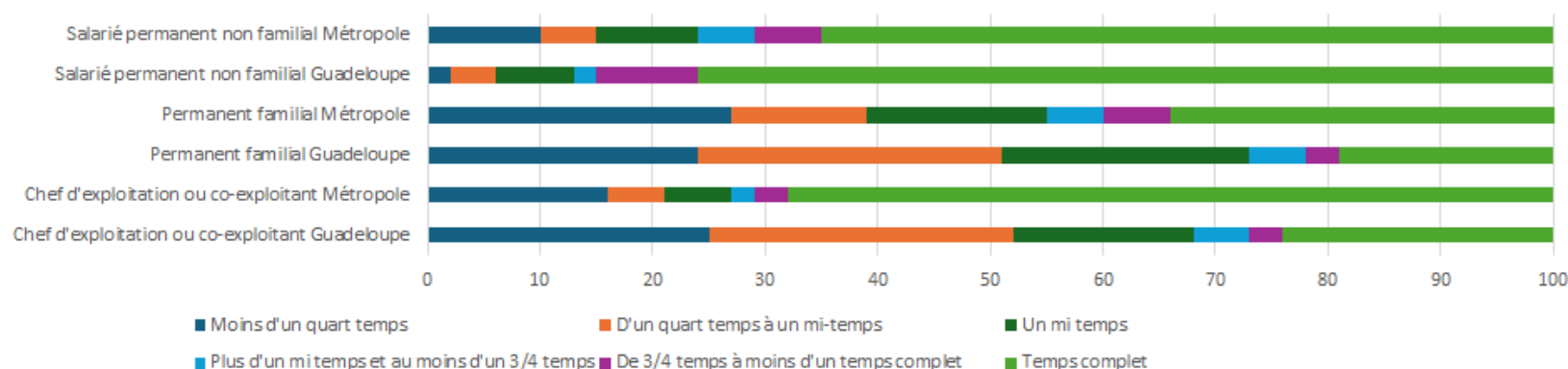
L'EMPLOI AGRICOLE : VUE GLOBALE

- Cette structure différenciée selon l'unité d'observation (effectif ou ETP) implique :
 - Une quotité de travail plus faible des exploitants agricoles :
 - En Guadeloupe, la quotité moyenne de travail d'un chef d'exploitation est très proche du mi-temps (0,51ETP) alors qu'elle dépasse un trois quarts temps en métropole (0,78 ETP)
 - La situation est inversée pour les salariés permanents non familiaux : en Guadeloupe, leur quotité de travail est de 0,9 ETP contre 0,81 ETP en métropole
- De 2010 à 2020, la structure agricole connaît de profondes mutations :
 - Sous l'angle des effectifs, la main d'œuvre agricole est en diminution encore plus forte en Guadeloupe :
 - La baisse est généralisée mais c'est l'emploi de main d'œuvre familiale permanente qui diminue quasiment des deux tiers en Guadeloupe, soit au-delà de la baisse de 56% en métropole
 - Le nombre de chefs d'exploitation est orienté également à la baisse mais avec une perte d'effectifs largement moindre qu'en métropole
 - Cette baisse de l'emploi des chefs, coexploitants et familiaux s'accompagne en plus en Guadeloupe de la baisse du nombre de salariés non familiaux alors que ces derniers sont en croissance en métropole
 - Sous l'angle des ETP, le constat précédent est encore plus marqué :
 - Le volume total de travail diminue de 15%, soit 5 points de plus qu'en métropole
 - C'est là aussi le volume de travail de la main d'œuvre familiale qui connaît un repli de près de 50 %, bien au-delà des 38 % de métropole
 - Et le volume de travail total des salariés permanents non familiaux connaît aussi un repli marqué alors qu'il progresse en métropole
 - Seul le volume de travail saisonnier connaît une baisse plus limitée et moins forte qu'en métropole

L'EMPLOI AGRICOLE : PRÉDOMINANCE DU TEMPS PARTIEL POUR LES EXPLOITANTS ET LA MAIN D'ŒUVRE FAMILIALE

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

Temps de travail annuel des permanents agricole en Guadeloupe et en Métropole en 2020 (Source : Agreste, RGA 2020)



- **Les exploitants ou coexploitants**
 - Seulement 24 % travaillent à temps plein en Guadeloupe contre 68 % en métropole
 - Et ils sont 68 % à travailler au mieux un mi-temps (contre 27% en métropole)
- **Les permanents familiaux**
 - Seulement 19 % sont à temps plein en Guadeloupe contre 35 % en métropole
 - 73 % travaillent au mieux à mi-temps contre 55 % en métropole
- **Les salariés permanents non familiaux**
 - Sont plus nombreux à exercer un temps plein : 76 % en Guadeloupe (65 % en métropole)
 - Sont très peu nombreux, 13 % à exercer à mi-temps ou moins alors que ce temps réduit concerne 24 % des effectifs en métropole

L'EMPLOI AGRICOLE : À RETENIR

- **Une main d'œuvre agricole composée essentiellement de chefs d'exploitations ou de coexploitants :**
 - Ces derniers représentent 72 % des effectifs de main d'œuvre pour environ 60% du volume total de travail agricole
 - Ils travaillent en moyenne à mi-temps dans leurs exploitations contre, en moyenne, à plus de trois quarts temps en métropole – Et seulement 25 % travaillent à temps plein
 - Les effectifs de ces derniers connaissent un repli beaucoup plus limité qu'en métropole
- **Une main d'œuvre familiale qui tend à disparaître rapidement :**
 - Les effectifs sont en repli de plus de 65 % en 10 ans
 - Pour $\frac{3}{4}$ d'entre eux, leur temps de travail est au mieux d'un mi-temps
- **Les salariés permanents non familiaux diminuent aussi alors qu'ils augmentent en métropole. Toutefois, leur quotité de travail est supérieure en Guadeloupe**
- **En résumé, l'emploi et le volume de travail agricole se replie encore davantage en Guadeloupe qu'en métropole sous l'effet conjugué d'une baisse du travail des exploitants et de la main d'œuvre familiale qui est amplifiée par la diminution de l'emploi salarié, qui, lui, se développe en métropole**



Quid de la question de l'emploi agricole dans les objectifs de souveraineté alimentaire quand l'emploi diminue... ?

La question de la disponibilité des chefs d'exploitation pour être accompagnés quand ces derniers sont à mi temps sur leurs exploitations

Quel impact de la disparition de la main d'œuvre familiale sur la transmission-reprise des exploitations ?



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.3 FOCUS : LES CHEFS D'EXPLOITATION ET LES SALARIÉS AGRICOLES

L'EMPLOI AGRICOLE : FOCUS SUR LES CHEFS D'EXPLOITATION

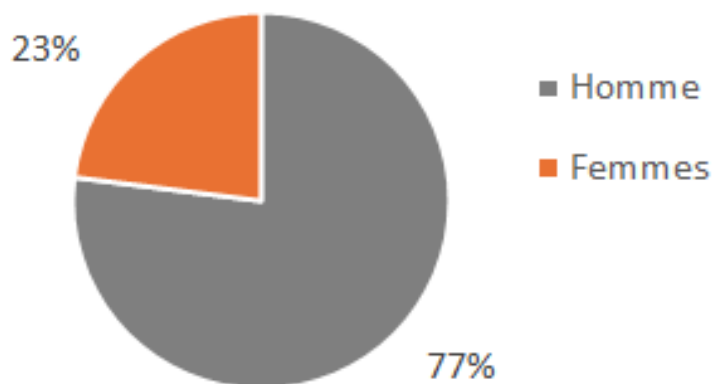
Source : MSA Guadeloupe, Portrait Statistiques MSA de la population agricole en Guadeloupe en 2024 / Info stat MSA du 4 mars 2024

MSA - Les chiffres utiles de la MSA, édition 2024

- Les données sont ici de 2024 et cette première exploitation est issue d'une extraction des données sur les seuls chefs d'exploitations (exclusion des ayants droits et bénéficiaires de prestations vieillesse également étudiés dans le portrait statistique de la MSA)
- En 2024, la MSA recense ainsi 5 606 chefs d'exploitation présentant les caractéristiques suivantes :

Sexe des chefs d'exploitation en Guadeloupe en 2024

(Source : MSA, requête infocentre juillet 2024)



- Si plus de $\frac{3}{4}$ des chefs d'exploitation sont des hommes, la part de 23% de femmes en Guadeloupe s'approche de la moyenne nationale (24,4% en 2022)

L'EMPLOI AGRICOLE : FOCUS SUR LES CHEFS D'EXPLOITATION

Source : MSA Guadeloupe, Portrait Statistiques MSA de la population agricole en Guadeloupe en 2024 / Info stat MSA du 4 mars 2024

MSA - Les chiffres utiles de la MSA, édition 2024 et Entretien avec la MSA Guadeloupe

Ventilation par âge des chefs d'exploitation agricole en 2024 en Guadeloupe et en 2023 en France Entière (Source : MSA, requête Infocentre 2024 et MSA - Les chiffres utiles de la MSA, édition 2024)

Tranche d'âge	Ventilation des exploitants par	
	Guadeloupe	France
Moins de 25 ans	0,4%	1%
Entre 25 et 39 ans	9,1%	23%
Entre 40 et 54 ans	34,5%	38%
Entre 55 et 59 ans	20,4%	18%
Plus de 60 ans dont	36,0%	20%
<i>Dont entre 60 et 64 ans</i>	<i>20,7%</i>	<i>Non disponible</i>
<i>Dont entre 65 ans et 69 ans</i>	<i>9,3%</i>	
<i>Dont plus de 70 ans</i>	<i>5,6%</i>	

- **Les chefs d'exploitation agricole sont âgés, voire très âgés en Guadeloupe :**

- **L'âge moyen des exploitants agricole en Guadeloupe est de 55 ans en 2024, soit 5 ans de plus** que la moyenne nationale
- **36 % ont plus de 60 ans**, donc en âge théorique de départ à la retraite dans les toutes prochaines années – **ils représentent 1 996 personnes**
- Parmi eux 15% devraient déjà, au regard de la date légale de départ à la retraite, avoir cessé leur activité

- **Ces non-départs à la retraite sont multi factoriels**

- **En premier lieu la faiblesse des pensions de retraite des agriculteurs ultra-marins** (inhérentes à la fois aux modalités de calcul des retraites agricoles avec l'impact de la faible taille moyenne des exploitations et parfois des cotisations non systématiquement payées),
- **En second lieu, la question du foncier**
- **Et en corolaire avec cette question du foncier, la localisation de l'habitat de l'exploitant sur la parcelle agricole (sans solution autre de logement lors d'une éventuelle cession foncière)**
- **Les jeunes chefs d'exploitation, de moins de 25 ans, déjà peu représentés à l'échelle nationale, sont extrêmement peu nombreux – Mais le différentiel le plus important porte sur la tranche d'âge 25 – 39 ans qui représente moins de 10 % des chefs d'exploitation guadeloupéen contre un quart des effectifs en France Hexagonale**

L'EMPLOI AGRICOLE : FOCUS SUR LES CHEFS D'EXPLOITATION

Source : Agreste, Recensement Agricole 2020

Niveau de pluriactivité des chefs d'exploitation en 2020 (Guadeloupe : Source : Agreste - Recensement Agricole 2020 / France métropolitaine : Source : MSA 2021)			
	Guadeloupe		France métropolitaine
	Nombre de chef d'exploitation	Part de pluriactivité des chefs d'exploitation (en %)	Part de pluriactivité des chefs d'exploitation (en %)
Sans pluriactivité	3 523	48%	80%
Pluriactivité à titre principale	3 083	42%	20%
Pluriactivité à titre secondaire	725	10%	
TOTAL	7 331	100%	100%

- **Plus de la moitié des chefs d'exploitation sont pluriactifs** en Guadeloupe contre seulement 20 % en métropole, sans doute en lien avec la faible part d'entre eux travaillant à temps plein dans leur exploitation (cf. page 18)
- Pour la majorité de ces pluriactifs, l'activité agricole est toutefois l'activité à titre principale
- La part de chefs d'exploitation n'ayant que l'activité agricole comme activité est donc minoritaire

LES CHEFS D'EXPLOITATION : À RETENIR

- **Un enjeu majeur de renouvellement de la population de chefs d'exploitants agricoles :**
 - Avec 14% qui devraient déjà avoir cessé théoriquement leur activité
 - Et 20% qui devraient la cesser entre 2025 et 2029
 - Mais des exploitants, en âge de la retraite qui poursuivent l'exploitation pour des raisons économiques (niveau faible des pensions de retraite, résidence principale sur la parcelle agricole)
- **Mais un renouvellement qui ne se produit pas :**
 - Seulement 9% des exploitants ont entre 26 et 39 ans contre 23% à l'échelle métropolitaine où cette problématique de renouvellement est pourtant déjà très prégnante



L'enjeu majeur du renouvellement de la population de chefs d'exploitation agricoles au regard de la pyramide des âges qui renvoie à de nombreuses problématiques dont celle de l'attractivité de l'agriculture

L'EMPLOI AGRICOLE : CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI SALARIÉ

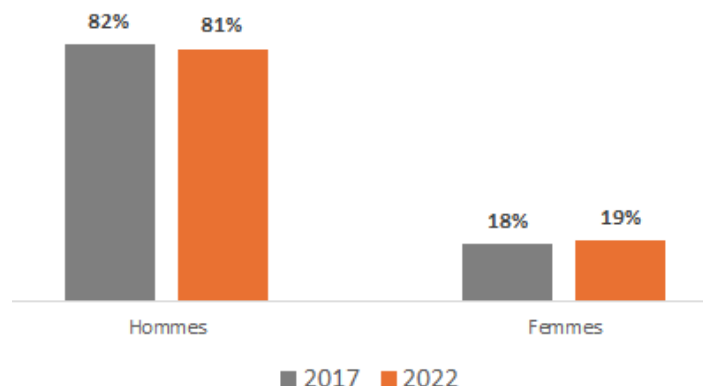
Source : INSEE, Base Tous Salariés / Exploitation INSEE Antilles-Guyane

- En 2022 :
 - 1 975 salariés agricoles
 - L'effectif progresse de 2,9% depuis 2017
- Ces salariés présentent les caractéristiques suivantes



La pertinence d'exploiter les données INSEE actualisées plus fréquemment que celles du recensement agricole : alors qu'au travers des données du RA, l'emploi salarié diminue entre 2010 et 2020, les données INSEE semble montrer une inflexion de la tendance sur la période plus récente

Sexe des salariés agricoles en Guadeloupe (Source : INSEE, Base Tous Salariés)



- La population agricole salariée est majoritairement masculine, avec toutefois une légère progression de l'emploi féminin entre 2017 et 2022 –
- Le salariat féminin agricole est donc moins développée entendu que tout statut confondu de main d'œuvre agricole, la part de femmes s'élève à 23%

Age moyen : 45 ans

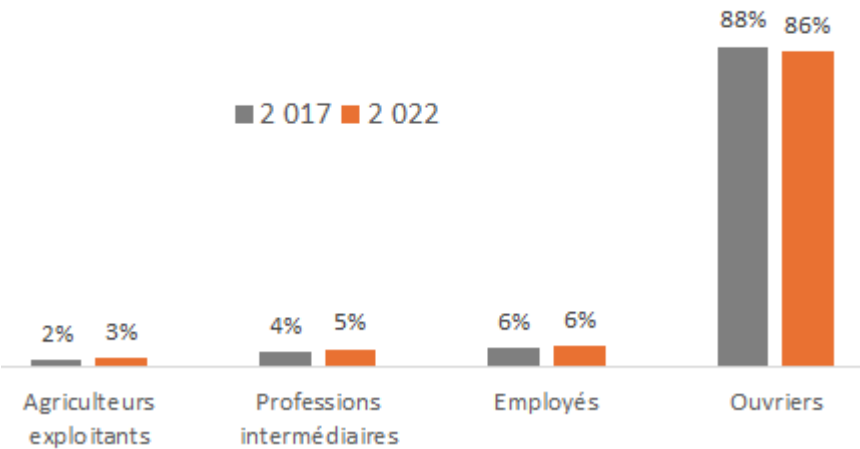
- Un âge moyen qui n'évolue pas entre 2017 et 2022 et des salariés significativement plus jeunes que les chefs d'exploitation (55 ans en moyenne)

L'EMPLOI AGRICOLE : CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI SALARIÉ

Source : INSEE, Base Tous Salariés / Exploitation INSEE Antilles-Guyane

Ventilation par PCS des salariés agricoles en Guadeloupe

(Source : INSEE, Base Tous Salariés)



- 86 % des salariés agricoles sont des ouvriers
- Les autres PCS, professions intermédiaires et employés sont peu représentés, constat sans doute à mettre en perspective avec la structure des exploitations où les autres fonctions présentes dans les entreprises doivent être peu développées

- Le salaire horaire brut des salariés agricoles se situe au-delà du SMIC : il est supérieur de 30 % et suit la même évolution entre 2017 et 2022

Salaire horaire brut des salariés agricoles en Guadeloupe (INSEE, Base Tous Salariés et ministère du Travail et de l'Emploi)		
	2022	2017
Salarié agricole	13,70	12,60
SMIC	10,57	9,76

L'EMPLOI AGRICOLE : CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI SALARIÉ

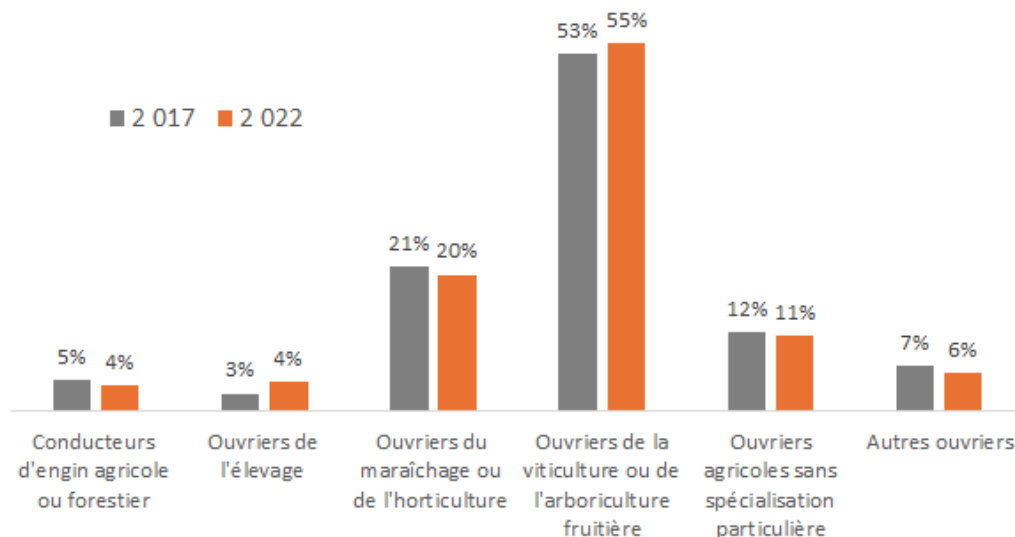
Source : INSEE, Base Tous Salariés / Exploitation INSEE Antilles-Guyane

Ventilation des effectifs salariés Ouvriers agricoles et évolution (INSEE, Base Tous Salariés)

Profession	Effectifs (en valeur absolue)		
	2022	2017	Evolution 2017-20200
Conducteurs d'engin agricole ou forestier	65	76	-14,5%
Ouvriers de l'élevage	75	44	70,5%
Ouvriers du maraîchage ou de l'horticulture	346	361	-4,2%
Ouvriers de la viticulture ou de l'arboriculture fruitière	931	897	3,8%
Ouvriers agricoles sans spécialisation particulière	192	196	-2,0%
Autres ouvriers	96	112	-14,3%
Total Ouvriers	1 705	1 686	1,1%

- Plus de la **moitié des ouvriers agricoles salariés travaillent dans l'arboriculture fruitière** (catégorie dans laquelle on trouve la culture notamment de la banane) **et les effectifs se renforcent entre 2017 et 2022**
- **Arrive en seconde position les ouvriers du maraîchage** (catégorie dans laquelle on retrouve également les ouvriers de la canne à sucre) **mais pour seulement 20% de l'effectif total et en diminution sur la période**
- **Les effectifs dans l'élevage sont en forte progression mais pèsent peu dans l'ensemble**
- **A noter, le repli du nombre d'ouvriers dans la conduite d'engins**

Ventilation par profession des salariés agricoles en Guadeloupe (Source : INSEE, Base Tous Salariés)



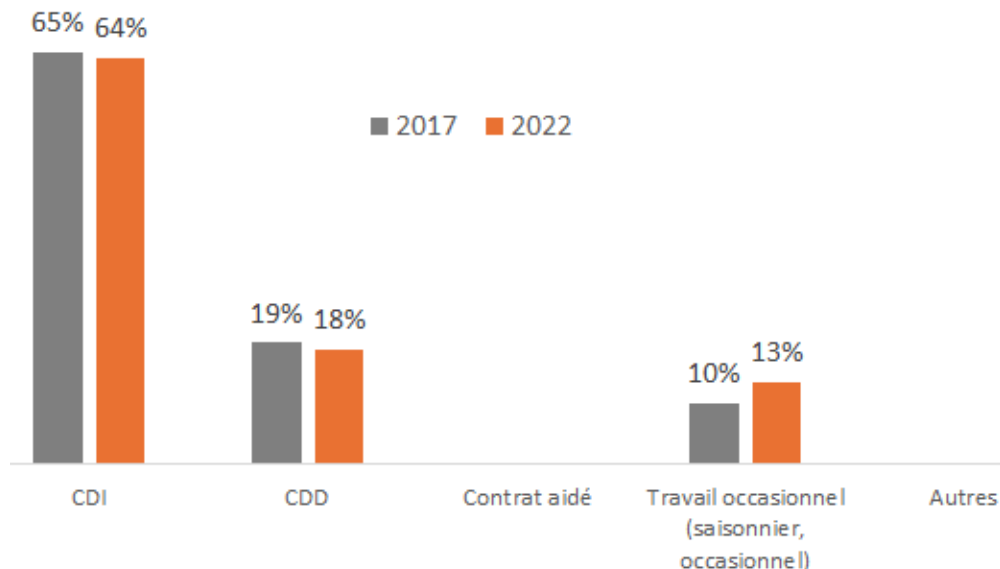
Les ouvriers travaillant dans la canne à sucre sont majoritairement répartis entre les catégories suivantes :

- Ouvriers du maraîchage ou de l'horticulture,
- Conducteurs d'engin agricole ou forestier.

L'EMPLOI AGRICOLE : CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI SALARIÉ

Source : INSEE, Base Tous Salariés / Exploitation INSEE Antilles-Guyane

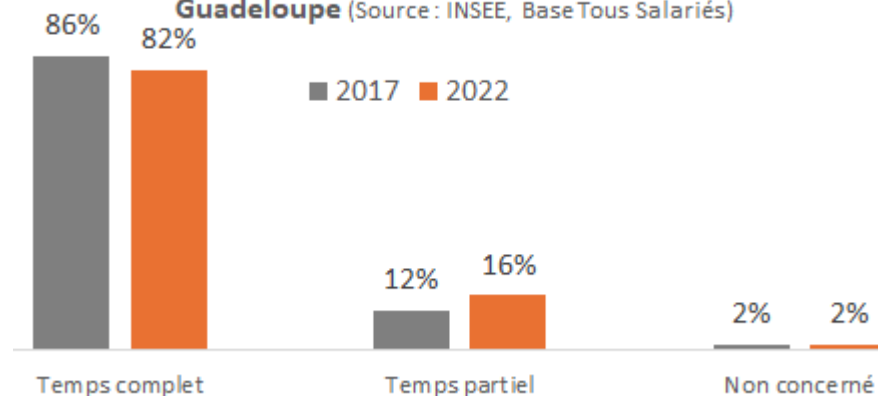
Typologie des contrats des salariés agricoles en Guadeloupe (Source : INSEE, Base Tous Salariés)



NB : pas de données pour les contrats aidés et les autres types de contrat, au regard du secret statistique

- **Près des 2/3 des salariés sont embauchés en CDI**, part qui reste stable sur la période
- Le recours aux CDD concerne un peu moins de 20 % des effectifs
- Le travail saisonnier et occasionnel demeure minoritaire mais tend à progresser

Quotité de temps de travail des salariés agricoles en Guadeloupe (Source : INSEE, Base Tous Salariés)



- **Le temps complet prédomine largement dans le salariat agricole** bien qu'il ait tendance à se replier entre 2017 et 2022 au profit du temps partiel
- Cette modalité tranche fortement avec les autres modalités d'emploi : la part d'exploitants et d'employés familiaux à temps complet ne dépasse pas les 25 %

L'EMPLOI SALARIÉ : À RETENIR

- Des salariés agricoles en Guadeloupe travaillent majoritairement à temps complet, disposent d'une stabilité pour les 2/3 tiers d'entre eux étant en CDI et rémunérés significativement au-delà du SMIC
- Un salariat agricole très concentré dans 2 secteurs principaux qui emploient $\frac{3}{4}$ des effectifs avec
 - Le seul secteur de l'arboriculture fruitière qui totalise plus de la moitié des effectifs et se renforce entre 2017 et 2022
 - Le maraichage pour 20% mais qui voit son nombre de salariés diminuer sur la période
- Un emploi salarié qui globalement se développe de 3% entre 2017 et 2022, développement porté par la croissance des effectifs dans l'arboriculture fruitière et dans une moindre proportion dans l'élevage (mais qui enregistre la plus forte croissance relative) alors que l'emploi se replie dans les autres catégories
- Le repli de l'emploi d'ouvrier conducteurs d'engins agricole interroge : soit cette conduite est assurée par une main d'œuvre non salariée, soit elle diminue globalement alors que la mécanisation est censée progresser
- Enfin, moins de femmes salariées agricoles comparée à la féminisation globale de la main d'œuvre du secteur



Des éléments factuels d'attractivité à valoriser (stabilité de l'emploi en CDI, rémunération, développement de l'emploi dans certaines cultures)

La féminisation de l'emploi salarié agricole est-elle un levier à actionner pour répondre aux besoins de main d'œuvre ? La question est soulevée au regard d'une moindre représentation de femmes dans l'agriculture ayant un statut salarié que celles ayant le statut de chef d'exploitation



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.4 FOCUS : L'EMPLOI PAR FILIÈRE

L'EMPLOI AGRICOLE SELON L'ORIENTATION TECHNICO-ÉCONOMIQUE : **VUE GÉNÉRALE**

Source : Agreste, Recensement Agricole 2020

Répartition de la main d'œuvre par OTEX en 2020 - en ETP (Source : Source : Agreste - Recensement agricole 2020)

Libellé OTEX	Guadeloupe 2020		France métropolitaine
	Nombre d'ETP	% du total des ETP	TOTAL
Grandes cultures	1 547	24%	18%
Fruits et autres cultures permanentes	1 528	24%	6%
Polyculture et polyélevage	1 319	20%	11%
Bovins viande	950	15%	9%
Maraîchage et horticulture	749	12%	10%
Porcins, volailles et autres granivores	246	4%	6%
Ovins, caprins et autres herbivores	83	1%	7%
Non classé	12	0%	0%
Viticulture			19%
Bovins lait			11%
Bovins mixte			3%
Non classé			0,2%
Toutes OTEX	6 434	100%	100%

- La main d'œuvre se concentre sur 3 voire 4 OTEX en Guadeloupe :
 - A part égale, dans les **grandes cultures** (dans lesquelles on retrouve notamment la canne) et les **fruits et autres cultures permanentes** (dans lesquels on retrouve notamment la banane) : ces deux principales OTEX regroupent **la moitié des ETP**
 - La polyculture et le poly élevage représentent en cumulé 20 % de la main d'œuvre
- L'élevage de bovins (pour la viande) et le maraîchage sont les seuls secteurs qui comptent ensuite plus de 10 % de la MO
- Comparée à la structure métropolitaine de la MO, la Guadeloupe se caractérise globalement :
 - Par une plus forte concentration de l'emploi sur les quelques OTEX citées précédemment alors que l'emploi est davantage réparti en métropole – en lien avec une plus grande diversité de cultures
 - Par un poids **quasiment double de la polyculture et du poly élevage**

ET L'EMPLOI AGRICOLE SALARIE SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'EXPLOITATION

Source : INSEE, Base Tous Salariés

- NB 1 : l'analyse repose sur des données INSEE selon la nomenclature NAF – Les salariés sont donc ventilés selon le secteur d'activité de l'exploitation et non son OTEX
- NB 2 : l'analyse ne porte ici que sur l'emploi salarié

Ventilation des salariés agricoles en Guadeloupe par secteur d'activité regroupé (Source : INSEE, Base Tous Salariés)				
	2022		2017	Evolution 2017-2022
	Nombre de salariés	% du total	Nombre de salariés	2010-2020
Culture de fruits tropicaux et subtropicaux et agrumes	1 054	54%	1 000	5%
Culture de légumes, de melons, de racines et de tubercules (dont manioc)	378	19%	337	12%
Culture de la canne à sucre	173	9%	233	-26%
Culture et élevage associés	113	6%	127	-11%
Reproduction de plantes	88	4%	86	2%
Élevages porcins et volailles	71	4%	56	27%
Autres élevages	38	2%	23	65%
Autres cultures	34	2%	45	-24%
Élevages bovins	16	1%	12	33%
TOTAL	1 965	100%	1 919	2%

- **Plus de la moitié des salariés travaillent dans le secteur de la culture de fruits tropicaux (bananes, avocat, mangue, papaye, ananas et autres fruits tropicaux) et agrumes : les effectifs salariés y progressent de 5 % entre 2017 et 2022**
- **La culture de légumes, melons, racines et tubercules est le second employeur salarié mais avec quasiment trois fois de salariés**
- **Aucun secteur ne dépasse ensuite le seuil des 10 % : la canne s'en approche mais l'emploi salarié a reflué de plus de 25 % en 5 ans**



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.4 FOCUS : L'EMPLOI PAR FILIÈRE

2.4.1 LE VEGETAL



FILIÈRE VÉGÉTALE, LES « GRANDES CULTURES »

Source : Agreste, Recensement Agricole 2020 – INSEE, Base Tous Salariés – Entretiens réalisés dans le cadre de l'étude

- NB 1 : la culture de la canne est intégrée dans cette OTEX



- En 2020, total main d'œuvre (Source : Recensement Agricole 2020) : 1 547 ETP – 24 % de la main d'œuvre agricole totale – 1^{er} OTEX en termes de main d'œuvre
- En 2022, pour le seul secteur culture de la canne à sucre (Source : INSEE) : 173 salariés – 9 % de l'effectif salarié total – 3^{ème} secteur en termes d'emploi salarié – Baisse de 26 % des effectifs salariés de 2017 à 2022



Iguacane est l'organisation interprofessionnelle de la canne à sucre en Guadeloupe. Elle rassemble planteurs, transformateurs et distributeurs, plus précisément la quasi-totalité des producteurs de cannes à sucre destinées aux sucreries. Elle intervient dans plusieurs domaines : la représentation auprès des pouvoirs publics, la concertation et le dialogue entre acteurs de la filière, la promotion de la filière, la gestion de la convention canne, la R&D

- Les modalités d'exploitation sont différentes selon les bassins guadeloupéens : sur la Grande Terre, les cultures sont mécanisées à 95 % alors que sur la Basse Terre et à Marie Galante, au regard de la topographie, 80% de la production est encore manuelle – Des discussions sont engagées avec les pouvoirs publics pour mécaniser la production à Marie-Galante (canne longue) qui nécessite l'homologation d'équipements « non Union-Européenne ».
- La filière se fixe un objectif de croissance à 650/700 000 tonnes pour la production sucrière, le tonnage actuel étant de 530 000 tonnes. Cet objectif nécessite d'activer plusieurs leviers : la remise en culture de SAU non cultivée à l'heure actuelle, la culture des parcelles des exploitants de plus de 65 ans, la poursuite de la mécanisation. **Ces axes nécessitent de trouver de la main d'œuvre.** Or, la filière est confrontée à des **problématiques fortes de recrutement**. Dans le passé, elle avait recours à la fois à la main d'œuvre étrangère présente sur le territoire guadeloupéen et à de l'immigration de travail. Or, la main d'œuvre présente a quitté massivement le territoire et la concurrence d'autres pays autour de la main d'œuvre agricole réduit fortement également la venue, pour les campagnes sucrières, de main d'œuvre d'autres pays
- Si la **pénurie de main d'œuvre touche en premier lieu les ouvriers** notamment pour les campagnes de récolte, des **besoins sont également non satisfaits** dans la **conduite et l'entretien des engins agricoles** et plus largement la conduite des camions pour transporter les récoltes dans les sucreries

FILIÈRE VÉGÉTALE, LES « GRANDES CULTURES »

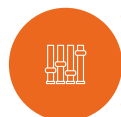
Source : Agreste, Recensement Agricole 2020 – INSEE, Base Tous Salariés – Entretiens réalisés dans le cadre de l'étude

- NB 1 : la culture de la canne est intégrée dans cette OTEX
- **Pour faire face à cette situation, la filière travaille différents axes :**
 - **L'allongement des contrats saisonniers pour tenter de fidéliser davantage la main d'œuvre**
 - **La poursuite de la mécanisation pour rendre le travail moins pénible**

FILIÈRE VÉGÉTALE, LES « FRUITS ET AUTRES CULTURES PERMANENTES »

Source : Agreste, Recensement Agricole 2020 – INSEE, Base Tous Salariés – Entretiens réalisés dans le cadre de l'étude

- **NB 1 : la culture de la banane est intégrée dans cette OTEX**



- Recensement Agricole : en 2020, total main d'œuvre : 1 528 ETP – 24 % de la main d'œuvre agricole totale – 2ème OTEX en termes de main d'œuvre
- Insee : en 2022, pour le secteur culture de fruits tropicaux, subtropicaux et agrumes : 1 054 salariés – 54 % de l'effectif total salarié – 1^{er} secteur en termes d'emploi salarié – Augmentation de 5% des effectifs salariés de 2017 à 2022

- **FOCUS : La culture de la banane**



Les Producteurs de Guadeloupe (LPG) est une SICA créée en 2006 regroupant la totalité des producteurs de bananes de la Guadeloupe. C'est donc la seule et unique Organisation Professionnelle de la filière bananes

Elle intervient sur 4 grands domaines : l'accompagnement des producteurs sur le volet agronomique, la modernisation des moyens de production, la mutualisation des moyens de production et la recherche agronomique et développement de pratiques innovantes en vue de limiter l'impact environnemental

- **Dans cette filière qui se fixe comme objectif de sécuriser la production actuelle, la question de l'emploi est très prégnante :**
 - La **production nécessite un fort taux de main d'œuvre** avec une mécanisation qui reste limitée
 - La **moyenne d'âge des dirigeants d'exploitation est de 66 ans**
 - La **pyramide des âges des salariés est très élevée**
 - Et la filière manque d'attractivité en lien avec :
 - Une représentation datée : style de management, exploitations peu modernes et résistance au changement
 - La pénibilité, avec un décalage entre la pénibilité réelle des travaux d'exploitation et pénibilité perçue
 - Le passif lié à l'utilisation de la chlordécone dans la banane

FILIÈRE VÉGÉTALE, LES « FRUITS ET AUTRES CULTURES PERMANENTES »

Source : Entretiens réalisés dans le cadre de l'étude

- **Pour faire face à ses difficultés de recrutement, la filière sous l'impulsion de la LPG actionne différents leviers :**
 - **La mutualisation d'emploi**, en étant la **première utilisatrice du Groupement d'Employeurs** Travail Service Agricole
 - **La formation** pour les ouvriers en mobilisant le dispositif POEC de France Travail
 - La collaboration avec le lycée agricole et le RSMA pour communiquer sur les métiers, avec un impact faible
 - La participation à un événement grand public, le Traditour, compétition de voile
- **En parallèle, elle a choisi de porter une action structurante et innovante reposant sur l'évolution du management et des pratiques RH au sein des exploitations** (cf. « des expériences à valoriser »). **Conscient qu'au-delà des représentations, les exploitants doivent améliorer leur pratique RH, la LPG a impulsé une démarche pour rendre la filière plus attractive et fidéliser la main d'œuvre. Elle fait de cette amélioration interne le préalable de toute action de communication de masse. Cette position est très marquée : ce n'est qu'après avoir fait réellement évoluer les pratiques internes que toute autre démarche sera entreprise.**
- **Concernant l'identification des besoins en compétences, en main d'œuvre et en formation :**
 - **Il n'existe pas de formation initiale d'ouvrier agricole spécialisée dans la banane – La mobilisation de la POEC (cf. supra) vient à la marge pallier ce manque, avec un taux de réussite faible de 30%**
 - **Des besoins sont exprimés en :**
 - **Conduites d'engins agricoles avec une difficulté de trouver des formations CACES de bon niveau, la formation se fait par les concessionnaires et par les exploitants**
 - **Gestion de l'irrigation (20% des surfaces irriguées) : la formation est assurée par le fournisseur**

FILIÈRE VÉGÉTALE, LES « FRUITS ET AUTRES CULTURES PERMANENTES »

Source : Entretiens réalisés dans le cadre de l'étude

- Pour les postes d'encadrement intermédiaires notamment de responsables de hangar et de responsable de champ, les postes sont pourvus essentiellement par promotion interne ce qui engendre souvent des tensions en termes de management, les nouveaux responsables n'étant pas formés sur ce point
- Un déficit de techniciens et ingénieurs agricoles : 2 postes d'ingénieurs sont vacants et peu de profil existe sur le territoire de Guadeloupe
- LPG est par ailleurs en train de développer un programme d'accompagnement à la montée en compétences des nouveaux chefs d'exploitation et des exploitants installés depuis moins de 2 ans. Cet accompagnement renforcé est fondé sur le constat de connaissances socles fragiles des jeunes diplômés de niveau Bac pro
- Peu de nouveaux métiers sont identifiés, il s'agit davantage de nouvelles compétences à acquérir :
 - Le management pour les responsables cités précédemment
 - L'usage des outils numériques pour les chefs d'équipe
- Par ailleurs, des réflexions sont en cours sur l'acquisition de compétences spécifiques pour le pilotage des drones, pour la surveillance des cultures et l'épandage des produits phytosanitaires qui vient d'être autorisé. La filière manque encore de lisibilité sur l'opérationnalisation de ces nouvelles pratiques et l'échéance de leur mise en œuvre effective

FILIÈRE VÉGÉTALE, MARAICHAGE-HORTICULTURE ET FRUITS ET AUTRES CULTURES PERMANENTES*

*Sauf bananes, traitée précédemment dans le Focus

Sources : Entretien avec les représentants de la DAAF, d'IGUAFLHOR et de la SICA LES ALIZES E, de la Région Guadeloupe,

L'IGUAFLHOR est une association interprofessionnelle regroupant 4 organisations professionnelles des fruits et légumes (SICA des Alizés, Caraïbes mélonniers, SICACFEL, SICAPAG), intervenant sur l'ensemble de la filière (de la production à la commercialisation)

Elle représente, par le biais de ces 4 organisations, 100 adhérents

A noter, parmi les projets en cours : une étude en vue d'élaborer un plan de développement stratégique

- **Les exploitations fédérées autour de l'interprofession ont un modèle économique qui leur donne une capacité d'emploi, contrairement aux plus petites structures dans lesquelles l'activité économique ne permet pas de financer de l'emploi**
- **La lisibilité sur la structure actuelle de l'emploi agricole est faible, les exploitants ne communiquant pas à l'interprofession de données sur ce champ**
- **La question de l'emploi est pourtant un enjeu majeur pour ces filières :**
 - **L'emploi représente 50 % des coûts de production selon les professionnels rencontrés**
 - **La mécanisation est, et restera, limitée dans cette filière notamment au regard de la taille et de la configuration des exploitations guadeloupéennes**
 - **Les exploitants font part d'une problématique principale, la difficulté de trouver de la main d'œuvre, y compris de la main d'œuvre peu ou pas qualifiée. Une des stratégies souhaitées est de recourir à de la main d'œuvre étrangère malgré un contexte de concurrence croissante entre pays**

FILIÈRE VÉGÉTALE, MARAICHAGE-HORTICULTURE ET FRUITS ET AUTRES CULTURES PERMANENTES*

* Sauf bananes, traitée précédemment dans le Focus

- **La formation initiale devrait être davantage adaptée en travaillant davantage avec les professionnels et leurs représentants et en démultipliant les mises en situation professionnelle**
- **L'attractivité de la filière végétale pâtit auprès des jeunes :**
 - **D'une image d'une agriculture « peu moderne », la faible mécanisation pouvant concourir à cette représentation**
 - **De conditions de travail qui demeurent pénibles : travail manuel, en extérieur dans des conditions climatiques (chaleur, pluie) difficiles**
 - **Le renforcement de l'attractivité passe par l'amélioration des conditions de travail notamment en travaillant sur la réduction de la pénibilité**

L'EMPLOI DANS LA FILIÈRE VÉGÉTALE : À RETENIR

- La production agricole dans la filière végétale nécessite de la main d'œuvre au regard d'une faible mécanisation générale (sauf pour partie dans la canne à sucre) et des possibilités de mécanisation limitées par de nombreux facteurs (topographie, taille des exploitations, absence de solutions mécaniques liées à la spécificité de certaines cultures)
- La dépendance de la main d'œuvre pour produire est croissante pour des raisons variables selon les cultures : volonté de développement et/ou pyramide des âges élevée de la main d'œuvre actuelle et/ou tarissement de certaines filières de main d'œuvre étrangère et/ou désintérêt d'une partie de la main d'œuvre « historique » agricole (notamment la main d'œuvre étrangère déjà installée en Guadeloupe) pour l'agriculture
- Il en résulte des difficultés de recrutement importants
- Le manque d'attractivité est lié à de nombreux facteurs, plus ou moins subjectifs : modes de production peu modernes, pénibilités, conditions de travail, management pas en phase avec les attentes des nouvelles générations,



Une analyse plutôt convergente des acteurs rencontrés qu'un des leviers essentiels pour renforcer l'attractivité des métiers de la filière végétale est d'améliorer les conditions de travail, au sens large, dans les exploitations

Ce travail est un processus au long cours au regard de la structuration de la filière reposant sur des très petites exploitations soit une démultiplication des démarches à entreprendre



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.4 FOCUS : L'EMPLOI PAR FILIÈRE

2.4.2 L'ANIMAL

FILIÈRE ANIMALE : PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

- A l'exception de l'OTEX élevage bovin, les effectifs dans la filière animale sur les autres espèces sont très faibles. En revanche, on trouve un volume de main d'œuvre important dans l'OTEX « polyculture-polyélevage »
- Dès lors, entendu qu'il n'est pas possible de réaffecter les effectifs de cette dernière OTEX, nous n'avons pu avoir une approche différenciée
- Nous rappelons donc ici dans un premier temps les données clés des OTEX concernées puis abordons, de manière globale, dans une approche qualitative, les caractéristiques et problématiques de l'emploi de la filière animale au regard des entretiens que nous avons conduits

- **Données repères : OTEX Polyculture-Polyélevage**
 - En 2020, total main d'œuvre (Source : Recensement Agricole 2020) : 1 319 ETP – 20 % de la main d'œuvre agricole totale – 3ème OTEX en termes de main d'œuvre
- **Données repères : OTEX bovins viande**
 - En 2020, total main d'œuvre (Source : Recensement Agricole 2020) : 950 ETP – 15 % de la main d'œuvre agricole totale – 4ème OTEX en termes de main d'œuvre
 - En 2022 (Source : INSEE) : Seulement 16 salariés dans le secteur de l'élevage bovin / Auxquels il convient d'ajouter une part des 113 salariés du secteur culture et élevage associés
- **Données repères : OTEX porcins, volailles et autres granivores**
 - En 2020, total main d'œuvre (Source : Recensement Agricole 2020) : 246 ETP – 4 % de la main d'œuvre agricole totale – 6ème OTEX en termes de main d'œuvre
 - En 2022 dans le secteur élevage porcins et volailles (Source : INSEE) : 71 salariés – 4 % de l'effectif salarié total – En progression de 27 % de 2017 à 2022

FILIÈRE ANIMALE : PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

- **A Données repères : OTEX ovins, caprins et autres herbivores**

- En 2020, total main d'œuvre (Source : Recensement Agricole 2020) : 83 ETP – 1 % de la main d'œuvre agricole totale – 7ème OTEX en termes de main d'œuvre
- En 2022 dans le secteur autres élevages (Source : INSEE) : 38 salariés – 2 % de l'effectif salarié total – En progression de 65 % de 2017 à 2022

FILIÈRE ANIMALE (ET MIXTE) : FILIÈRE ÉLEVAGE/POLY CULTURE ÉLEVAGE

Sources : Entretien avec les représentants de la DAAF, d'IGUAVIE, de la Région Guadeloupe, Atelier collectif avec des membres d'IGUAVIE

L'IGUAVIE a été reconnue comme interprofession de l'élevage et de la viande en novembre 2006. Elle rassemble 30 organisations membres, dont une dizaine de groupements coopératifs d'éleveurs, sur l'ensemble de la filière (de l'amont en termes d'approvisionnement à l'aval jusqu'à la commercialisation) et représente environ 1500 actifs

Elle regroupe aujourd'hui 7 filières : bovine, porcine, caprine/ovine, avicole (volaille de chair et œuf), cunicole et apicole

- **La filière élevage présente des caractéristiques et problématiques communes :**

- Les exploitations sont de petite taille, avec des exploitants peu formés
- Les exploitants sont souvent pluriactifs
- Les exploitations sont souvent mixtes et dans ce cas avec un mixte fréquent élevage et maraîchage
- L'emploi salarié est peu développé, l'exploitation ne permettant pas de supporter des charges salariales – à titre illustratif, sur 100 éleveurs au sein de la coopérative, seulement 3 ont des salariés à mi-temps – Dans la production bovine, la charge du poste « travail » représente 55,7% du coût total de production*
- L'élevage tend à diminuer au sein des exploitations mixtes au profit du maraîchage
- L'accès au foncier est complexe
- Plus spécifiquement sur l'élevage bovin, les micro-exploitations dominent : 84% comptent moins de 9 têtes

* Source : IDELE, IGUAVIE, CODEM - Collections références – Système bovin viande en Guadeloupe – Référentiel technico-économique – Conjoncture 2023

FILIÈRE ANIMALE (ET MIXTE) : FILIÈRE ÉLEVAGE/POLY CULTURE ÉLEVAGE

Sources : Entretien avec les représentants de la DAAF, d'IGUAVIE, de la Région Guadeloupe, Atelier collectif avec des membres d'IGUAVIE

- Si 37 000 bovins sont identifiés et dument recensés, l'IGUAVIE estime qu'il en existe entre 15 000 et 20 000 non identifiés, avec le travail illégal qui accompagne cet élevage et la concurrence faite aux éleveurs déclarés. Cet élevage non déclaré joue un rôle social important en Guadeloupe, parfois dénommé « vache tirelire » : l'animal est vendu pour couvrir un besoin financier de son propriétaire
- **Au regard du repli du cheptel** (bovin et porcin principalement – la volaille progresse), **la problématique de l'emploi est abordée sous l'angle :**
 - **Qualitatif, en termes de :**
 - Nécessité de montée en compétence tout autant pour les salariés agricoles que les chefs d'exploitation – Ce déficit de compétences freine les gains de productivité
 - Problématique de fidélisation des salariés, avec la fréquente présence d'une main d'œuvre d'origine étrangère
 - Toujours au regard de la taille des exploitations et de leur faible outillage RH, des problématiques d'intégration et de tutorat des nouveaux salariés
 - **Quantitatifs au travers de l'évaluation de certains besoins :**
 - D'ouvriers pour la filière volailles (une quinzaine de postes)
 - De techniciens en système de maintenance agricole
 - De quelques techniciens notamment pour développer les approches qualité (bien être animal, ISO 9001 en tant que norme de management et de la qualité qui aide les organismes de toutes tailles, quelle que soit le secteur, à améliorer leurs performances, à répondre aux attentes de leurs clients et à démontrer leur engagement en faveur de la qualité.)
 - De manière connexe, ne s'agissant pas d'emploi du secteur agricole, le nombre de vétérinaires positionnés sur l'élevage n'est pas suffisant

FILIÈRE ANIMALE (ET MIXTE) : FILIÈRE ÉLEVAGE/POLY CULTURE ÉLEVAGE

Sources : Entretien avec les représentants de la DAAF, d'IGUAVIE, de la Région Guadeloupe, Atelier collectif avec des membres d'IGUAVIE

- **Par ailleurs, les points de vue des acteurs rencontrés convergent sur certains points :**
 - **La formation initiale rencontre des difficultés importantes :**
 - D'un problème d'attractivité avec des sections qui ont du mal à se remplir et d'une faible insertion dans le secteur agricole à l'issue de l'obtention du diplôme
 - Toutefois, notamment sous l'effet de la présence des Jeunes Agricultures dans les instances du lycée agricole, un travail est amorcé pour renforcer l'attractivité
 - **L'attractivité de la filière élevage – de l'agriculture en général est faible :**
 - Ce problème a des racines profondes en Guadeloupe avec un secteur agricole qui a longtemps été dévalorisé dans les familles, l'agriculture étant brandie comme une menace pour les enfants en cas d'échec scolaire
 - Toutefois, une nouvelle génération de jeunes, intéressées par le retour à la terre émerge
 - L'IGUAVIE mène des actions pour renforcer l'attractivité en participant notamment au salon de l'étudiant, au forum insertion agriculture en Guadeloupe
 - **Les rares aides à l'emploi sont peu mobilisées :**
 - Des difficultés d'accès à l'aide à l'encadrement technique par les structures collectives sont fréquemment remontées
 - L'alternance est très peu utilisée par les exploitants au regard de la structure même des exploitations où le chef d'exploitation n'est pas présent en permanence, elle peut être marginalement mobilisée par les coopératives
 - Le déficit de compétence en ingénierie « administrative » est aussi un frein, les exploitants étant peu habitués à l'exercice de montage de dossiers

EMPLOI PAR FILIÈRE : À RETENIR

- Des caractéristiques communes à l'ensemble des filières :
 - Une **structure de charges d'exploitation** dans laquelle le **coût de la main d'œuvre est importante**, nécessitant de **lier la question de l'emploi à celle plus globale du modèle économique des exploitations**
 - L'emploi, dans les petites exploitations, perçue comme une charge et non comme un investissement permettant de développer la production
 - Une structuration autour d'organisations professionnelles fédérant une part plus ou moins importante d'exploitants et de la production : pour la quasi-totalité pour la LPG à environ un tiers du cheptel bovin pour l'IGUAVIE
 - Une pratique fréquente de la **polyculture – poly-élevage** ce qui rend d'autant plus **complexe la question de la montée en compétence** s'agissant d'acquérir des compétences de multiples techniques agricoles
 - Une mécanisation limitée actuellement et limitée dans ses possibilités d'expansion et qui ne pourra pallier au besoin de main d'œuvre
- Un déficit global d'attractivité de l'emploi agricole, avec à la fois des problématiques :
 - **Communes à toutes les filières :**
 - L'agriculture évoquée comme une menace par les familles auprès des jeunes « si tu ne réussis pas à l'école, tu finiras par travailler dans l'agriculture » - Renvoyant un double message négatif : une filière pour ceux qui ne réussissent pas ailleurs, une filière qui ne nécessite pas de compétences
 - L'image de la pénibilité du travail agricole amplifiée par rapport à la pénibilité réelle
 - Des exploitations peu modernes en décalage avec l'agriculture technologique mise en avant dans les campagnes nationales
 - Un enseignement public agricole peu attractif
 - Une image (et encore parfois/souvent des pratiques) de management datées, d'exploitations peu modernisées

EMPLOI PAR FILIÈRE : À RETENIR

- **Plus spécifiquement dans les cultures fruitières et les grandes cultures : l'image liée à l'histoire de ces cultures et spécifiquement pour la banane, les impacts de l'usage de la chlordécone (et qui par effet induit soulève des questions sur la question de la préservation de la santé des travailleurs agricoles)**
- **Des besoins en main d'œuvre non satisfaits mais une volumétrie non évaluée :**
 - **Aucune des organisations n'a projeté quantitativement les besoins immédiats et futurs en main d'oeuvre**
 - **Majoritairement sur les postes d'ouvriers agricoles avec :**
 - **Finalement peu de solutions structurantes réellement opérationnelles, à l'exception du GE TSA mais qui ne profite réellement qu'à la filière fruits à l'heure actuelle**
 - **Très peu de recours (à l'exception de la filière banane) aux dispositifs existants**
 - **Et, dès lors, une solution, même si elle est loin d'être 100 % satisfaisante de recours à la main d'œuvre étrangère**
 - **Sur des postes de techniciens agricoles et d'ingénieurs, dans des volumétries moindres, mais qui sont indispensables pour améliorer la montée en compétence de la main d'œuvre, en premier lieu des exploitants et dans ce cas, aucune action structurante identifiée pour y répondre**
- **L'enjeu de la montée en compétence de l'ensemble de la main d'œuvre est peu exprimé de manière très claire alors même que le risque est élevé en termes de capacité de renouvellement de la main d'œuvre agricole. Dans ce contexte; l'augmentation de la productivité, par une meilleure maîtrise des techniques agricoles, semble être un enjeu fort**

EMPLOI PAR FILIÈRE : À RETENIR

- **Dans les conditions de production actuelles :**
 - **Très peu de besoins identifiés en termes de nouveaux métiers (dans une double acception : métiers émergents en agriculture ou métiers existants non présents actuellement dans les exploitations guadeloupéennes) : ont été évoqués les métiers de techniciens spécialisés dans les approches qualité (bien être animal, normes ISO), techniciens spécialisés dans la maintenance des systèmes agricoles et pilotes de drones**
 - **Peu d'évolutions des compétences attendues à l'exception des compétences de management de l'encadrement intermédiaire et des chefs d'exploitation employeurs**
- **Et cette question de l'emploi systématiquement resituée dans l'environnement agricole très complexe et ses multiples problématiques :**
 - **D'accès et de transmission du foncier**
 - **De baisse de la production agricole**
 - **De carences dans le système de formation**
 - **D'absence de stratégie agricole partagée**



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.5 DES INITIATIVES À VALORISER

LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS : TRAVAIL SERVICE AGRICOLE GE (TSA)

- Le GE TSA a été créée en 2011. Depuis 2006 existait déjà un Geiq agricole en Guadeloupe, Geiq qui a été placé en liquidation judiciaire en 2014 – Au regard du montage juridique retenu entre les 2 groupements, le GE TSA a dû reprendre le passif d'une partie des dettes du Geiq, ce passif continuant aujourd'hui encore à complexifier son équilibre d'exploitation.
- L'équipe compte :
 - 5 salariés permanents :
 - Une directrice,
 - Un encadrant technique d'insertion
 - Une chargée de recrutement et de communication
 - Une assistante RH
 - Un technicien agricole - La présence d'un technicien agricole est un véritable atout : il a notamment en charge d'évaluer le temps de travail nécessaire, sur les tâches à confier au GE, au sein des exploitations et contribue aussi à la professionnalisation, non seulement des salariés du GE, mais aussi des adhérents
 - 60 salariés mis à disposition, très majoritairement des ouvriers agricoles polyvalents. Les salariés ont des contrats à temps plein et 90% sont en CDI. Quelques postes administratifs sont aussi proposés
- Le GE forme en amont du recrutement une fois que le candidat est identifié en mobilisant les financements de droit commun, principalement les dispositifs de France Travail (POEI, POEC / environ 10 depuis 2021)

LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS : TRAVAIL SERVICE AGRICOLE GE (TSA)

- Il compte 10 adhérents essentiellement des producteurs de bananes (85%) de taille importante qui ont besoin de flexibilité dans leur gestion RH et leur organisation. Les quelques autres adhérents sont sur les filières de diversification
- Le modèle économique est soutenu depuis 2024 par la Région Guadeloupe au travers du dispositif Cap 100 Emplois (cf. « Les aides »). Le tarif horaire de facturation aux adhérents s'établit à 14.5 €
- Sa stratégie de développement :
 - Repose sur l'adhésion d'exploitants dans d'autres filières agricoles
 - Est freinée par un problème structurel dans les exploitations cibles, en l'occurrence le manque de structuration des exploitations : un travail de fond doit être conduit en amont pour garantir le placement des salariés dans des conditions conformes au droit du travail et plus largement avec un accueil, des pratiques et un management qui permettent de fidéliser les salariés

LA DÉMARCHE « STRUCTURATION RH ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) » PORTÉE PAR **LES PRODUCTEURS DE GUADELOUPE**

- **Souffrant d'une faible attractivité, de représentations pour certaines datées mais également de pratiques managériales devant évoluer, la LPG porte une action innovante en matière d'accompagnement au management et de structurations RH auprès de 10 structures pilotes volontaires**
- **Cette démarche bénéficie d'un soutien financier de l'ARACT** (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) **dans le cadre d'un appel à projet dédié aux entreprises des territoires insulaires (appel à projet territorial 2032 « Adapter le management à la diversité des populations et des entreprises insulaires » de l'ANACT - Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).** **La démarche est également soutenue par Ocapiat** (Opérateur de compétences pour la Coopération Agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires). **La LPG fait partie des 4 lauréats retenus en Guadeloupe**
- **La démarche comporte :**
 - L'analyse des situations de travail caractéristiques des situations rencontrées
 - La mise en place d'action d'amélioration du management, de la QVT, de la gestion des risques professionnels
 - La diffusion des bonnes pratiques
- **Dans ce cadre, des ateliers de production vitrine ont ainsi vu le jour chez certains des bénéficiaires de l'action et tous les 15 jours 5 exploitants sont invités sur site à venir découvrir l'atelier et a échangé avec l'exploitant sur les nouvelles pratiques mises en place**

POUR INFORMATION : **DEUX AUTRES INITIATIVES**

- **Pour faire face à ces difficultés de recrutement et en réponse à la structure des tailles d'exploitation qui, pour la majorité, ne permettent pas de créer des postes à temps plein, Caraïbes melonniers a développé son propre groupement d'employeurs au service de ses adhérents**
- **Dans sa démarche de soutien en faveur de la qualité de vie et du bien être des exploitants agricoles, la MSA de Guadeloupe projette d'accompagner la création d'un service de remplacement au cours de l'année 2026**

POUR INFORMATION LES OUTILS POUR L'EMPLOI MUTUALISÉ

- **Le GE (Groupement d'Employeurs) : c'est un dispositif légal qui vise mutualiser le temps de travail de salariés entre les entreprises adhérentes au GE (association ou coopérative). C'est un outil particulièrement adapté au secteur agricole compte tenu de la saisonnalité. Concrètement, en fonction des besoins exprimés par les adhérents, le GE va embaucher des personnes qu'il salarie et met à disposition des adhérents et eux seuls. Le salarié est rémunéré par le GE. L'adhérent utilisateur acquitte une facture reprenant les temps de présence effectif du salarié au sein de son exploitation. Le salarié du GE revient régulièrement au sein de l'exploitation, il connaît son mode de fonctionnement.**
- **Le GE est un vecteur de professionnalisation des exploitations agricoles.**
- **A l'instar du mouvement de fond de structuration et de professionnalisation qui s'opère en Martinique au travers de la création d'un GE agricole et d'un GEIQ métiers de la banane, il pourrait être opportun qu'une réflexion soit portée en Guadeloupe sur ce sujet.**

POUR INFORMATION : LES OUTILS POUR L'EMPLOI MUTUALISÉ

- **Le GE à vocation de service de remplacement:** c'est une déclinaison du GE mais avec un objet spécifique. Les services de remplacement sont des groupements d'employeurs dirigés par des agriculteurs bénévoles. Ils ont pour mission de proposer des salariés, agents de remplacement, à leurs agriculteurs adhérents qui souhaitent ou qui sont contraints de quitter momentanément leur exploitation en cas d'absences. Tous les chefs d'exploitation peuvent adhérer au service de remplacement. Cette adhésion leur permet de se faire remplacer pour un des motifs suivants : maladie ou accident, congés, formation, responsabilité professionnelle, congé paternité ou maternité. Quelques règles sont spécifiques (agrément).
- **Le GEIQ :** c'est une autre déclinaison du GE avec un objet spécifique. Le GEIQ ne s'adresse qu'à des personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle. Il ne met en place que des contrats en alternance (apprentissage ou professionnalisation). L'objectif du GEIQ est que le salarié quitte le GEIQ pour intégrer une exploitation. Le terme GEIQ est une appellation qui fait l'objet d'un contrôle annuel.
- **Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif:** il s'agit d'un dispositif ponctuel où une exploitation A met à disposition d'une exploitation B, un salarié pour une période donnée. C'est un dispositif légal simple à mettre en œuvre.



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.6 MAIN D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE ET TRAVAIL INFORMEL

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Sources : Entretien avec l'ensemble des acteurs guadeloupéens rencontrés

- **La loi n°2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration :**
 - A notamment instauré une « carte de séjour temporaire – travail dans un métier en tension » et une facilité d'immigration pour travail (hors régularisation) pour ces mêmes métiers en tension
 - L'arrêté du 21 mai 2025 fixe une liste des métiers en tension spécifiquement pour les régions métropolitaines (Les régions ultra-marines (comme la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, etc.) n'y figurent pas, car cette liste est établie par région, en fonction des réalités locales du marché du travail. Cela signifie que les DROM doivent faire l'objet d'une analyse distincte, avec des consultations régionales propres et des données spécifiques à leurs territoires. En effet, les tensions de recrutement, les secteurs porteurs et la présence de main-d'œuvre étrangère varient fortement entre la métropole et l'outre-mer.
 - **Il est donc probable qu'un arrêté spécifique aux régions ultra-marines soit publié ultérieurement. Une liste spécifique est en cours de préparation.** (source : réponse par courriel du cabinet du ministre du travail en date du 4 juin 2025 à notre demande)
- **En Guadeloupe :**
 - **Les services de l'Etat ont mis en place une démarche spécifique, et bien accueillie par les organisations professionnelles, pour délivrer des titres de séjour (renouvelables) à la main d'œuvre étrangère déjà présente en Guadeloupe, avec un dossier simplifié, sous réserve de conditions dont celles de disposer d'un contrat de travail et d'une durée de présence sur le territoire**
 - **Reste qu'en l'absence actuelle de reconnaissance du secteur agricole comme secteur en tension en Guadeloupe, les démarches pour faire venir de la main d'œuvre étrangère sont plus complexes**

UN RECOURS QUI APPORTE DES RÉPONSES MITIGÉES

Source : Entretien avec l'ensemble des acteurs guadeloupéens rencontrés

- **Selon les acteurs rencontrés, le recours à la main d'œuvre étrangère présente avantages et inconvénients :**
 - Parmi les principaux avantages, la question du coût est avancée en premier lieu, avec des exigences salariales plus faibles que la main d'œuvre locale
 - Parmi les principaux inconvénients :
 - Un turn-over élevé, avec un schéma « fréquent » d'accès au marché du travail par le secteur agricole puis, après stabilisation de la situation – régularisation, le départ de la filière pour d'autres secteurs d'activité sur le territoire, voire le départ sur d'autres territoires
 - Une main d'œuvre étrangère, plus récemment arrivée sur le territoire qui se détourne elle aussi de l'agriculture
 - Une concurrence grandissante entre les pays autour de la main d'œuvre agricole étrangère
 - Un problème d'acceptation par les populations locales
 - Et des visions mitigées :
 - Une formation limitée voire inexistante en matière agricole, encore plus en termes d'agriculture de précision qui grève les objectifs en termes de gain de productivité – Cette acceptation est assez contrastée selon les filières, certaines trouvant de la main d'œuvre formée
- **L'impossibilité de quantifier le recours à la main d'œuvre étrangère dans le cadre de cette étude :**
 - **Données non disponibles sur les autorisations de travail accordées à la main d'œuvre étrangère et les titres de séjour pour l'immigration de travail**
 - **A la faible lisibilité des organisations professionnelles sur cette question malgré leur incitation auprès des exploitants à régulariser les situations (à titre illustratif, 5 demandes formulées par les exploitants des organisations membres d'IGUAVIE)**



Le recours à la main d'œuvre étrangère semble aujourd'hui comporter des limites, notamment au regard du tarissement du vivier de cette main d'œuvre, qu'elle soit déjà présente sur le territoire ou venant spécifiquement d'autres pays pour des travaux saisonniers

LE RECOURS AU TRAVAIL **INFORMEL**

- **Comme pour le recours à la main d'œuvre étrangère, en l'absence de données transmises, l'état des lieux est ici alimenté par les entretiens réalisés avec les organisations professionnelles et professionnels**
- **Le recours à la main d'œuvre informelle est également appréhendé comme une solution en réponse :**
 - A la faible attractivité des métiers agricoles, qui se trouvent renforcer par la faible quotité de travail, et donc un faible salaire, pour du travail proposé dans les petites exploitations
 - Aux contraintes des modèles économiques des exploitants, le cout de la journée d'un « jobbeur* » étant avancé, selon les territoires et les acteurs, entre 80 et 100 €
 - A l'absence de solutions structurées pour satisfaire à des besoins à temps partiel
 - A la faible lisibilité économique des exploitants qui hésitent à s'engager contractuellement de crainte de ne pouvoir ensuite verser les salaires, ce qui renvoie à la problématique générale de structuration agricole
- **La pratique est développée sur l'ensemble des territoires et des filières, non quantifiée et souvent ouvertement abordée**

* Terme couramment utilisé dans les Antilles et en Guyane pour les salariés non déclarés



3. LE MARCHÉ DU TRAVAIL



3. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

3.1 L'OFFRE D'EMPLOI

PEU D'OFFRES D'EMPLOI DANS LA PRODUCTION AGRICOLE ET UN MARCHÉ CACHÉ IMPORTANT

Source : Open Data France Travail et Entretien avec la DR France Travail

Evolution comparée des offres d'emploi (Source : France Travail)

	2019	2021	2024
Secteur d'activité	Nombre d'offres déposées		
Production agricole	130	170	110
Tous secteurs	8 640	9 450	10 540

- La production agricole représente 1% de la totalité des offres d'emploi déposées à France Travail en 2024 – Alors que l'emploi agricole représente 3% de l'emploi total de Guadeloupe. Ces offres :
 - se concentrent sur un métier principal, ouvrier de polyculture et l'élevage (70 offres - environ 2/3 des offres en production agricole déposées en 2024).
 - Le second métier, ouvrier de l'horticulture et du maraîchage arrive loin derrière avec seulement 10 offres en 2024
- Entre 2019 et 2024, le nombre d'offres est en baisse dans la production agricole (-15%) alors que France Travail a récolté 22 % d'offres en plus sur la période – Selon France Travail, cette baisse est encore plus conséquente entre 2023 et 2024 avec un repli de 25,8%

- En 2024 : 957 personnes *ont été embauchés dans une entreprise relevant du secteur agriculture, sylviculture et pêche
- Avec les précautions nécessaires au fait que les embauches observées couvrent un périmètre plus large que le secteur de la production agricole, la comparaison entre offres déposées et embauches semble néanmoins montrer l'invisibilité du marché du travail agricole

*Données Accoss, Toutes embauches y compris des actifs déjà en poste lors de leur recrutement, hors intérim, entreprises affiliées à la Mutualité sociale agricole et fonction publique.

VERS DES CONTRATS DE PLUS LONGUE DURÉE

Ventilation des offres d'emploi en « production agricole » par type de contrats

(Source : France Travail)

Contrats	2019	2021	2024
CDI – Production agricole	29%	18%	30%
<i>CDI – Tous secteurs</i>	<i>35%</i>	<i>30%</i>	<i>34%</i>
CDD de plus de 6 mois – Production agricole	21%	23%	40%
<i>CDD de plus de 6 mois – Tous secteurs</i>	<i>20%</i>	<i>24%</i>	<i>18%</i>
CDD de 1 à 6 mois – Production agricole	43%	59%	30%
<i>CDD de 1 à 6 mois – Tous secteurs</i>	<i>31%</i>	<i>36%</i>	<i>35%</i>
CDD de moins d'un mois – Production agricole	0%	0%	0%
<i>CDD de moins d'un mois – Tous secteurs</i>	<i>2%</i>	<i>1%</i>	<i>1%</i>
Contrat spécifique (intérim, intermittent, saisonnier) – Production agricole	7%	0%	0%
<i>Contrat spécifique (intérim, intermittent, saisonnier) – Production agricole</i>	<i>12%</i>	<i>8%</i>	<i>12%</i>

- En production agricole, les contrats sont de plus longue durée que dans les autres secteurs :
 - Si la part de CDI est moins importante que tout secteur confondu, le cumul CDI et CDD de plus de 6 mois représente 70 % des offres déposées en 2024 (52 % tout secteur)
 - Cette tendance se confirme : la part de CDI et CDD de plus de 6 mois progresse de 15 points entre 2019 et 2024 alors qu'elle est stable dans les autres secteurs

UNE PROGRESSION D'EMBAUCHES EN CDI

Part de CDI dans l'ensemble des embauches tous secteurs et production agricole (Source : ACCOSS)

	2019	2021	2024
Production agricole	19%	18%	24%
Tous secteurs	18%	19%	15%

- Bien que le CDD reste majoritaire, la part de contrats effectivement signés en CDI progresse de 6 points entre 2019 et 2024 dans la production agricole, à l'encontre d'une tendance générale orientée à la baisse
- Dès lors, en 2024, la part de contrats signés en CDI est supérieur de 6 points dans la production agricole
- Par ailleurs, le différentiel entre souhait de recruter en CDI (34% des offres déposées – cf. page précédente) et le recrutement effectif en CDI (24%) interroge



Si la problématique de pénurie de main d'œuvre est d'abord évoquée pour les emplois saisonniers, le secteur est également à la recherche de salariés en CDI qui apparaissent aussi être difficiles à pourvoir

Une première étape est de rendre davantage visible le marché du travail de la production agricole, avec une première étape d'augmentation du nombre d'offres déposées



3. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

3.2 LA DEMANDE D'EMPLOI

UNE FORTE DIMINUTION DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN PRODUCTION AGRICOLE ENTRE 2019 ET 2024

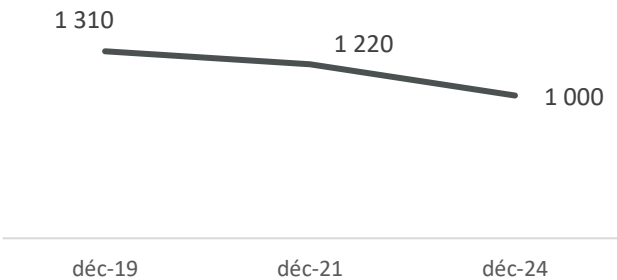
Source : Open Data France Travail et Entretien avec la DR France Travail

- **NB** : Pour l'ensemble des analyses concernant la demande d'emploi, il s'agit du secteur d'activité et du métier dans lequel le demandeur inscrit déclare chercher un emploi, qu'il ait ou non une expérience dans le domaine

Evolution comparée de la demande d'emploi en production agricole (Source : France Travail, DEFM catégories A, B et C)

	Nombre de demandeurs d'emploi inscrits			Evolution
	2019	2021	2024	2019-2024 (en %)
Production agricole	1 310	1 220	1 000	-24%
Tous secteurs	60 260	59 790	54 230	-10%

Evolution du nombre de DE dans la production agricole (Source : France Travail, DEFM catégories A, B et C)

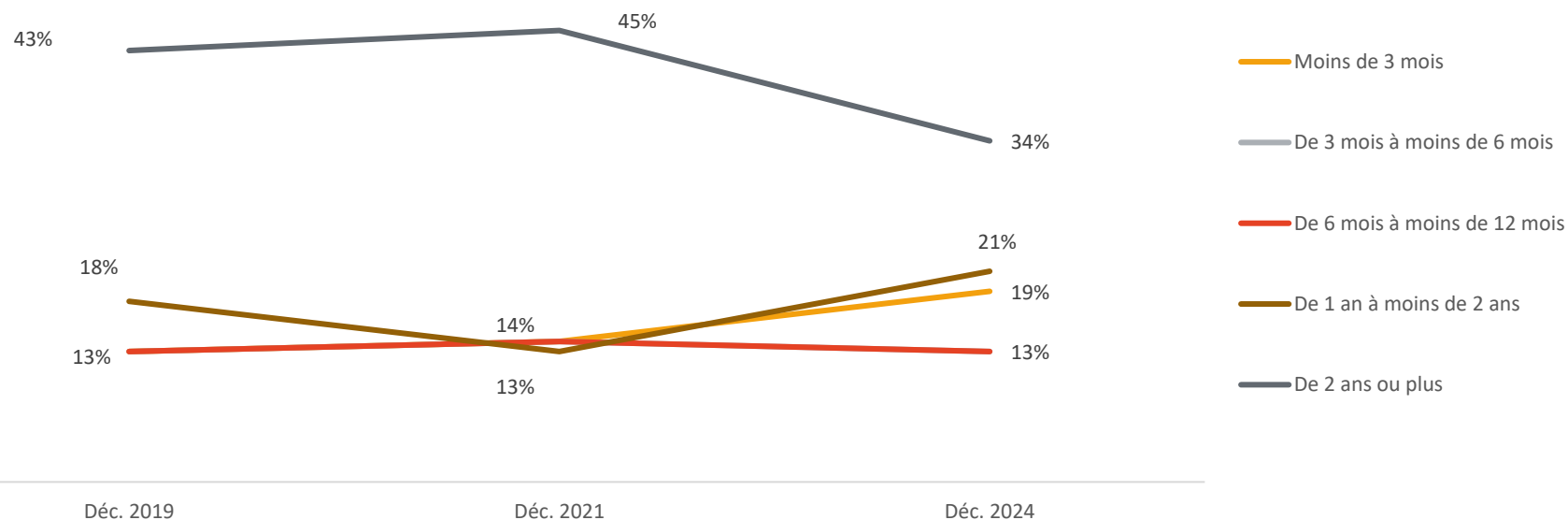


- Fin 2024, 1 000 inscrits à France Travail déclarent chercher un emploi dans la production agricole – Une part importante est constituée de travailleurs saisonniers avec une difficulté importante d'organiser un continuum d'activité des salariés sur l'année au regard de la fragilité des exploitations agricoles – Il en résulte donc des périodes d'inscription à France Travail entre 2 saisons
- Ce nombre diminue fortement sur les 5 dernières années, la baisse étant de 24 % alors que le nombre total de demandeurs d'emploi a diminué de 10 %
- A noter en complément, que la part de demandeurs d'emploi cherchant dans le domaine agricole sur l'ensemble des demandeurs d'emploi diminue aussi dans la période : ils représentaient 2,2% de la demande en 2019 et seulement 1,8% en 2024

DES DEMANDEURS D'EMPLOI TRÈS ÉLOIGNÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Source : Open Data France Travail et Entretien avec la DR France Travail

Durée d'inscription des demandeurs d'emploi dans la production agricole (Source : France Travail, DEFM catégories A, B et C)



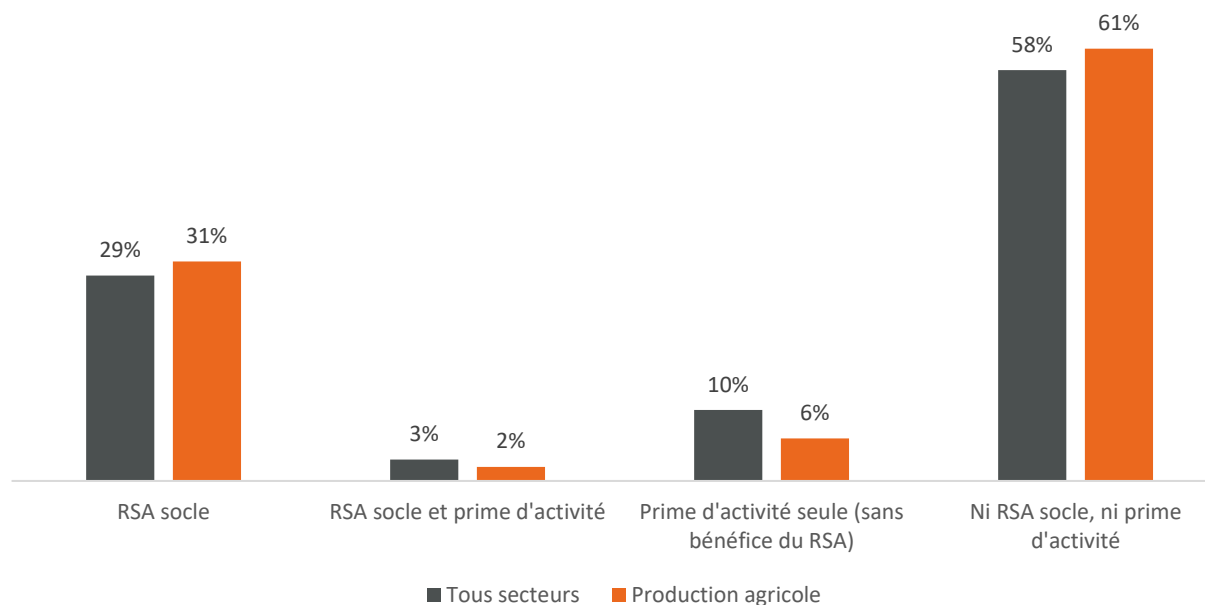
- Un tiers des demandeurs d'emploi sont de très longue durée avec plus de 2 ans d'inscription – Plus largement, les demandeurs d'emploi de longue durée (> 1an) représentent 55% du total – Toutefois, ces deux indicateurs s'améliorent sensiblement entre 2019 et 2024
- L'autre variation significative concerne la demande d'emploi de courte durée, avec une durée d'inscription de moins de 3 mois, qui progresse de 6 points entre 2019 et 2024

UN TIERS DES DEMANDEURS D'EMPLOI AU RSA

- 330 demandeurs d'emploi de la production agricole bénéficient du RSA soit un tiers du total, à un niveau comparable à la moyenne (32% dans l'ensemble des secteurs)
- La seule différence notable concerne la part plus faible de bénéficiaire de la prime d'activité chez les demandeurs d'emploi de la production agricole (8% contre 13%)

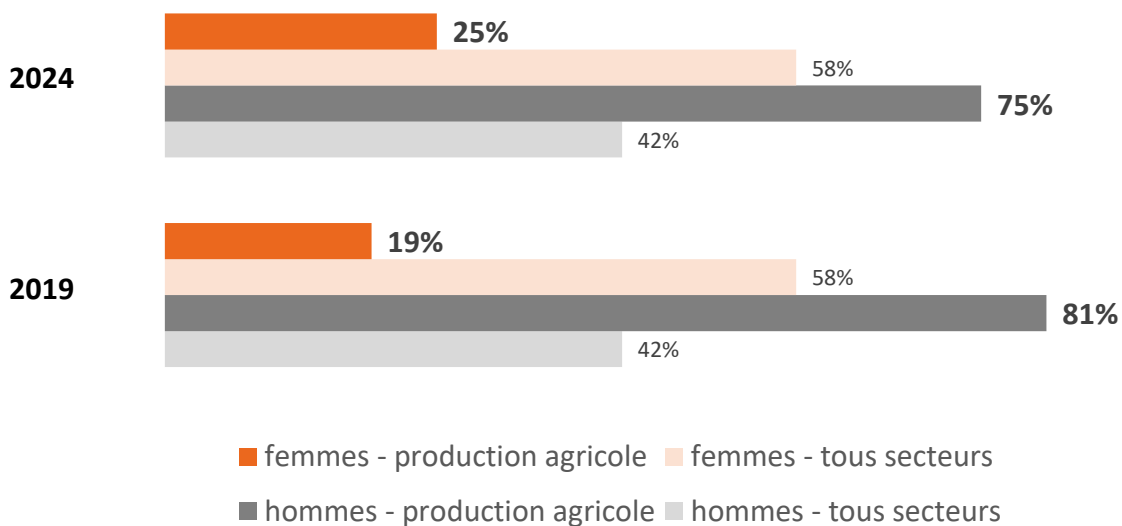
Part des demandeurs d'emploi en production agricole bénéficiaires du RSA

(Source : France Travail, DEFM catégories A, B et C)



PEU DE FEMMES INSCRITES MAIS LEUR NOMBRE PROGRESSE

Ventilation comparée par sexe des demandeurs d'emploi en production agricole
(Source : France Travail, DEFM catégories A, B et C)



- La demande d'emploi dans la production agricole est largement masculine alors qu'en Guadeloupe les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être inscrites à France Travail
- Toutefois, la part de femmes inscrites sur les métiers de la production agricole progresse significativement entre 2019 et 2024

DES DEMANDEURS D'EMPLOI SENIOR

Source : Open Data France Travail et Entretien avec la DR France Travail

Ventilation des demandeurs d'emploi femmes et hommes de la production agricole par âge
en 2019 et 2024 (Source : France Travail, DEFM catégories A, B et C)

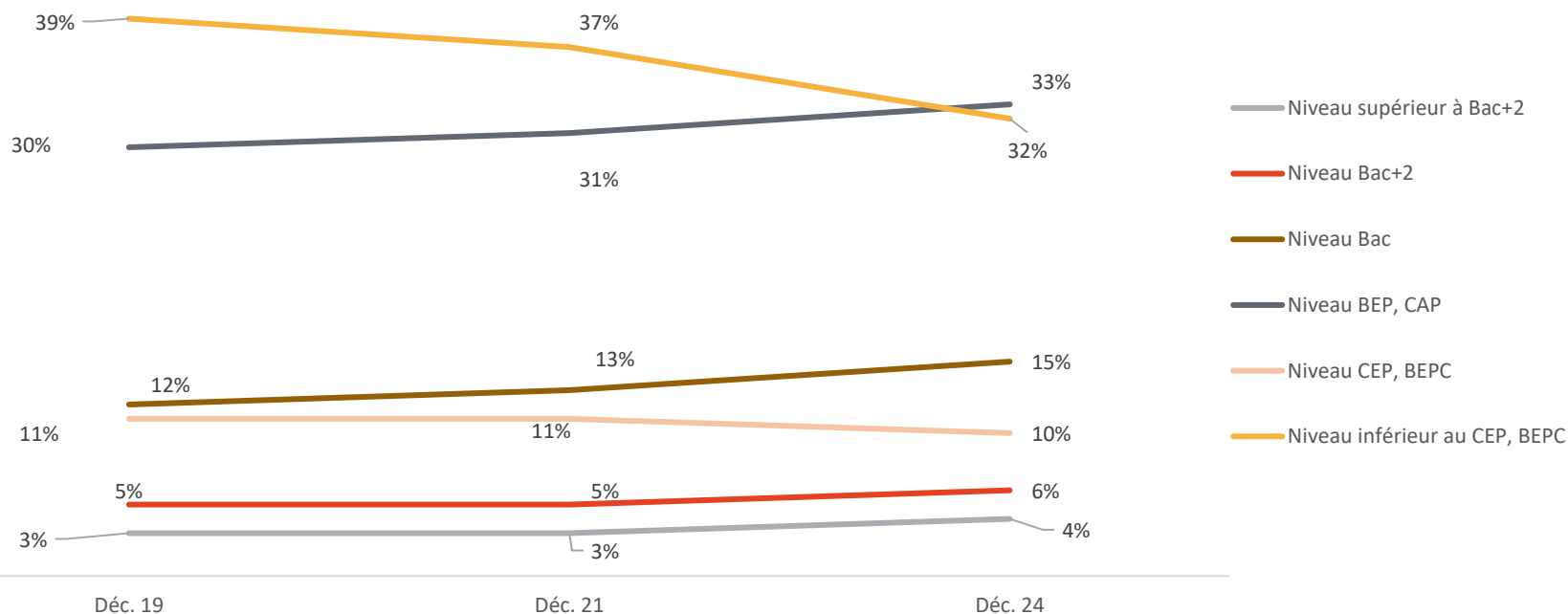
Tranche d'âge		Femmes		Hommes	
		déc-19	déc-24	déc-19	déc-24
Moins de 25 ans	Production agricole	0%	4%	5%	7%
	Tout secteur	9%	11%	11%	13%
25 - 49 ans	Production agricole	52%	40%	43%	37%
	Tout secteur	57%	52%	53%	50%
50 ans ou plus	Production agricole	48%	56%	52%	56%
	Tout secteur	34%	37%	36%	37%

- Les demandeurs inscrits dans le domaine de la production agricole sont en premier lieu des seniors, quelque soit leur sexe et cette tendance se renforce significativement entre 2019 et 2024 alors que dans le même temps la part des seniors inscrits est stable – Cette forte proportion de seniors s’explique notamment par le fait que nombre de personnes s’inscrivent à France Travail jusqu’à l’âge limite de 67 ans, n’ayant pas suffisamment cotisé pour prétendre partir à la retraite à l’âge minimum légal
- En corolaire, la part des DE de 25 à 49 ans inscrits dans le domaine diminue
- Les données sur les jeunes (moins de 25 ans) sont à prendre avec précautions au regard de la faible inscription en générale des jeunes à France Travail

DES DEMANDEURS D'EMPLOI TRÈS FAIBLEMENT QUALIFIÉS

Source : Open Data France Travail et Entretien avec la DR France Travail

Ventilation des demandeurs d'emploi dans la production agricole selon le niveau de formation (Source : France Travail, DEFM catégories A, B et C)



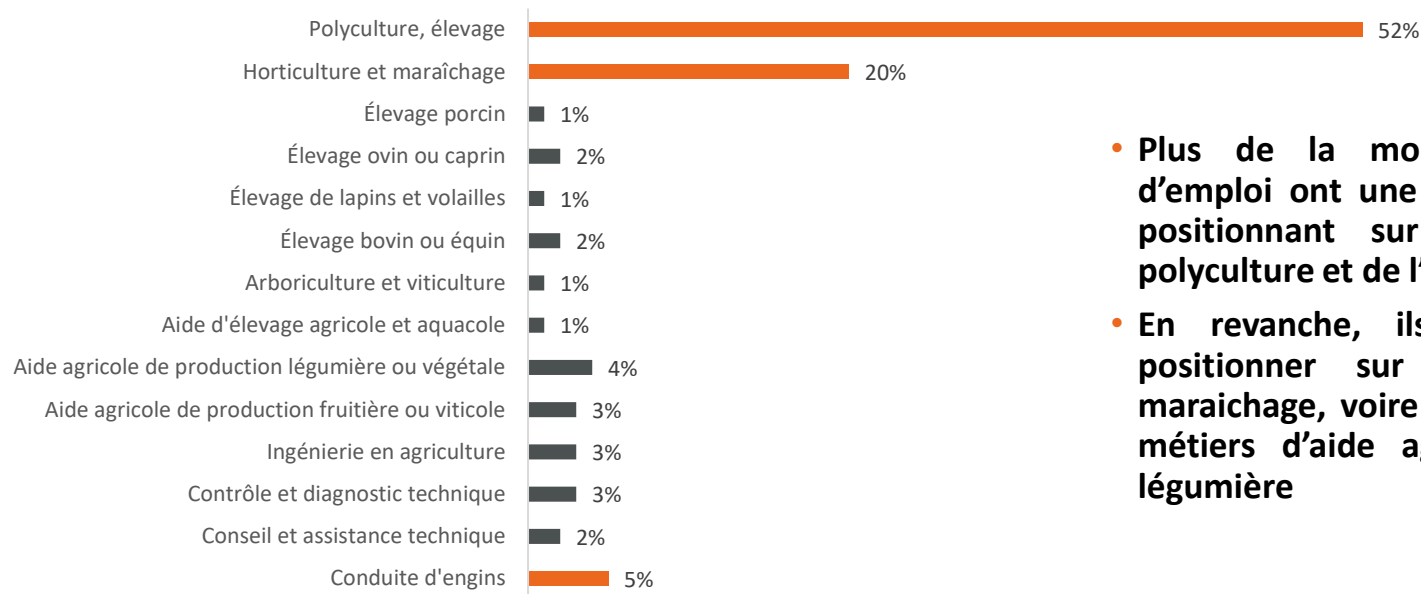
- Les demandeurs d'emploi dans la production agricole est très faiblement qualifiée avec ¾ de niveau CAP/BEP ou infra – Toutefois, le niveau de qualification augmente rapidement entendu qu'ils étaient 80 % de ce niveau en 2019
- Si la part des diplômés de l'enseignement supérieur progresse (de 8% en 2019 à 10% en 2024), elle demeure toutefois faible

UNE RECHERCHE D'EMPLOI **LARGE**

Source : Open Data France Travail et Entretien avec la DR France Travail

Métiers recherchés par les demandeurs d'emploi de la production agricole en 2024

(Source : France Travail, DEFM catégories A, B et C)



- Plus de la moitié des demandeurs d'emploi ont une recherche large en se positionnant sur les métiers de la polyculture et de l'élevage
- En revanche, ils sont 20 % à se positionner sur l'horticulture et le maraîchage, voire 23% en y ajoutant les métiers d'aide agricole de production légumière

- Plus largement, quand une spécialisation est indiquée, la demande porte davantage sur la filière végétale (28%) qu'animal (14%)
- Les métiers d'appui et conseil technique sont visés par 8 % des demandeurs d'emploi de la filière



3. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

3.3 LE BESOIN EN MAIN D'OEUVRE

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PARTICULIÈREMENT IMPORTANTES POUR LES MARAÎCHERS/HORTICULTEURS ET LES TECHNICIENS

Source : Open Data France Travail et Entretien avec la DR France Travail

Projets de recrutements 2024 et évolution des difficultés de recrutement dans le secteur de la production agricole (Source : BMO 2024, France Travail)

Métier	Projets de recrutement 2024*	Part de recrutement saisonnier	Difficultés à recruter 2024	Difficultés à recruter 2021	Difficultés à recruter 2019
Agriculteurs	180	67%	22%	74%	30%
Viticulteurs, arboriculteurs	50	100%	0%	-	-
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	30	100%	33%	55%	50%
Maraîchers et horticulteurs	30	33%	100%	100%	100%
Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	20	50%	100%	100%	100%
Eleveurs	10		100%	0%	0%

- Parmi les 320 projets de recrutements recensés dans la production agricole en 2024 :
 - De manière générale, ces recrutements **concernent majoritairement des postes saisonniers à l'exception des postes pour des maraichers**
 - 56 % portent sur le métier d'agriculteur, sans spécialisation indiquée, puis dans des volumétries largement inférieures des arboriculteurs et des conducteurs d'engins. Les besoins sur ces 3 métiers ont en commun :
 - De vouloir satisfaire à une offre saisonnière
 - Et étonnamment, en regard des difficultés exprimées par les organisations professionnelles rencontrées, des difficultés de recrutement plutôt modérées
 - Les 3 autres métiers recherchés, même s'ils concernent que peu de postes, sont très difficiles à pourvoir et ce quelque soit la date observée. Ces difficultés semblent s'amplifier pour le métier d'éleveur
 - Enfin, **les projets de recrutement de techniciens et d'agents d'encadrement des exploitations et leur difficulté de recrutement corroborent les constats issus des entretiens réalisés**

*Projets de recrutement : « intentions de recrutement des employeurs, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. Ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier. » Source : BMO, France Travail.

MISE EN PERSPECTIVE : INTENTIONS D'EMBAUCHE, OFFRES, ET DEMANDE D'EMPLOI

Mise en perspective des Besoins en Main d'Œuvre (2024), offres d'emploi (2024) et nombre de demandeurs d'emploi (Source : France Travail)

Métier	Projets de recrutement	Offres d'emploi	Difficulté à recruter (%)	Nombre de demandeurs d'emploi
Maraîchers et horticulteurs	30	10	100%	210
Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	20	0	100%	30
Eleveurs	10	70 ?	100%	environ 600 (avec polyculture)
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	30	0	33%	60
Agriculteurs	180		22%	
Viticulteurs, arboriculteurs	50	0	0%	10

- La mise en perspective des intentions de recrutement avec les offres déposées montre que peu d'offres sont finalement déposées à France Travail, même si un recoupement parfait ne peut être fait entre les indicateurs
- Pour les postes à 100% de difficulté de recrutement, cet indicateur interroge entendu que le nombre de demandeurs d'emplois, pour les maraîchers, les éleveurs, les conducteurs d'engins agricoles est beaucoup plus élevé que le nombre de projets déclarés
- Pour les techniciens, les tensions semblent plus concrètes, le différentiel demandeurs / besoins étant plus réduits

UNE FAIBLE MOBILISATION DES DISPOSITIFS DE FRANCE TRAVAIL

Sources : Open Data France Travail et entretien avec la DR Guadeloupe de France Travail

- Pour l'année 2024, 48 mesures France Travail ont été mobilisées :
 - Elles relèvent **toutes de la formation** dont 41 % dans le cadre des Préparations Opérationnels à l'Emploi sur 2 thématiques principales, CACES et Conduite d'engin agricole – 6 mois après leur sortie de formation, 31 % des bénéficiaires étaient en emploi
 - Les autres mesures, telles que l'immersion facilitée, FT Pro n'ont pas été mobilisées par les exploitants agricoles
- En complément, toujours en 2024, 8 contrats aidés CUI-CIE (Contrat Unique d'Insertion – Contrat Initiative Emploi) ont été signés dans le secteur agricole sur un total de 432 en Guadeloupe soit 1,8% du total des contrats signés alors que le secteur agricole représente 3% de l'emploi total
- Plus largement, France Travail n'intervient à l'heure actuelle que faiblement dans le secteur agricole. Les agences locales sur les bassins les plus agricoles participent à des journées découvertes des métiers et à l'échelle régionale France Travail participe au salon de l'emploi dédié à l'agriculture organisé par les Jeunes Agriculteurs

LE MARCHÉ DU TRAVAIL : **SYNTHÈSE**

- **Une offre d'emploi peu visible** (dichotomie entre offre déposée et embauche réelle, entre offre déposée et besoin prévisionnel de main d'œuvre), **concentrée majoritairement sur la recherche de main d'œuvre saisonnière et sur des métiers peu spécialisés** (ouvrier de polyculture et l'élevage). **Pour ces offres, les exploitants anticipent plutôt de faibles difficultés de recrutement dans l'enquête BMO**
- **Les besoins projetés en main d'œuvre davantage qualifiés** (techniciens, éleveurs, et ouvrier d'horticulture et du maraichage) **sont volumétriquement plus faibles et anticipés comme très complexes à pourvoir**
- **En face de cette offre, une volumétrie près de 10 fois supérieure de demandeurs d'emploi :**
 - **Présentant un fort éloignement du marché du travail** (cumul du faible niveau de qualification, de longue période de chômage, bénéficiaires du RSA etc...)
 - **Très vieillissante** (56% de seniors) **sous le double effet d'une durée d'inscription jusqu'à la date limite légale pour bénéficier de la retraite et d'une faible attractivité auprès des jeunes**
 - **Et composée d'une part importante de saisonniers**

LE MARCHÉ DU TRAVAIL : **SYNTHÈSE**

- Dès lors, une inadéquation entre offre et demande :
 - Avec comme pour premier frein un niveau de formation des demandeurs d'emploi insuffisant au regard des postes les plus pérennes à pourvoir - Et une mobilisation de l'offre de service France Travail, en termes de formation, qui demeure faible (48 formations mobilisées en 2024) avec un taux d'insertion, lui aussi, faible (31 % à 6 mois pour les bénéficiaires de Préparation Opérationnel à l'Emploi)
 - Avec deux freins pour les postes peu qualifiés : la mobilité et la difficulté de créer des postes à temps plein pour les saisonniers
- Un secteur agricole dont souhaite se ré-emparer France Travail qui, jusqu'à présent ne participe qu'à seulement quelques actions spécifiques

LE MARCHÉ DU TRAVAIL : ENJEUX



Rendre davantage lisible :

Le marché du travail agricole pour mieux en comprendre les besoins en main d'œuvre (a minima augmenter le nombre d'offres déposées) et en compétences et renforcer l'intervention de France Travail dans ce secteur

Les besoins de formation du secteur pour favoriser le déploiement des prestations de France Travail en la matière

Faire connaître l'offre de services de France Travail notamment en termes de soutien RH auprès des petits exploitants dépourvus de compétences internes en la matière (FT Pro en premier lieu)

Attirer de nouveaux talents dans le secteur agricole, y compris parmi les demandeurs d'emploi afin de proposer une main d'œuvre, rajeunie et au profil plus diversifié aux exploitants

Engager une réflexion sur la complémentarité des activités agricoles pour développer l'attractivité de l'emploi quand nombre d'offres d'emploi sont pour de l'emploi saisonnier



4. LA FORMATION



4. LA FORMATION

4.1 LA FORMATION INITIALE

L'OFFRE DE FORMATION INITIALE

Source : MASA – DGER

- Une offre de formation qui repose sur 6 sites et qui couvre l'ensemble des niveaux avec 7 diplômes proposés

Cartographie de la formation par niveau (Source : ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire)

Niveau	Diplôme	Etablissement	Voie
	Seconde Pro/Productions	LEGTPA Guadeloupe	Hors apprentissage
3	CAPA/Agricultures des régions chaudes	BPA/Travaux de la production animale/Polyculture-élevage	CFPPA de Grande Terre
		Antenne de Vieux Habitants du CFPPA Basse Terre	Hors apprentissage
		CFA Guadeloupe	Apprentissage
		CFPPA de Grande Terre	Mixte
		MFREO de Brefort au Lamentin	Hors apprentissage
		MFREO de Marie-Galante Grand Bourg	Hors apprentissage
		Site du Lamentin du CFPPA Basse Terre	Mixte
4	Bac Pro/Conduite de productions horticoles	LEGTPA Guadeloupe	Hors apprentissage
	Bac Pro/Conduite et gestion de l'entreprise agricole	CFA Guadeloupe	Mixte
		LEGTPA Guadeloupe	Mixte
		MFREO de Vieux Habitants	Hors apprentissage
	BP/Responsable d'entreprise agricole	Antenne de Vieux Habitants du CFPPA Basse Terre	Mixte
		CFPPA de Grande Terre	Mixte
5	BTSA/Développement de l'agriculture des régions chaudes	LEGTPA Guadeloupe	Hors apprentissage
	BTSA/Productions animales	LEGTPA Guadeloupe	Hors apprentissage

- Seul le LEGTPA Guadeloupe propose une classe de seconde pro et des formations de niveau 5, les autres organismes de formation proposent des diplômes de niveau 3 et 4
- Seules deux formations sont spécifiques à l'agriculture ultra-marine : le CAPA Agriculture des régions chaudes et le BTSA Développement de l'agriculture des régions chaudes

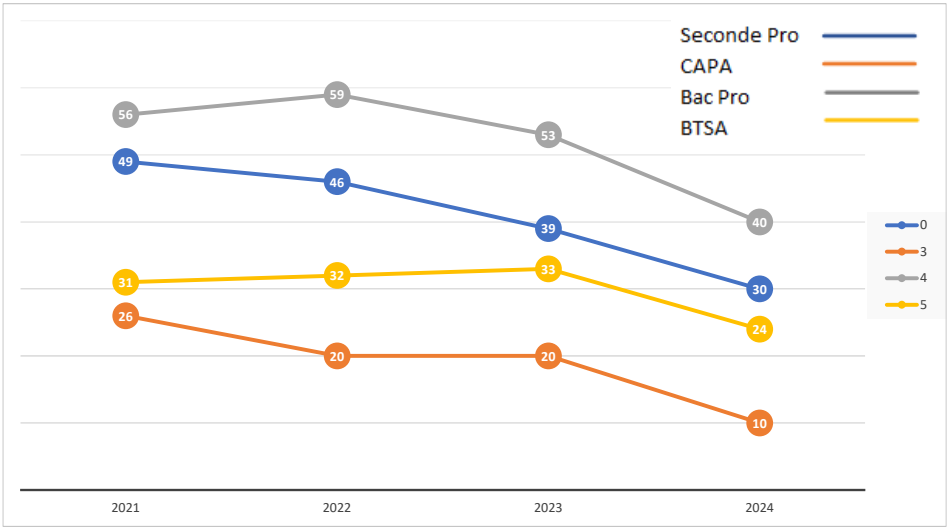
LES ENTRÉES EN FORMATION DEPUIS 2021

Source : MASA – DGER

- Une baisse régulière des entrées en formation quel que soit le niveau

Evolution du nombre d'entrées en formation entre 2021 et 2024 (tableau et graphique) (Source : ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire)

Niveau	Diplôme	Année d'entrée			
		2021	2022	2023	2024
	Seconde Pro - Productions	49	46	39	30
3	CAPA - Agriculture régions chaudes	26	20	20	10
4	Bac Pro - CGEA	46	45	40	27
	Bac Pro - Conduite prod horticoles	10	14	13	13
5	B TSA - D.A.R.C.	14	17	14	12
	B TSA - Productions animales	17	15	19	12
Total général		162	157	145	104



- Sur les quatre dernières années et quel que soit le niveau, le nombre d'entrées en formation diminue
- Globalement, le nombre de personnes entrant en formation passe de 162 en 2021 à 104 en 2024, soit une baisse significative de près de -36%
- Ce sont les entrées en niveau 3 qui baissent le plus significativement (-61,5%) suivies par les entrées en seconde pro (-38,8%)

LA FORMATION INITIALE : FORTE RUPTURE, FAIBLE INSERTION

Source : MASA – DGER

Modalités d'insertion des formés et taux de rupture de contrats sur le cumul des années scolaires 2021-2022 et 2022-2023 par niveau (Source : ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire – Inserjeunes)

Niveau de formation (regroupé)	Part des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme (en %)	Nb en dernière année	Nb de sortants	Nb en emploi	Poursuite d'études		Devenir des jeunes après la formation	
					Nb en poursuite d'études	Part en poursuite d'études (en %)	Part en emploi 6 mois après la sortie (en %)	Part des autres situations (en %)
CAP	42	28	22	11	6	21	39	40
Bac Pro	nd	5	3	1	2	nd	nd	nd
Ensemble	45	33	25	12	8	24	36	40

* Attention ces données sont à prendre avec précaution au vu des faibles effectifs traités et considérant l'impossibilité de les mettre en relation avec les effectifs en formation continue.

- **Près de la moitié des contrats d'apprentissage (45 %) sont rompus avant leur terme, en particulier chez les jeunes préparant un diplôme de niveau CAP**
- **Parmi ces derniers, seuls 21 % poursuivent leurs études et 39 % occupent un emploi six mois après leur sortie**

- **NB** : Part des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme : risque qu'un contrat soit rompu jusqu'à deux mois avant son terme prévu initialement. Il tient compte de la durée initiale prévue de chaque contrat et des ruptures observées.
- **NB** : Les données disponibles ne permettent pas d'établir un lien entre le nombre d'entrants et de sortants

LA FORMATION INITIALE : UNE TRAJECTOIRE PRÉOCCUPANTE



Face à un mouvement de forte baisse du nombre d'entrées en formation initiale, tendance qui se poursuit en 2024, un axe prioritaire concerne l'inversion rapide de cette désaffection pour l'enseignement agricole. Ce mouvement est d'autant plus préoccupant qu'à l'échelle nationale comme dans la majorité des autres territoires ultra-marins, les effectifs repartent à la hausse

Le dépassement des difficultés rencontrées par l'EPFLEA mentionnés par les acteurs interviewés est un premier chantier à engager, pour renforcer l'attractivité de la formation agricole



4. LA FORMATION

4.2 LA FORMATION CONTINUE

LES FORMATIONS **DIPLÔMANTES**

Source : MASA – DGER

Cartographie de la formation par niveau (Source : ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire)

Niveau	Diplôme	Etablissement	Voie
3	BPA/Travaux de la production animale/Polyculture-élevage	CFPPA de Grande Terre	Hors apprentissage
	CAPA/Agricultures des régions chaudes	Antenne de Vieux Habitants du CFPPA Basse Terre	Hors apprentissage
		CFPPA de Grande Terre	Mixte
		MFREO de Brefort au Lamentin	Hors apprentissage
		Site du Lamentin du CFPPA Basse Terre	Mixte
	CAPA/Métiers de l'agriculture	CFPPA de Grande Terre	Hors apprentissage
		Site du Lamentin du CFPPA Basse Terre	Hors apprentissage
4	Bac Pro/Conduite et gestion de l'entreprise agricole	MFREO de Vieux Habitants	Hors apprentissage
	BP/Responsable d'atelier de productions horticoles	Site du Lamentin du CFPPA Basse Terre	Hors apprentissage
	BP/Responsable d'entreprise agricole	Antenne de Vieux Habitants du CFPPA Basse Terre	Mixte
		CFPPA de Grande Terre	Mixte
		Site du Lamentin du CFPPA Basse Terre	Mixte
	CS/conduite de la production de plantes à parfum, aromatiques et médicinales	Antenne de Vieux Habitants du CFPPA Basse Terre	Hors apprentissage
		CFPPA de Grande Terre	Hors apprentissage
		Site du Lamentin du CFPPA Basse Terre	Hors apprentissage
	CS/Production, transformation et commercialisation des produits fermiers	Site du Lamentin du CFPPA Basse Terre	Hors apprentissage

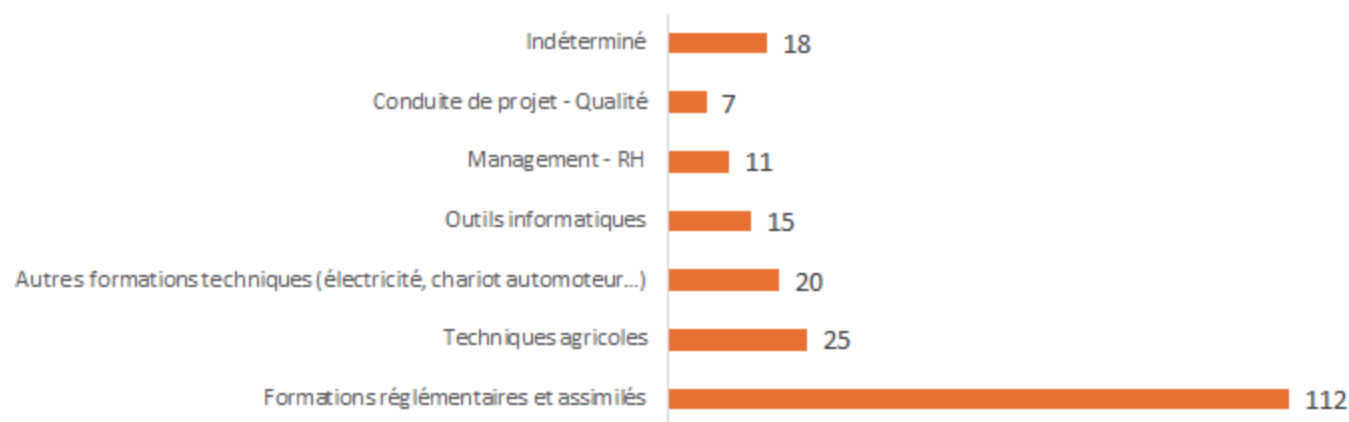
- L'offre de formation continue est proposée sur 5 sites couvrant des diplômes de niveau 3 et 4
- Les formations proposées sont pour leur grande majorité hors apprentissage (seulement cinq formations sont proposées avec un accès mixte et aucune avec un accès exclusivement en apprentissage)

PEU DE FORMÉS, ET AVANT TOUT SUR DU « RÉGLEMENTAIRE »

Sources : Ocapiat Antilles Guyane,

- 217 salariés ont bénéficié d'une formation financée par Ocapiat en 2024 pour un montant de prise en charge totale de 389 k€
- Ces salariés travaillent dans 38 exploitations différentes : la formation a donc été mobilisée que par très peu d'exploitations

Typologie de formation des stagiaires entrés en formation en 2024 (Source : Ocapiat Antilles-Guyane)



- Au-delà de la concentration de l'envoi en formation de la part de très peu d'établissements, les thématiques sont aussi très concentrées : Plus de la moitié ont suivi une formation « réglementaire », en premier lieu des formations de « Prévention »
- Suivent, loin derrière des formations liées aux techniques agricoles (dont 15 en production végétale), puis de la technique non spécialisée à l'agriculture (chariot automoteur, électricité)
- Arrivent en dernier lieu les fonctions support ou les démarches RH/Qualité

UN FAIBLE RECOURS À L'ALTERNANCE

Sources : Ocapiat Antilles Guyane, Entretien avec Ocapiat

Formation professionnelle 2024 : stagiaires et montants engagés par dispositif (Source : Ocapiat Antilles-Guyane)

Dispositif	Stagiaires		Montant engagés	
	Nombre	% du total	Montant en €	% du total
Alternance	23	11%	252 391	65%
Plan de développement des compétences	182		53 773	14%
Versements volontaires	109		39 676	10%
Subventions	16		43 490	11%
TOTAL*	217		389 330	100%

- Seulement 23 alternants ont été financés par Ocapiat en 2024 – alors même que l'alternance est une priorité de la branche
- La majeure partie des formations s'inscrivent au titre du plan de développement des compétences qui s'adressent aux entreprises de moins de 50 salariés
- Les entreprises financent également ces formations au travers des versements volontaires qui ont bénéficié à un tiers des stagiaires – Ces engagements correspondent sans doute aux formations pour les entreprises de plus de 50 salariés

UNE BAISSSE SIGNIFICATIVE DU RECOURS À LA FORMATION EN 2024

Sources : Ocapiat Antilles Guyane,

- L'ensemble des indicateurs montre une très forte baisse de recours à la formation continue en 2024

Evolution du recours à la formation professionnelle entre 2023 et 2024 (Source : Ocapiat Antilles-Guyane)			
Indicateurs	2024	2023	Evolution 2023-2024
Nombre de stagiaires	217	431	-50%
Montant engagé (en €)	389 332	576 654	-32%
Nombre d'entreprises bénéficiaires	38	57	-33%

- Le nombre de stagiaires bénéficiaires de formations prises en charge par Ocapiat a diminué de moitié en 2024 comparée à l'année précédente – et le nombre d'exploitations ayant mobilisé la formation d'un tiers
- En résulte une baisse significative des montants engagés par l'OPérateur de COmpétences (OPCO).
- Plus spécifiquement, l'alternance est en forte baisse au niveau régional et d'ampleur largement supérieure à celle observée à l'échelle nationale. La délégation Antilles-Guyane d'Ocapiat est la seule de France à ne pas avoir atteint ses objectifs en matière d'alternance en 2024

DE LA DIFFICULTÉ D'IDENTIFIER **LES BESOINS ET LES DISPOSITIFS**

Sources : Entretiens avec Ociat et Entretiens avec les autres acteurs guadeloupéens

- **Le recours à la formation professionnelle continue doit être restituée dans un double contexte, national et territorial notamment :**
 - **Les multiples évolutions et réformes de la formation professionnelle qui ont rendu la lisibilité des dispositifs complexes pour les employeurs agricoles,**
 - **L'absence ou la faible lisibilité de la stratégie agricole du territoire (et de sa déclinaison par filière) soulignée par la majorité des acteurs en considérant que la formation est aussi un outil pour atteindre les objectifs**
 - **La structuration du tissu agricole guadeloupéen composée très majoritairement de très petites exploitations qui :**
 - Pour la majorité n'ont pas de stratégies de développement de la plupart des exploitants : travailler sur leurs besoins en formation nécessite au préalable de travailler sur leurs stratégies de développement ce qui rend la démarche chronophage – Et doit être resituée dans un cadre où l'OPCO dispose localement d'un seul poste de chargé de mission
 - N'ont pas la capacité financière de prendre en charge le reste à charge des coûts de formation
 - Et/ou d'exploitants qui ne sont pas à jour dans leurs cotisations formation et de ce fait ne peuvent bénéficier de prise en charge de la part de l'OPCO
- **Pour pallier ces carences :**
 - **Ociat travaille avec les organisations professionnelles qui elles mêmes éprouvent des difficultés à faire remonter les besoins de formation de leurs adhérents pour les mêmes raisons qu'évoquées précédemment**
 - **Souhaite réaliser une étude prospective emploi-compétences dans le secteur agricole, sujet dont s'est emparé le comité paritaire en Guadeloupe et Martinique**

DES CARENCES **DANS L'OFFRE DE FORMATION**

Sources : Entretiens avec Ocapiat et Entretiens avec les autres acteurs guadeloupéens

- **S'ajoutent à cela une carence de l'offre de formation :**
 - **Les formations ne sont pas suffisamment adaptées à la spécificité de l'agriculture ultra-marine,**
 - **Les CFA académiques rencontrent des difficultés importantes sous la conjugaison :**
 - D'un sous financement d'investissement dans les infrastructures depuis de nombreuses années
 - De lourdeurs structurelles, notamment en termes de masse salariale, et de faible à conduire du changement pourtant indispensable après 2018 et la réforme de la formation qui a notamment ouvert la concurrence sur les CFA
 - **La formation privée locale peine à prendre le relais avec des moyens d'investissement limités notamment en termes de « plateaux techniques » ou plus largement « d'outils pédagogiques » : la faiblesse du recours à la formation et par conséquent des financements ne permet pas d'investir**
 - **Le recours, en solution alternative, à des organismes de formation métropolitains, est limitée au regard du coût liée au déplacement**
- **Dans ce contexte, certains appels d'offres de l'OPCO restent infructueux**

LA FORMATION CONTINUE : A RETENIR

- Un recours limité et en baisse marqué à la formation professionnelle continue :
 - Le nombre de salariés en formation chute fortement entre 2023 et 2024
 - La formation est avant tout mobilisée sur des aspects réglementaires
- De multiples freins à la formation professionnelle continue :
 - La difficulté d'identifier les besoins dans des exploitations dépourvues de stratégie de développement
 - L'absence d'offre suffisamment adaptée aux spécificités de l'agriculture guadeloupéenne
 - Le coût de reste à charge pour les entreprises qui sont souvent dans un modèle économique contraint
 - Les moyens de l'OPCO qui sont limités
- La baisse importante de l'alternance, pourtant dans les priorités de branche



Dans un contexte de raréfaction de la main d'œuvre agricole, des départs en retraite massif de chefs d'exploitation, et d'effectifs entrants en formation initiale à la baisse, le re-développement de la formation professionnelle des salariés est un enjeu majeur pour l'agriculture en Guadeloupe, à la fois en termes de renforcement des compétences dans les techniques agricoles (produire davantage en produisant mieux) et de fidélisation des salariés en leur offrant des tâches plus qualifiées



4. LA FORMATION

4.3 LA FORMATION CONTINUE DES CHEFS D'EXPLOITATION

UN TAUX D'ACCÈS PLUS FAIBLE QU'EN MÉTROPOLE

Sources : Entretien avec Vivéa et Rapport d'activité Vivéa Guadeloupe 2024

- **Vivéa Guadeloupe* compte 6 090 contributeurs en 2024**
- **Parmi eux, 474 ont bénéficié d'une formation sur cette année**
- **Le taux d'accès à la formation est proche de 13% alors qu'il s'établit à 21,7% au niveau national**
- **A noter, ce taux varie selon le sexe :**
 - **Les femmes représentent 28 % des contributeurs pour seulement 24 % de femmes parmi les bénéficiaires de formation**
 - **Et le taux d'accès est meilleur, en corolaire, pour les hommes s'établissant à 76 % pour 72 % de contributeurs**

*Vivéa : Fonds d'assurance formation (FAF) des actifs non-salariés agricoles, habilité par arrêté ministériel le 30 novembre 2001. VIVÉA accompagne les chefs d'entreprise agricole dans le développement de leurs compétences en finançant les formations professionnelles des entrepreneurs du vivant

DES CHEFS D'EXPLOITATION QUI SE FORMENT DAVANTAGE

Sources : Entretien avec Vivéa et Rapport d'activité Vivéa Guadeloupe 2024

Formation des chefs d'exploitation : evolution du nombre de bénéficiaires par priorité (Source : Vivéa Guadeloupe)

Priorité	Nombre de bénéficiaires			
	2022	2023	2024	Evolution 2022-2024
P1 : conforter la position du chef d'entreprise	10	17	18	80%
P2 : créer de la valeur	10	6	12	20%
P3 : préserver l'environnement, le climat et le bien être animal	5	11	9	80%
P4 : développer l'efficacité et le bien être au travail		1		
P6 : améliorer sa technicité	30	41	41	37%
P7 : certiphyto	35	57	43	23%
P8 : parcours professionnel		3	4	
TOTAL	90	136	127	41%

- Le nombre de chefs d'exploitation qui s'est formé a progressé de 41 % entre 2022 et 2024
- A part égal d'un tiers, les chefs d'exploitation se positionnent sur la formation réglementaire autour du certiphyto et sur de la formation technique
- Si les formations autour de la posture du chef d'entreprise arrivent en 3^{ème} position, elles pèsent peu dans l'ensemble
- Enfin on peut s'interroger sur l'absence de positionnement sur la formation pour développer l'efficacité et le bien être au travail

DES FORMATIONS CONCENTRÉES SUR QUELQUES ORGANISMES DE FORMATION

Sources : Entretien avec Vivéa et Rapport d'activité Vivéa Guadeloupe 2024

Les 10 principaux organismes de formation avec lesquels VIVEA travaille.

Formation des chefs d'exploitation : ventilation des stagiaires par OF (Source : Vivéa Guadeloupe)			
Organismes de formation	2022	2023	2024
SAS G2I CHOUTIA	27	29	32
SICADEG	11	19	17
Chambre d'agriculture de Guadeloupe	13	20	12
ASSOFWI	10	13	13
Pascal Ciche	12	14	8
Anzala Fabiola	1	10	13
Laure de Roffignac	3	10	11
Objectif Qualité Guadeloupe	4	7	2
BDMC	2	4	2
Formation Antilles	3		

Les 3 premiers organismes sollicités par Vivéa réalisent près de 56 % de la formation des chefs d'exploitation



5. LES AIDES

UNE POLITIQUE AGRICOLE ARTICULÉE SELON 3 NIVEAUX

- **La politique agricole ultra-marine s'articule autour de 3 niveaux :**
 - Le cadre européen qui va se traduire notamment au travers des orientations territoriales du FEADER (PSN) et du POSEI (programme national)
 - Le cadre national qui prend appui sur la récente loi de souveraineté alimentaire et sur les plans de souveraineté alimentaire
 - Le cadre local au travers de politiques établies par les Collectivités territoriales qui sont souvent inscrites dans les schémas régionaux de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII). Les Régions sont par ailleurs autorité de gestion du FEADER.



5. LES AIDES

5.1 POLITIQUES ET AIDES COMMUNAUTAIRES ET NATIONALES

LA LOI POUR LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

LOI n° 2025-268 du 24 mars 2025 d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture

- **Adoptée en mars 2025, la loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture s'est saisie de l'enjeu de l'emploi agricole (un tiers des agriculteurs seront en âge de partir à la retraite dans les 10 prochaines années à l'échelle nationale).**
- **Parmi les dispositions liées à l'objet de l'étude, il convient de noter :**
 - **L'enseignement agricole est l'un des leviers majeurs du renouvellement des générations et des transitions en agriculture**
 - **La loi fixe des objectifs ambitieux et chiffrés afin d'accroître significativement le nombre de personnes formées aux métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire d'ici 2030 :**
 - **augmenter de 30% (par rapport à 2022) le nombre d'apprenants dans les formations agricoles et agroalimentaires**
 - **augmenter de 30% (par rapport à 2017) le nombre d'ingénieurs agronomes formés.**
 - **Pour ce faire, un plan de découverte des métiers du vivant sera déployé de l'école primaire au lycée, et un volontariat agricole sera créé dans le cadre du service civique afin de permettre aux personnes de travailler sur le lien entre agriculture et territoire et de découvrir le milieu agricole. La loi acte également la création du Bachelor Agro, qui doit devenir un niveau de formation de référence dans les métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire, entre le BTS agricole et le diplôme d'ingénieur. Une attention particulière sera portée sur l'accroissement du nombre de femmes dans les formations qui préparent à ces métiers.**
- **La loi crée une sixième mission pour l'enseignement agricole. À ses cinq missions fondamentales s'ajoute désormais celle de renouveler les générations et d'assurer le développement des connaissances et des compétences en matière de transitions climatique et environnementale.**

LA LOI POUR LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

LOI n° 2025-268 du 24 mars 2025 d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture

- Parmi les dispositions sur des **sujets connexes mais impactant l'objet de l'étude**, il convient de noter :
 - Des mesures ambitieuses en matière d'installation des agriculteurs et de transmission des exploitations
 - La politique d'installation et de transmission en agriculture contribue à la souveraineté alimentaire et aux transitions climatique et environnementale en agriculture, en favorisant le renouvellement des générations d'actifs. Elle se traduit par plusieurs actions, en particulier :
 - la mise en place d'un **diagnostic modulaire**, au plus tard en 2026, pour renforcer la viabilité économique, environnementale et sociale et le caractère vivable des projets d'installation et de cession d'exploitations agricoles ;
 - le déploiement du **guichet France Services Agriculture**, à compter du 1^{er} janvier 2027, afin d'accompagner de manière individualisée chaque personne qui souhaite s'installer en agriculture ou céder une exploitation ;
 - l'instauration d'ici à 2026 d'une **aide au passage de relai** pour les exploitants qui céderaient leur exploitation avant l'âge légal de la retraite ;
 - la création d'un droit à l'**essai d'association**, d'une durée d'un an et renouvelable une fois, pour pouvoir tester une activité en commun.
 - Veiller à une **juste rémunération des exploitants, des salariés et des non-salariés des secteurs agricole et agroalimentaire** ainsi qu'à **leurs conditions de travail, leur protection sociale et leur qualité de vie, de préserver un modèle d'exploitation agricole familiale**
 - Reconnaître et valoriser le rôle des femmes en agriculture



La loi pour la souveraineté alimentaire s'empare de problématiques qui sont encore plus prégnantes dans l'agriculture guadeloupéenne. Reste désormais à identifier les modalités de déploiement opérationnelles des axes y figurant

AIDES AGRICOLES NATIONALES

- **Différents types d'aides sur des programmes nationaux ont été catégorisés (catégorisation retrouvable notamment dans le Bilan produit par l'ODEADOM*) :**
 - **Les aides non spécifiques à l'agriculture d'Outre-Mer. Parmi elles :**
 - L'aide à l'accompagnement et l'installation (hors champ de l'étude)
 - L'assistance technique et animation qui peut permettre de financer des postes de conseillers techniques mais fléché en direction des organisations professionnelles (et qui n'est donc pas une aide directe à l'emploi dans la production agricole)
 - Les autres aides (Ecophyto, Fonds avenir bio, PNDAR...) ne financent pas directement des actions en faveur de l'emploi
 - **Les aides non spécifiques à l'agriculture d'Outre-Mer et les aides nationales spécifiques à la filière canne-rhum-sucre. Aucune ne rentrent dans le champ direct de l'emploi**
 - **Les autres types de soutien nationaux spécifiques à l'agriculture d'Outre-Mer. Parmi eux, l'allégement et exonérations des cotisations sociales agricoles. Cette aide vise à renforcer l'emploi en diminuant le coût du travail. Elle a fait l'objet d'une évaluation par l'IGAS et l'IGF, rendue publique le 25 mai 2025.**

*Source : ODEADOM, Bilan des soutiens à l'agriculture ultramarine du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023

AIDES AGRICOLES **NATIONALES : LODEOM ET LOPOM**

- Les dispositifs Lodéom et Lopom, issus des lois de 2009 et 2003 respectivement, visent à compenser les surcoûts structurels et les écarts de productivité dans les économies ultramarines. En 2023, leur coût s'élève à 1,5 milliard d'euros, en hausse de 33,6 % depuis 2019. Le régime Lodéom représente un avantage différentiel estimé à 695 millions d'euros.
- Le secteur agricole est principalement éligible au barème compétitivité renforcée, offrant une exonération totale jusqu'à 2 SMIC, une dégressivité à partir de 2 SMIC, et une extinction à 2,7 SMIC.
- Une partie des entreprises agricoles bénéficie du barème compétitivité, moins avantageux, avec une exonération totale jusqu'à 1,3 SMIC, une dégressivité à partir de 1,3 SMIC, et une extinction à 2,2 SMIC.
- L'IGAS et l'IGF ont publié en novembre 2024, un rapport d'évaluation de ces aides :
 - La mission a mis en évidence la complexité des dispositifs, leur faible lisibilité pour les entreprises, et les difficultés de contrôle pour les caisses générales de sécurité sociale. De plus, l'évaluation économétrique de la réforme de 2019 appliquée aux données de 2023 révèle peu d'effet sur l'emploi, les salaires ou la rentabilité des entreprises bénéficiaires.
 - L'évaluation des mesures d'exonération de cotisations sociales spécifiques aux outre-mer sur l'emploi montre des effets limités. La refonte des barèmes Lodéom en 2019 a eu un impact marginal sur l'emploi, notamment une diminution moyenne de 0,32 équivalent temps plein (ETP) par entreprise pour les entreprises de 2 à 11 salariés, tandis qu'aucun effet significatif n'a été observé pour les entreprises de moins de 2 salariés ou celles de plus de 11 salariés. Les exonérations semblent plus efficaces pour les niveaux de rémunération proches du SMIC, mais leur impact global reste faible. Il est recommandé de recentrer ces dispositifs sur les bas salaires et de simplifier leur structure pour en améliorer l'efficacité.
 - Des incohérences ont été relevées dans l'attribution des barèmes, certaines entreprises agricoles n'ayant pas recours au barème le plus avantageux. Cela souligne la nécessité d'une meilleure gestion des dispositifs.

LES AUTRES AIDES POUR L'EMPLOI

- **Les entreprises agricoles implantées en ZFRR** (Zone France Ruralités revitalisation) ou ZRR (Zone de revitalisation rurale) peuvent sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour l'embauche du 1er au 50eme salarié pendant 12 mois
- **Les exploitants agricoles peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour leur remplacement pendant leurs congés**, par l'emploi direct de salariés ou le recours à des personnes mises à disposition par un tiers jusqu'au 31/12/2027
- Nous ne traitons pas ici des aides de l'Etat (embauche d'un apprenti), France Travail (POEI, aide à l'embauche d'un contrat de professionnalisation pour certains publics (demandeurs d'emploi, + 45 ans, ...) qui nous semblent bien connues. Il convient de noter le positionnement de l'insertion par l'activité économique dans le champ agricole et le recours aux CUI par les entreprises agricoles
- **L'absence de réponse de la DGEFP à nos sollicitations ne nous a pas permis d'avoir de la lisibilité sur la mobilisation de ces dispositifs**

LES AIDES LIÉES AU LOGEMENT

- La **Participation des Employeurs Agricoles à l'Effort de Construction (PEAEC)** : depuis la loi d'orientation agricole du 5 janvier 2006, les entreprises qui emploient au minimum cinquante salariés relevant du régime social agricole doivent consacrer à la PEAEC des sommes représentant au moins 0,45% des rémunérations versées à leurs employés en contrat à durée indéterminée.
- Cette contribution des employeurs doit permettre de :
 - Rénover le patrimoine rural bâti affecté aux logements sociaux, construire ou acquérir des logements en zone rurale, acquérir ou aménager des terrains destinés à la construction de logement sociaux en zone rurale ;
 - Prendre en charge, à titre temporaire et en cas de difficultés exceptionnelles des emprunteurs, une partie des remboursements des prêts immobiliers destinés à l'accession sociale à la propriété ;
 - Financer les aides directes octroyées à des personnes physiques pour le changement de logement ou le maintien dans celui-ci ainsi que les garanties de loyer et charges apportées aux bailleurs pour favoriser l'accès aux logements locatifs ;
 - Financer des dépenses d'accompagnement social dans le domaine du logement.
- Les sommes recueillies permettent de distribuer des aides ou des prêts à des taux préférentiels aux salariés des entreprises contributrices pour l'acquisition de leur logement ou la réalisation de travaux, ou encore d'octroyer des aides pour financer la réhabilitation de logements pour saisonniers agricoles.
- Le comité de pilotage annuelle PEAEC 2024 (rapport Action logement, 2 octobre 2024) montre la répartition des aides en fonction des régions. **Pour l'aide "agri-mobili-jeune" en 2023 les DOM occupaient un poids nul.**
- La **Garantie VISALE** (droit commun et ouverture aux saisonniers) : Action Logement se porte garant gratuitement pour couvrir les loyers impayés et les dégradations locatives. Cet organisme a une activité spécifique pour les saisonniers, notamment dans le secteur agricole. Nous n'avons eu accès à aucun bilan territorialisé de cette aide

AIDES AGRICOLES COMMUNAUTAIRES : LE FEADER

- le FEADER (Fonds européen agricole pour le développement rural) est l'instrument de financement de la politique agricole commune, sa mise en œuvre se fait désormais sous la responsabilité des Régions qui deviennent autorités de gestion. C'est une des composantes de la PAC
- Dans ce cadre, le FEADER 2023-2027 de Guadeloupe est décliné en PSR (Plan stratégique d'intervention régional) autour de 5 axes :
 - Les aides à l'environnement et au climat
 - Les aides à l'investissement
 - Les aides à l'installation et au développement d'entreprises
 - Les aides à la coopération
 - Les aides au conseil
- Concernant plus spécifiquement les aides à l'emploi agricole, objet de la présente étude :
 - Les aides à l'installation et au développement d'entreprises ne rentrent pas dans le champ entendu qu'elles déclinent les aides à l'installation et les aides à la reprise hors périmètres de l'étude
 - En revanche, deux axes comportent des aides pouvant favoriser l'emploi agricole :
 - Dans l'axe « aides à la coopération », l'aide « Encourager les organisations, groupements de producteurs ou organisations interprofessionnelles » visant à soutenir l'émergence des associations, groupements et organisations de producteurs, ainsi que le renforcement des structures préexistantes
 - Dans les aides au conseil, l'aide « actions de diffusion et échanges de connaissances et d'informations » permet notamment une prise en charge des coûts salariaux de l'accompagnement technique et quote part des coûts indirects. Le bénéficiaire de l'aide est le prestataire de service de conseils

AIDES AGRICOLES COMMUNAUTAIRES : **LE POSEI**

- **LE POSEI** (Programme d'Options Spécifiques à l'Eloignement et à l'Insularité), **programme de l'Union Européenne vise à d'améliorer la compétitivité économique et technique des filières agricoles en tenant compte de leurs handicaps géographiques et économiques, notamment de l'éloignement, de l'insularité, de la faible superficie, du relief et du climat difficile, de la dépendance économique vis-à-vis de certains produits d'importation et de la concurrence.**
- **Le programme est financé par le Fonds européen agricole de garantie et est une composante de la PAC**
- **Le programme POSEI France vise :**
 - Par le volet Régime Spécifique d'Approvisionnement (RSA), à compenser l'éloignement géographique pour certains approvisionnements nécessaires à l'alimentation animale, aux industries agroalimentaires et à l'alimentation humaine,
 - Par le volet Mesures en Faveur des Productions Agricoles locales (MFPA), à maintenir et soutenir l'agriculture locale et à aider à sa structuration et à sa diversification
- **L'analyse des aides inscrites au POSEI, corroborée par les entretiens réalisés, confirme que ce programme ne comporte aucune aide directement destinée à l'emploi agricole, par son approche générale de soutien à la compétitivité de l'agriculture ultra-marine. Les dispositifs d'aide du POSEI intègrent notamment la question du revenu de l'exploitation.**

AIDES AGRICOLES COMMUNAUTAIRES

- **L'OCM** (Organisation commune des marchés), aide de l'Union Européenne dans le cadre de la PAC est destinée à la filière fruits et légumes. Cette aide est gérée par FranceAgriMer. Elle est destinée aux Organisations de Producteurs (OP) et aux Associations d'Organisations de Producteurs (AOP) reconnues. Les programmes opérationnels (PO) sont des projets d'entreprises établis sur 3 à 7 ans destinés à :
 - Assurer la concentration de l'offre et la mise en marché des produits
 - Stimuler la recherche et la mise au point de méthodes de production durables, innovantes et compétitives
 - Atténuer le réchauffement climatique, et œuvrer à l'adaptation des producteurs aux effets de celui-ci
 - Améliorer la planification et l'organisation de la production
 - Améliorer la compétitivité à moyen et long terme, en particulier par la modernisation
 - Accroître la valeur et la qualité commerciale des produits
 - Promouvoir et commercialiser les produits
 - Accroître la consommation des produits du secteur des fruits et légumes, qu'ils soient frais ou transformés
 - Améliorer les conditions d'emplois, et faire respecter les obligations des employeurs, ainsi que les exigences en matière de santé et de sécurité au travail
- Ce dernier axe d'intervention peut concourir indirectement à renforcer l'attractivité de l'emploi agricole dans une démarche à moyen-terme en intervenant sur la Qualité de Vie au Travail



Dans le système d'aide européen et national, il n'existe pas d'aide directe au soutien de l'emploi dans la production agricole à l'exception de l'allègement et exonérations de cotisations sociales agricoles

D'autres aides de droit commun pourraient être mobilisées mais nous n'avons pas de visibilité sur leur mobilisation effective en Guadeloupe en l'absence d'interlocuteurs sur le sujet



5. LES AIDES

5.2 POLITIQUES ET AIDES RÉGIONALES

LA STRATÉGIE DE LA RÉGION GUADELOUPE

Source : Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation 2023-2028 de Guadeloupe et entretien avec le Chef de Service agriculture et agroalimentaire de la Région Guadeloupe

- **Le SRDEII 2023-2028 de la Région Guadeloupe accorde une place particulière à l'agriculture en faisant de la souveraineté alimentaire un des 5 défis de sa stratégie. Il a été adopté le 20 décembre 2023**
- **Plus spécifiquement, 3 enjeux majeurs ont été identifiés :**
 - Poursuivre la structuration des secteurs de l'agriculture, de la pêche et de l'aquaculture
 - Accompagner les pratiques respectueuses de l'environnement dans ces secteurs
 - Augmenter la valeur ajoutée de la production locale
- **C'est principalement au sein du premier enjeu que les questions d'emploi sont évoquées autour de plusieurs actions :**
 - Action 4.3 : Développer et adapter l'offre de formations agricoles pour inciter à la montée en compétences et rendre attractif ces métiers notamment ceux de chefs d'exploitation, d'ouvriers et de conseillers
 - Action 4.4 : Accompagner le recrutement d'ouvriers agricoles, de techniciens spécialisés et de chefs d'exploitation
 - Action 4.5 : Développer une large campagne de communication pour promouvoir les métiers gravitant autour de l'agriculteur
- **L'objectif visé par ce premier enjeu est double**
 - Développer la production et la transformer afin de répondre aux besoins des consommateurs
 - Accroître la compétitivité sur les marchés extérieurs

LES AIDES DE LA RÉGION GUADELOUPE SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI AGRICOLE

- Pour déployer son soutien à l'emploi agricole, la Région Guadeloupe s'appuie notamment sur le FEADER qui offre :
 - Des opportunités d'expérimentation, notamment autour de la mutualisation d'emploi
 - L'accompagnement à l'encadrement technique qui se traduit par le financement de postes d'encadrants techniques dans les groupements de producteur et à la Chambre d'agriculture
- La Région a mis en place un dispositif spécifique pour accompagner un groupement d'employeurs dans le secteur agricole : le dispositif Cap 100 emplois
 - Un financement d'un total de 100 emplois en CDI portés par un groupement d'employeurs
 - Une intervention de 2€ / heure de travail / par salarié sur une période de 5 ans
 - La Région a par ailleurs accepté que les salariés du Groupement d'Employeurs déjà en poste soient éligibles au soutien financier
 - Ce dispositif est porté par le GE TSA (cf. « Les expériences à valoriser »)
 - A ce jour, les 60 salariés du GE en bénéficient
 - Si la Région n'a pas procédé à une évaluation de ce dispositif encore récent (créé en 2024), le GE qui est dans une situation économique tendu souligne que l'intervention de la Région est une contribution importante à la pérennité de son modèle et par conséquent de ses emplois
- A l'exception du CAP 100 emplois, la Région ne propose aucune autre aide spécifique à l'emploi agricole

LES AIDES DE LA RÉGION GUADELOUPE DE DROIT COMMUN

- **Les aides à l'emploi de « droit commun »**
 - La Région a déployé depuis 2011 le dispositif Emploi Tremplin visant l'insertion professionnelle des jeunes
 - Les entreprises du secteur agricole étaient éligibles à cette aide
 - Sur la période 2011 – 2024, 26 structures ont fait une demande à la Région
 - Sur la période 2011 – 2023, parmi les 25 structures ayant fait une demande :
 - La majorité a perçu l'avance qui figurait au règlement
 - Mais seulement 8 ont perçu l'intégralité du montant, conditionné à la transmission de pièces justificatives, en l'occurrence états de présence et fiches de paie
 - Aucune analyse approfondie n'a été conduite par la Région sur cette déperdition. La Région souligne néanmoins que les structures ont fait l'objet de relance systématique pour transmission de pièces. Dès lors, l'hypothèse d'une absence de pérennité de l'emploi dans les structures n'ayant pas perçu l'intégralité du financement peut être avancée
- **Alors que le CAP 100 Emplois est connu par la majorité des organisations professionnelles, avec une certaine confusion entre le GE TSA et Cap 100 emplois, le dispositif Emploi Tremplin ne l'est pas du tout**

LES AUTRES AIDES EN GUADELOUPE

- Le Conseil Départemental, dans le cadre de sa politique d'insertion des bénéficiaires du RSA, propose de la formation et une aide financière pour les TPE qui embauchent un bénéficiaire du RSA
- Bien que les exploitations agricoles soient éligibles, aucune sollicitation n'a été reçu par le Département

PAS D'INSTANCE DÉDIÉE À LA QUESTION DE L'EMPLOI AGRICOLE

Sources : Entretien avec l'ensemble des acteurs guadeloupéens rencontrés – NB : Demande de rdv notamment sur ce sujet à la Deets Guadeloupe restée sans suite

- **Si prégnante soit-elle, la question de l'emploi agricole ne fait pas l'objet d'échanges, de concertations entre les différentes parties-prenantes en Guadeloupe :**
 - Aucun des acteurs rencontrés n'a évoqué l'existence d'instances dédiées à la question de l'emploi agricole
 - Le CREFOP qui est l'instance régionale pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région est peu actif
 - Les Comités Territoriaux et Locaux pour l'Emploi connaissent une mise en œuvre décalée dans les territoires ultra-marins, le décret précisant les modalités relatives à la composition, à l'organisation et au fonctionnement des comités territoriaux n'étant paru qu'en décembre 2024*
 - France Travail en Guadeloupe n'avait, jusqu'à présent, pas conduit d'actions spécifiques dans le secteur agricole

* : Décret n° 2024-1147 du 4 décembre 2024 relatif aux comités territoriaux pour l'emploi institués en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon

POLITIQUES AGRICOLES : **ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE**

- **L'analyse des aides inscrites au POSEI, corroborée par les entretiens réalisés, confirme que ce programme ne comporte aucune aide directement destinée à l'emploi agricole, par son approche générale de soutien à la compétitivité de l'agriculture ultra-marine. Les dispositifs d'aide du POSEI intègrent notamment la question du revenu de l'exploitation**
- **Dans ce contexte, les aides directement destinées à l'emploi au sein des exploitations agricoles se résument à :**
 - Aux allègements et exonérations des cotisations agricoles
 - A l'amélioration des conditions d'emploi et au respect des obligations employeurs
- **La Région semble s'être emparée de la question de l'emploi agricole dans son SRDEII adopté récemment au travers de plusieurs actions articulant valorisation des métiers agricoles, formation et accompagnement au recrutement**
- **Reste que les acteurs interrogés, en premier lieu les organisations professionnelles et les acteurs de l'emploi et de la formation :**
 - **Ne disposent pas d'une vision claire de la stratégie globale agricole du territoire guadeloupéen et par conséquent, de la déclinaison de cette stratégie en matière d'emploi et de formation**
 - **Evoquent leurs inquiétudes et doutes face aux orientations, notamment en matière de souveraineté alimentaire, alors que les indicateurs de production se dégradent au cours des dernières années**



6. SYNTHÈSE : ENJEUX CLÉS ET PISTES DE TRAVAIL

EN PRÉALABLE : L'EMPLOI, UN PARAMÈTRE IMBRIQUÉ DANS UN SYSTÈME COMPLEXE

Bien que ne rentrant pas dans le champ de la présente étude, une série de paramètres (structurels ou conjoncturels) impacte plus ou moins directement les problématiques d'emploi agricole :

- Un contexte général de diminution de la production agricole en Guadeloupe et de la diminution du nombre d'exploitations agricoles
- La fragilité des modèles économiques, en premier lieu des petites exploitations, générant des revenus agricoles faibles et une faible capacité à rémunérer de l'emploi
- Les problématiques de transmission foncières et dans ce contexte les questions d'installation des jeunes agriculteurs dans un modèle actuel dans lequel les chefs d'exploitation et la main d'œuvre familiale représente les deux tiers de la force de travail agricole :
 - Qui réalisera demain le travail agricole, aujourd'hui exercé par les chefs d'exploitation qui vont massivement cesser leur activité, si les jeunes éprouvent des difficultés à s'installer ?
 - La question précédente est d'autant plus prégnante que les jeunes en formation initiale ont pour projet une installation et non un travail de salarié agricole
- Des systèmes de concurrence, au travers de la production locale non déclarée ou du recours aux « jobbeurs » qui impactent

Dès lors, ce préambule a pour objectif d'attirer l'attention sur la nécessité de connecter étroitement, dans le cadre des réflexions en cours ou à venir, la question de l'emploi agricole avec la stratégie globale agricole du territoire. Sans cette précaution, les actions spécifiquement dédiées à l'emploi auront une portée limitée.

LES ENJEUX CLÉS

1. Le renouvellement de la main d'œuvre agricole dans un contexte de repli de l'emploi agricole et de mutations

- Le volume d'emploi, qu'il s'agisse de l'emploi des chefs d'exploitation comme celui des salariés non familiaux est en repli
- Une disparition rapide de la main d'œuvre familiale permanente
- Un travail agricole de plus en plus réalisé par des salariés permanents non familiaux même si les chefs d'exploitation représentent encore l'essentiel de la force de travail agricole
- Une pyramide des âges très élevée des chefs d'exploitation et des salariés agricoles dans certaines cultures (ex. bananes)

2. La consolidation de l'emploi des chefs d'exploitation agricole facteur de développement ?

- Les chefs d'exploitation travaillant à temps plein sur l'exploitation sont minoritaires, les chefs d'exploitation sont majoritairement pluri actifs
- Le taux d'accès des chefs d'exploitation à la formation est en fort retrait par rapport à la tendance nationale
- Les enjeux d'une plus forte technicité agricole sont fondamentaux pour maintenir/développer la production dans un contexte où la main d'œuvre est rare et où de nombreux paramètres nouveaux impactent la productivité (changement climatique, limitation des intrants, développement de nouvelles maladies)

3. L'évaluation des besoins en main d'oeuvre

- Des projections de développement, à l'échelle des exploitations et par effet induit des filières, souvent peu réalisées/lisibles rendant difficile voire impossible les projections en termes de besoin en main d'œuvre
- La difficulté précédente accentuée par la faible lisibilité sur le marché du travail (peu d'offres déposées à France Travail)
- Une approche prospective des besoins par la statistique complexe au regard des limites des données existantes (données Agreste agrégées et périodicité d'actualisation – données MSA ne portant que sur les chefs d'exploitation...)

LES ENJEUX CLÉS

4. Le rapprochement de l'offre avec la demande d'emploi

- Des demandeurs d'emploi très peu qualifiés alors que les employeurs font état de besoins en personnel davantage qualifié
- La faible visibilité du marché de travail (offres non déposées à France Travail) ne permet pas d'apprécier toute la diversité des emplois agricoles, diversité susceptible d'attirer des profils plus diversifiés

5. Attractivité : poursuivre l'amélioration des conditions de travail

- Pénibilité physique du travail manuel, mécanisation qui reste encore partielle, pas toujours de matériel adapté au territoire
- Accueil et management parfois « à l'ancienne »

6. Attractivité : proposer des emplois stables et pérennes

- Des difficultés de recrutement (outre les conditions de travail du point précédent) liées notamment à l'impossibilité de proposer de l'emploi à temps plein (dans les petites exploitations notamment, pas besoin d'un ETP/pas de capacité à financer un ETP) ou à la saisonnalité de l'activité
- Une approche de la problématique filière par filière, ne permettant pas de dépasser les problématiques de saisonnalité
- Un outil, le GE Cap 100, qui dispose d'un potentiel de développement mais qui se heurte au manque de lisibilité sur les perspectives économiques dans les petites exploitations
- Pas d'aide directe spécifique encourageant l'emploi (seules les aides de droit commun, notamment en termes d'alternance et les exonérations de charges)
- Pas d'accompagnement spécifique au recrutement

7. La formation, un autre facteur d'attractivité à moyen terme

- Une image dégradée de l'emploi agricole dans la population, l'orientation sur les filières agricoles n'étant pas valorisée par les familles
- La formation initiale ne propose pas de titre spécifique à l'agriculture guadeloupéenne (les titres spécifiques sont communs à l'agriculture ultra marine)
- La reconnaissance des compétences est un facteur d'attractivité

LES ENJEUX CLÉS

8. Un pilotage et une animation globale de l'emploi agricole

- Quand les questions d'emploi et de formation sont abordées, c'est au sein de chaque filière
- Les problématiques emploi-formation sont pour la majorité d'entre elles transversales à chacune des filières
- Ces approches segmentées limitent la portée des actions conduites



1. ANNEXE

1.1. SOURCES DOCUMENTAIRES ET STATISTIQUES

Crédit photo : HELENE VALENZUELA / AFP

SOURCES DOCUMENTAIRES

■ Etudes réalisées dans le domaine de l'agriculture :

- « Rapport 2, Description et anticipation des impacts emplois, métiers et compétences », Ocapiat, Ceresco et Quadrat études, 2022
- Rapport 3, Evaluation des enjeux, identification des leviers d'action prioritaires et formulation des préconisations pour les branches », Ocapiat, Ceresco et Quadrat études, 2022
- Etudes prospectives sur les métiers stratégiques, en particulière évolution, émergents et en tension dans le secteur de l'agriculture, Ocapiat, Katalyse, Isara Conseil, 2024
- « Actif'Agri : transformation des emplois et des activités en agriculture », Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, 2019

■ Etudes territorialisées afin de saisir les spécificités des territoires des DROM :

- Memento de l'Agreste pour La Réunion, la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane ...
- Synthèse des Memento par l'ODEADOM
- Les publications des Chambres d'agriculture des territoires
- Les chiffres clés des DAAF des territoires

■ Des documents et statistiques relatifs aux modèles d'aides sociales et aux entreprises agricoles :

- Les présentations des aides à l'emploi pour les entreprises agricoles, par filière, pour les actifs, mais aussi les aides de droit commun dont bénéficient les entreprises et les actifs du secteur
- Les documents de références des différents programmes d'aides : POSEI, Plan de développement rural, Programmes nationaux de soutien à l'agriculture...
- Des règlements d'aides identifiés
- D'éventuelles études d'impacts déjà réalisées sur les territoires concernés ou à une autre échelle territoriale

■ Ressources relatives à l'offre de formation agricole disponible sur les différents territoires :

- Onisep
- RNCP
- Les publications des Carif-OREF
- Base reflet du Céreq (formation initiale)

SOURCES DOCUMENTAIRES

- **Bases de données relatives à l'emploi agricole sur les territoires :**
 - Les données de l'INSEE : Recensement Général de la Population et Base Tous Salariés
 - Les données socioéconomiques publiées sur des centres de ressources comme OpenMSA et l'Agreste
 - Les données récoltées par les DAAF présentées dans les documents « Memento »
 - Les données publiées sur le site de l'observatoire de l'ODEADOM
 - Les données sur le marché du travail de France Travail concernant la demande d'emploi, l'offre d'emploi, les besoins en main d'œuvre, la mobilisation des outils d'accès à l'emploi et de formation



1. LES RESSOURCES MOBILISÉES –

1.2. LES ENTRETIENS

Crédit photo : HELENE VALENZUELA / AFP

ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS « NATIONAUX »

ACTEURS NATIONAUX : les entretiens réalisés			
Périmètre d'intervention	Organisme	Fonction	Date et heure rdv (en cours)
National	MASA - DGER	Chef du bureau des diplômés de l'enseignement technique	01.04.2025
	MASA - DGER	Chef du Bureau de l'enseignement supérieur	03.04.2025
	MASA - DGER	Chef de bureau de la valorisation des données	01.04.2025
	MASA - DGPE	Chargée de mission Outre mer POSEI	30.01.2025
	MASA - DGPE	Cheffe du bureau emploi et innovation	20.03.2025
	MASA - DGPE	Chargée de mission Emploi	20.03.2025
	MASA - DGOM	Chef du bureau des politiques agricoles, rurales et maritimes	30.01.2025
	MASA - DGOM	Cheffe de pôle agricole	30.01.2025
	MASA - DGOM	Chargée de mission développement agricole	30.01.2025
	MASA - DGOM	Adjoint au chef du bureau des politiques agricoles, rurales et maritimes	30.01.2025
	Chambre d'Agriculture France	Responsable de service - Service Stratégies et Outre-mer	27.03.2025
	France Travail	Appui aux régions Outre-Mer	14.03.2025
	France Travail	Responsable du Département Observatoire de l'Emploi	14.03.2026
	France Travail	Chargé de mission - Direction Appui à la transformation	14.03.2027
	France Travail	Responsable du Département Pilotage de la Performance	14.03.2028
ACTEURS NATIONAUX : les entretiens sollicités sans suite donner			
National	DGEFP	Chargée de mission "Anticipation et Développement de l'emploi et des compétence	
	DGEFP	Adjointe au chef de mission, Mission Anticipation et Développement de l'emploi et des compétences	
	DGEFP	Chef de mission, Mission anticipation et Développement de l'emploi et des compétences	

Conformément aux prescriptions de la RGPD, les prénoms et noms des personnes rencontrées ont été masquées

ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS DE GUADELOUPE (1/2)

ACTEURS DE GUADELOUPE : 32 personnes rencontrées (sur 37 entretiens sollicités) - Suite

Périmètre d'intervention	Organisme	Fonction	Date du rdv
Guadeloupe	DAAF de Guadeloupe	Chef du service agricole (SEA)	07.0220025 + 18.04.2025
		Chef du service de l'information statistique, économique et du pilotage (SISEP)	07.0220025 + 18.04.2025
		Chef du service de la formation et du développement	07.0220025 + 18.04.2025
	Région Guadeloupe	Chef de service Agriculture et agroalimentaire	05.02.2025
		cheffe du service agriculture et de l'agroalimentaire	05.02.2025
	Conseil Départemental de Guadeloupe	Directrice Générale Adjointe à l'Insertion	14.03.2025
	MSA - CGSS Guadeloupe et Saint-Martin	Sous-directeur MSA	14.04.2025
Guadeloupe- Martinique- Guyane	INSEE	Chef de projets - Division Études et Service Spécifique	13.05.2025
		Chef de projets - Division Études et Service Spécifique	13.05.2025
	OCAPIAT	Directrice Régionale	24.04.2025
Guadeloupe	Iguaflhor	Animateur	31.03.2025 + 15.04.2025
	Iguaflhor	Président IGUAFLHOR et SICA LES ALIZES - Président comité sectoriel végétal	26.03.2025
	IGUAVIE	Secrétaire général	28.03.2025 + 14.04.2025
	SICAPAG		16.04.2025
	LPG/ SICA Banane de Guadeloupe		26.03.2025 + 16.04.2025
	LPG/ SICA Banane de Guadeloupe	DG	26.03
		Technicien	26.03 et 15/04
		Responsable adjointe et Responsable Qualité - Pole Agro Developpement	26.03 et 15/04
	Créativ Performance	Consultante RH et organisation	26.03 et 15/04
	IGUACANNE	DG	02.07.2025
	CAP'Viande	Directrice Générale	14.04.2025
	SICA PEBA	Gérante	14.04.2025
	Alyans Elevage Guadeloupe	Président	14.04.2025
	IGUAVIE	Assistant technique	14.04.2025
	EPLEFA-LEGTA de Guadeloupe	Directrice par intérim	22.05.2025

Conformément aux prescriptions de la RGPD, les prénoms et noms des personnes rencontrées ont été masqués

ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS DE GUADELOUPE (2/2)

ACTEURS DE GUADELOUPE : 33 personnes rencontrées (sur 37 entretiens sollicités) - Suite

Périmètre d'intervention	Organisme	Fonction	Date du rdv
Guadeloupe	France Travail - DR de Guadeloupe	Directeur Régional Adjoint	14.04.2025
	TSA-Groupement d'Employeurs	Directrice	15.04.2025
	TSA-Groupement d'Employeurs	Technicien agricole	15.04.2025
	TSA-Groupement d'Employeurs	Encadrant technique	15.04.2025
	OCAPIAT	Correspondante pour la Guadeloupe	16.04.2025
	VIVEA	Conseiller entreprise	26.06.2025
	CARIF OREF	Responsable CARIF	24.03.2025
	CARIF OREF	Responsable OREF	24.03.2025
ACTEURS DE GUADELOUPE : les entretiens sollicités sans suite donner			
Guadeloupe	Chambre d'agriculture de Gaudeloupe	Directeur	
	DEETS	Directeur	
	Agro Campus de Guadeloupe - EPLEFPA	Président du Conseil d'Administration	
	URSAFF - CGSS de Guadeloupe	Sous direction URSAFF	

Conformément aux prescriptions de la RGPD, les prénoms et noms des personnes rencontrées ont été masqués

- Au total, ce sont 50 acteurs, nationaux et guadeloupéens rencontrés pour alimenter la production de cet état des lieux
- Seuls 5 acteurs en Guadeloupe n'ont pas donné suite, malgré plusieurs relances, à nos demandes d'entretiens



ANNEXE 2 : NOMENCLATURE OTEX

Crédit photo : HELENE VALENZUELA / AFP

OTEFDA	Orientation agrégée en 11 postes	OTEFDD	Orientation détaillée en 16 postes	OTEF4	Orientation en 64 postes
1516	Exploitations spécialisées en grandes cultures	1500	Céréales et/ou oléoprotéagineux	1510	Exploitations spécialisées en céréaliculture [autre que le riz] et en culture de plantes oléagineuses et protéagineuses
				1520	Exploitations spécialisées rizicoles
				1530	Exploitations combinant céréales, riz, plantes oléagineuses et protéagineuses
				1620	Exploitations spécialisées en culture de plantes sarclées
				1620	Exploitations combinant céréales, plantes oléagineuses et protéagineuses et culture de plantes sarclées
		1600	Autres grandes cultures	1630	Exploitations spécialisées en culture de légumes frais de plein champ
				1640	Exploitations spécialisées en culture de tabac
				1660	Exploitations avec combinaison de diverses grandes cultures
				2811	Exploitations spécialisées en culture de légumes d'intérieur
				2821	Exploitations spécialisées en culture de légumes de plein air
2829	Exploitations spécialisées en maraîchage ou horticulture	2800	Légumes ou champignons	2831	Exploitations spécialisées dans la culture de champignons
				2912	Exploitations spécialisées en floriculture et culture de plantes ornementales d'intérieur
				2913	Exploitations spécialisées en horticulture mixte d'intérieur
				2922	Exploitations spécialisées en floriculture et culture de plantes ornementales de plein air
				2923	Exploitations spécialisées en horticulture mixte de plein air
		2900	Fleurs et/ou horticulture diverse	2932	Pépinières spécialisées
				2933	Différents types d'horticulture
				3511	Exploitations viticoles spécialisées dans la production de vins de qualité bénéficiant d'une AOP
				3512	Exploitations viticoles spécialisées dans la production des vins de qualité bénéficiant d'une IGP
				3513	Exploitations viticoles spécialisées dans la production des vins de qualité AOP et IGP
3500	Exploitations spécialisées en viticulture	3500	Viticulture	3520	Exploitations spécialisées viticoles produisant des vins autres que des vins de qualité
				3530	Exploitations spécialisées dans la production de raisins de table
				3540	Autres vignobles
				3630	Exploitations fruitières spécialisées (à l'exception des agrumes, des fruits tropicaux et des fruits à coque)
				3620	Exploitations agrumicoles spécialisées
				3630	Exploitations spécialisées dans la production de fruits à coque
				3640	Exploitations spécialisées dans la production de fruits tropicaux
				3650	Exploitations spécialisées dans la production de fruits, agrumes, fruits tropicaux et fruits à coque : production mixte
				3700	Exploitations oléicoles spécialisées
				3800	Exploitations avec diverses combinaisons de cultures permanentes
3900	Exploitations spécialisées en cultures fruitières ou autres cultures permanentes	3900	Fruits ou autres cultures permanentes	4500	Exploitations bovines spécialisées — orientation lait
				4500	Exploitations bovines spécialisées — orientation lait
				4600	Exploitations bovines spécialisées — orientation élevage et viande
				4700	Exploitations bovines — lait, élevage et viande combinés
				4810	Exploitations ovines spécialisées
				4820	Exploitations avec ovins et bovins combinés
				4830	Exploitations caprines spécialisées
				4840	Exploitations d'équidés et/ou autres herbivores
				5130	Exploitations spécialisées porcs d'élevage
				5120	Exploitations spécialisées porcs d'engraissement
4500	Exploitations bovines spécialisées — orientation lait	4500	Bovins lait	5130	Exploitations combinant l'élevage et l'engraissement de porcs
				5210	Exploitations spécialisées poules pondeuses
				5220	Exploitations spécialisées volailles de chair
				5230	Exploitations combinant poules pondeuses et volailles de chair
				5300	Exploitations avec diverses combinaisons de granivores
				7430	Exploitations de polyélevage: granivores et bovins laitiers combinés
				7420	Exploitations de polyélevage: granivores et herbivores autres que laitiers
				6130	Horticulture et cultures permanentes combinées
				6120	Exploitations combinant grandes cultures et horticulture
				6130	Exploitations combinant grandes cultures et vignes
4600	Exploitations bovines spécialisées — orientation élevage et viande	4600	Bovins viande	6140	Exploitations combinant grandes cultures et cultures permanentes
				6150	Exploitations de polyculture à orientation grandes cultures
				6160	Autres exploitations de polyculture
				7330	Exploitations de polyélevage à orientation laitière
				7320	Exploitations de polyélevage à orientation herbivores autres que laitiers
				8310	Exploitations mixtes combinant grandes cultures avec bovins laitiers
				8320	Exploitations mixtes combinant bovins laitiers avec grandes cultures
				8330	Exploitations mixtes combinant grandes cultures avec herbivores non laitiers
				8340	Exploitations mixtes combinant herbivores non laitiers avec grandes cultures
				8410	Exploitations mixtes combinant grandes cultures et granivores
4700	Exploitations bovines — lait, élevage et viande combinés	4700	Bovins mixte	8420	Exploitations mixtes avec cultures permanentes et herbivores
				8430	Exploitations apicoles
				8440	Exploitations avec diverses cultures et élevages mixtes
				9000	Exploitations non classées
4800	Exploitations avec ovins et/ou caprins, et/ou autres herbivores	4813	Ovins ou caprins	9000	Exploitations non classées
5074	Exploitations spécialisées en porcins et/ou volailles	5100	Porcins		
		5200	Volailles		
5374	Combinaisons de granivores (porcins, volailles)	5374	Combinaisons de granivores (porcins, volailles)		
6184	Exploitations de polyculture et/ou polyélevage	6184	Polyculture et/ou polyélevage		
9000	Exploitations non classées	9000	Non classées		