



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 Réunion**

RAPPORT D'ETAT DES LIEUX



18 SEPTEMBRE 2025

SOMMAIRE

	Préambule	P3
1	1. Quelques éléments de contexte	P6
2	2. L'emploi agricole	P13
	2.1 Sources d'observation	P14
	2.2. Vue générale	P16
	2.3 Focus : les chefs d'exploitation et les salariés	P21
	2.4 L'emploi par filières	P26
	2.4.1 Le végétal	P28
	2.4.2 L'animal	P33
	2.5 Des initiatives à valoriser	P42
	2.6 Main d'œuvre étrangère et travail informel	P47
3	3. Le marché du travail	P51
	3.1 L'offre d'emploi	P52
	3.2 La demande d'emploi	P56
	3.3 Les besoins en main d'œuvre	P65
4	4. La formation	P70
	4.1 La formation initiale	P71
	4.2 La formation continue	P78
	4.3 La formation continue des chefs d'exploitation	P86
5	5. Les aides	P91
	5.1 Politiques et aides communautaires et nationales	P93
	5.1 Politique et aides régionale	P103
6	6. Synthèse : enjeux clés et pistes de travail	P108



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 62 acteurs** des écosystèmes agricoles, nationaux en phase d'initialisation de la mission, et ultra-marins 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**
 - 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 ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

UNE SURFACE AGRICOLE QUI DIMINUE, UNE TENDANCE À L'AUGMENTATION DE LA TAILLE DES EXPLOITATIONS

Sources : cf. bas de page

- **La Surface Agricole Utile s'étend sur 38 774 hectares en 2020, soit 16% de la surface totale régionale** (c'est la plus grande SAU des 5 territoires ultra-marins étudiés). **Cette surface est en baisse de 10% depuis 2010, repli plus marqué qu'en métropole (-0,8%)**
- **6 252 exploitations agricoles** sont recensées en 2020 :
 - Le nombre d'exploitations **recule de 18%** par rapport à 2010
 - Avec 24 % du total des exploitations ultra-marines, La Réunion **est le second territoire ultra-marin agricole** sur ce paramètre, après la Guadeloupe.
 - La taille moyenne d'une exploitation s'établit à **6,2 hectares** et :
 - Croit de **0,6 hectare** sur la décennie (+ 11 % à La Réunion / + 25% en métropole)
 - Demeure largement inférieure aux exploitations métropolitaines de 69 hectares en moyenne
- La production agricole a généré **1,4 % du produit brut régional** (3,5% à l'échelle nationale)

Sources :

Agrreste – 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 Agrreste 2023.

UNE PRODUCTION EN HAUSSE

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	La Réunion			France métropolitaine
	Total		Evolution	Evolution
	2020	2010	2010-2020	2010-2020
TOTAL Végétales (en quintal)	1 996 931	1 949 342	2%	-9%
TOTAL Animales (en tonnes)	33 714	28 228	19%	-5%
Œufs	629 000	553 000	14%	10%

- Le maraichage représente 41% de la production végétale, en hausse de 15% entre 2010 et 2020.
- La production herbagère est très proches avec 40% de la production végétale, mais tend à diminuer
- La production fruitière, 3^{ème} pilier de la production végétale (20%) est aussi en léger repli. La banane qui représente 16% de cette production a diminué de 34% en 10 ans.
- La production de céréales, oléagineux sous l'effet d'une baisse de 86% devient marginale

- La production agricole, animale et végétale, est en hausse entre 2010 et 2020, contrairement à la production métropolitaine :

- La production animale et celle d'œufs connaissent une forte croissance
- Celle de la production végétale est plus modérée

Production agricole : 2020 et évolution 2010-2020 (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)

Productions	La Réunion			France métropolitaine
	Total		Evolution	Evolution
	2020	2010	2010-2020	2010-2020
Fruits	398 326	406 871	-2%	-15%
dont bananes	63 240	95 400	-34%	
Maraichage	813 546	706 350	15%	20%
Prairies	783 201	823 705	-5%	-11%
Céréales, oléagineux et protéagineux - Pailles de céréales	1 668	12 200	-86%	-13%
Vignes	190	216	-12%	-1%
TOTAL Végétales (en quintal)	1 996 931	1 949 342	2%	-9%

UNE PRODUCTION ANIMALE EN HAUSSE

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)

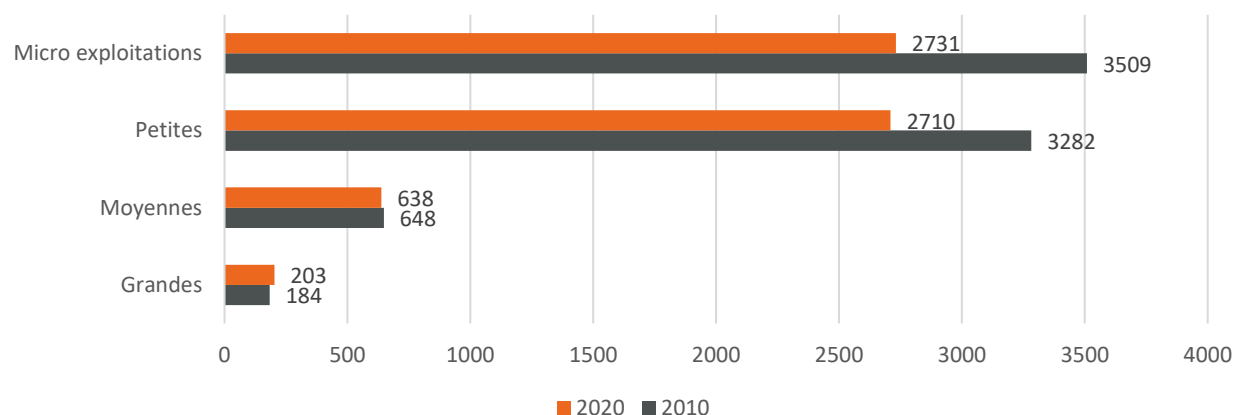
Productions	La Réunion			France métropolitaine
	Total		Evolution	Evolution
	2020	2010	2010-2020	2010-2020
Bovins	1 817	1 863	-2%	-8%
Porcins	11 675	12 033	-3%	-2%
Caprins	107	503	-79%	8%
Ovins	35	2	1650%	-5%
Volailles	20 080	13 827	45%	-7%
TOTAL Animaux (en tonnes)	33 714	28 228	19%	-5%

- **La production animale est dominée par la production de volailles** (60% du tonnage produit en 2020). Elle est en hausse grâce à la très forte croissance de la production de volailles (+45%) qui est la viande la plus consommée sur le territoire
- **Les autres productions sont globalement en repli**, à l'exception des ovins :
 - Les porcins, second pilier de l'élevage (35% du tonnage), subissent un léger repli (-3%). Ce recul est aussi constaté en métropole bien qu'il soit d'un point inférieur à celui de La Réunion
 - La production de bovins enregistre également une légère baisse toutefois 4 fois moindre qu'en métropole
 - Sur de plus petits effectifs, les caprins diminuent de 79%

UNE MAJORITÉ DE PETITES ET DE MICRO-EXPLOITATIONS

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

Evolution du nombre d'exploitations à La Réunion selon leur taille entre 2010 et 2020 (Source : Agreste, RA 2010 et 2020)



- Sur les 6 282 exploitations recensées en 2020 :
 - La structure d'exploitation est dominée par la très large prédominance des micro-exploitations (Produit Brut Standard PBS inférieure à 25k€) et des petites exploitations (PBS compris entre 25k€ et 100k€). Ces deux catégories comptent quasiment le même nombre d'exploitation et représentent chacune 43% de l'ensemble des exploitations, soit 86% des exploitations au total.
 - Les plus grandes exploitations, celles ayant une PBS supérieure à 100 k€ sont 841 au total soit environ 14 % du total.
- De 2010 à 2020 :
 - Le nombre d'exploitations diminue de 18 %, un peu moins qu'en métropole (-20%)
 - Ce repli résulte de la baisse des micro-exploitations (-22%) légèrement plus limité qu'en métropole (-31%) et du recul des petites exploitations (-17%).

DONNÉES CLÉS : A RETENIR

- **L'analyse des acteurs quant à la structure de la production agricole et son évolution fait apparaître un modèle à deux composantes principales caractérisées par leurs marchés : le marché local et l'export**
- **Le marché local :**
 - Repose notamment sur le maraîchage et la production animale
 - Se développe mais nécessite que l'ensemble de la chaîne de production/transformation soit effective (exemple des bouchers pour la filière bœuf)
 - Bénéficie d'une certaine confiance des consommateurs dans les produits réunionnais et une capacité d'absorption relative du marché local
 - Mais se trouve dans un équilibre fragile entre le revenu des producteurs et accessibilité pour le consommateur. Avec une concurrence « déloyale » des produits venus d'Afrique du Sud ou d'autres territoires en proximité
- **L'export est :**
 - Composé des cultures fruitières (litchis, ananas, vanille ...), avec pour certaines à une forte saisonnalité et des enjeux de calendrier (fêtes de fin d'année) et des produits de la filière canne/sucre/rhum,
 - Marqué par une réduction des exportations de produits végétaux frais : -20% pour l'ananas, les litchis et les fruits de la passion entre 2021 et 2023 et des prix à la hausse
- **Un glissement progressif de producteurs traditionnellement tournés vers l'export qui diversifient leurs activités en direction du marché local (maraîchage, élevage de poulets, etc.) est observé, porté par la stratégie de souveraineté alimentaire du territoire**

DONNÉES CLÉS : ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE : UNE AGRICULTURE EN MUTATION ?

- **Des indicateurs plutôt orientés à la baisse qui traduisent un recul quantitatif du modèle agricole « traditionnel » :**
 - Diminution de la Surface Agricole Utile
 - Réduction du nombre d'exploitations agricoles
 - Réduction de certains cheptels (ex. bovins, porcins) et de productions spécifiques (Cannes, fruits...)
- **Une progression de la couverture du marché local, en lien avec l'objectif de souveraineté alimentaire**
 - Réorientation partielle de certaines terres agricoles cannières vers une production qui se tourne vers le marché local (maraichage, volailles...)
 - Taille moyenne des exploitations en hausse et augmentation de la rentabilité pour certains modèles diversifiés ou certains modèles très structurés (bovins, lait, volailles...)



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 pallier ces limites, une autre source de données a été investiguée :
 - **Les données de la MSA** de La Réunion qui ne portent que sur les chefs d'exploitation et leur ayant droit – La MSA à La Réunion, 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 Réunion, comme pour les autres territoires ultra-marins, les données mises en open data sont à l'heure actuelle limitées.



Accélérer la mise à disposition des données MSA en open data

Identifier les conditions de reproductibilité des travaux conduits avec l'Insee Antilles-Guyane sur le territoire de La Réunion



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.2 VUE GÉNÉRALE

L'EMPLOI AGRICOLE : VUE GLOBALE (1/2)

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)						
	La Réunion				France métropolitaine	
	2020		2010	Evolution 2010-2020	% du total en 2020	Evolution 2010-2020
	Valeur absolue	% du total	Valeur absolue	2020		
Nombre de personnes travaillant de façon permanente sur l'exploitation	11 557	100%	15 973	-27,6%	100%	-21,5%
Chef d'exploitation ou coexploitant	6 595	57,1%	7 872	-16,2%	65,5%	-17,8%
Main-d'œuvre familiale permanente	2 976	25,8%	6 301	-52,8%	12,1%	-55,9%

Total chefs, coexploitants et familiaux	9 571	83%	14 173	-32,5%	77,5%	-27,5%
Salarié permanent non familiaux	1 986	17,2%	1 800	10,3%	22,5%	10,0%
Volume de travail mobilisé sur l'année (ETP)	10 214	100%	11 656	-12,4%	100%	-10,8%
Chef d'exploitation ou coexploitant	5 590	54,7%	6 397	-12,6%	59,3%	-12,3%
Main-d'œuvre familiale permanente	1 720	16,8%	2 726	-36,9%	8,1%	-38,4%

Total chefs, coexploitants et familiaux	7 310	72%	9 123	-19,9%	67,4%	-16,5%
Salarié permanent non familial	1 788	17,5%	1 576	13,5%	21,0%	8,2%
Saisonnier ou occasionnel	1 116	10,9%	957	16,6%	11,5%	-4,1%

- En 2020, la main d'œuvre agricole à la Réunion observée :

- Sous l'angle de ses effectifs :

- Repose majoritairement sur les chefs d'exploitation (57,1%)
 - Est plus fortement constituée par de la main d'œuvre familiale (25,8%), et, en corolaire, compte une plus faible part de salariés permanents non familiaux (17,2%),

- Sous l'angle de ses Equivalents Temps Plein :

- Repose toujours majoritairement sur la force de travail des chefs d'exploitation
 - Dépend aussi de la main d'œuvre familiale
 - Et les salariés non familiaux pèsent autant que la main d'œuvre familiale

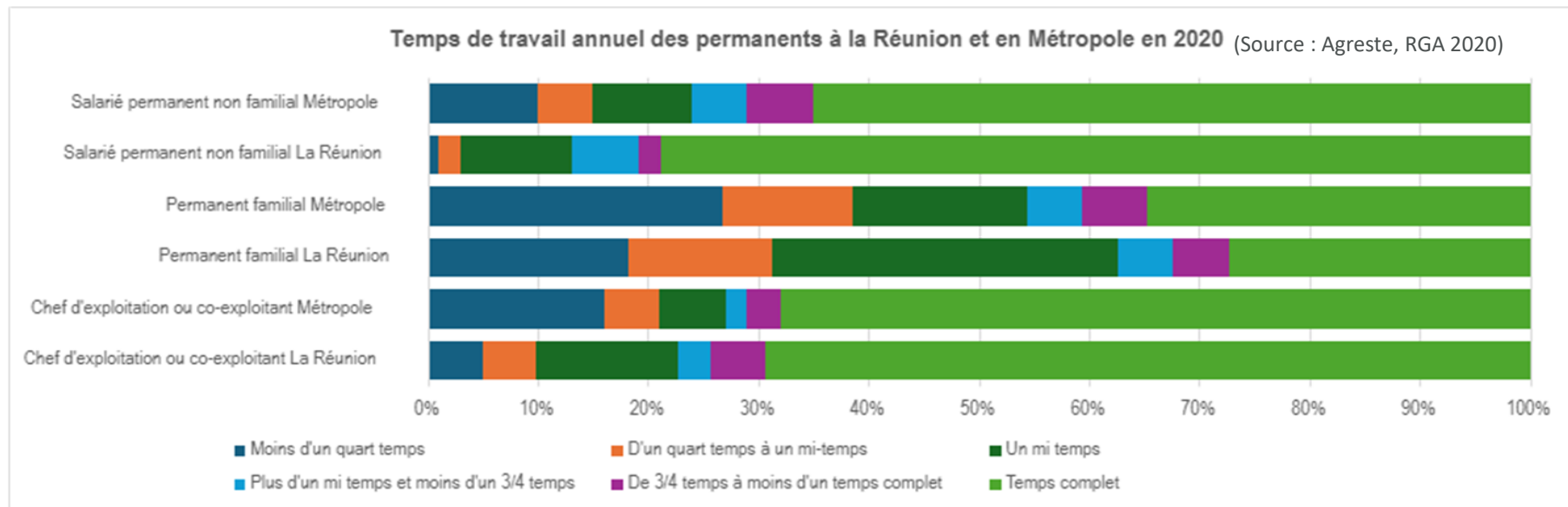
L'EMPLOI AGRICOLE : VUE GLOBALE (2/2)

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

- **Cette structure différenciée selon l'unité d'observation (effectif ou ETP) implique :**
 - **Une quotité de travail moyenne plus importante**
 - **Des exploitants agricoles** : à la Réunion, la quotité moyenne de travail d'un chef d'exploitation atteint 0,85 ETP alors qu'elle est de 0,78 ETP en métropole
 - **Des salariés permanents non familiaux** : à la Réunion, leur quotité de travail est de 0,9 ETP contre 0,81 ETP en métropole
- **De 2010 à 2020, la structure du travail agricole connaît de profondes mutations :**
 - **En termes d'effectifs, la main d'œuvre agricole est en diminution encore plus forte à la Réunion :**
 - La baisse générale est fortement portée par le **recul de l'emploi de main d'œuvre familiale permanente (-53%)**, s'inscrivant dans la même tendance qu'en métropole
 - La baisse du nombre de chefs d'exploitation, avec une perte d'effectifs proche de celle en métropole – à rapprocher de la diminution du nombre d'exploitations
 - **La seule catégorie en croissance est celle des salariés non familiaux**, à l'instar de la dynamique métropolitaine, à des taux identiques de 10 %
 - **En termes d'ETP, la diminution constatée est moins importante :**
 - **Le volume total de travail diminue de 12,4 %**, soit 1,6 points de plus qu'en métropole
 - Le volume de travail de la main d'œuvre familiale connaît un repli de 37 % similaire à la métropole
 - **Et le volume de travail des salariés permanents connaît à son tour une hausse supérieure à celle en métropole** (13,5% / 8,2%)
 - **Le volume de travail saisonnier est celui qui progresse le plus : 16,6% alors qu'il recule de 4,1% en métropole**

L'EMPLOI AGRICOLE : DES QUOTITÉS DE TRAVAIL VARIABLES

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020



- **Les exploitants ou coexploitants**
 - **70 % travaillent à temps plein à La Réunion, un taux très similaire à celui observé en métropole**
 - **Et ils sont 23 % à travailler au mieux un mi-temps (contre 27% en métropole)**
- **Les permanents familiaux**
 - **27 % sont à temps plein à la Réunion contre 35 % en métropole**
 - **62 % travaillent au mieux à mi-temps contre 55 % en métropole**
- **Les salariés permanents non familiaux**
 - **Sont plus nombreux à temps plein, soit 78 % à la Réunion (65 % en métropole)**
 - **Sont très peu nombreux à exercer à mi-temps ou moins (13%) contre 24 % en métropole**

L'EMPLOI AGRICOLE : A RETENIR

- L'emploi agricole se replie davantage à la Réunion qu'en métropole, à un rythme plus important de 6 points.
- Le volume de travail repose davantage sur les chefs d'exploitation et les permanents non familiaux qu'en métropole, typologies de main d'œuvre où les effectifs sont proportionnellement moins nombreux : la production repose donc sur moins de travailleurs
- Une main d'œuvre agricole composée essentiellement de chefs d'exploitations ou de coexploitants :
 - C'est 57,1 % des effectifs de main d'œuvre
 - Dont 70% travaillent à temps plein et seuls 23% à mi-temps ou moins
 - Les effectifs de ces derniers connaissent un repli, à rapprocher de la diminution du nombre d'exploitations agricoles
- Une main d'œuvre familiale qui tend à disparaître rapidement :
 - Les effectifs sont en repli de plus de 52 % en 10 ans
 - Pour presque 2/3 d'entre eux, leur temps de travail est au mieux d'un mi-temps
- Les salariés permanents non familiaux sont la seule catégorie à progresser à un taux similaire à celui en métropole. Par ailleurs, leur quotité de travail est supérieure à la Réunion



Face au fort repli de la main d'œuvre familiale permanente :

L'enjeu du transfert de cette force de travail vers la main d'œuvre salariée non familiale, dans un contexte où des tensions existent sur le marché du travail

L'enjeu de la perte de lien avec les métiers agricoles et d'un modèle alternatif à la transmission familiale

La forte implication des chefs d'exploitation dans la production et leur capacité « à faire plus » alors qu'une partie d'entre eux fait part d'un sentiment d'épuisement



2. L'EMPLOI AGRICOLE

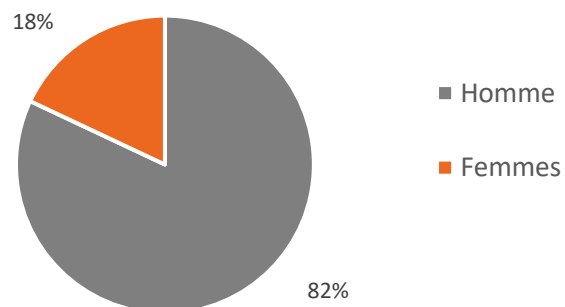
2.3 FOCUS : LES CHEFS D'EXPLOITATION

MOINS DE FEMMES CHEFFES D'EXPLOITATION

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

- Les 6 595 chefs d'exploitation présentent les caractéristiques suivantes :

Sexe des chefs d'exploitation agricoles à La Réunion
en 2020 (Source : Agreste - Recensement Agricole 2020)

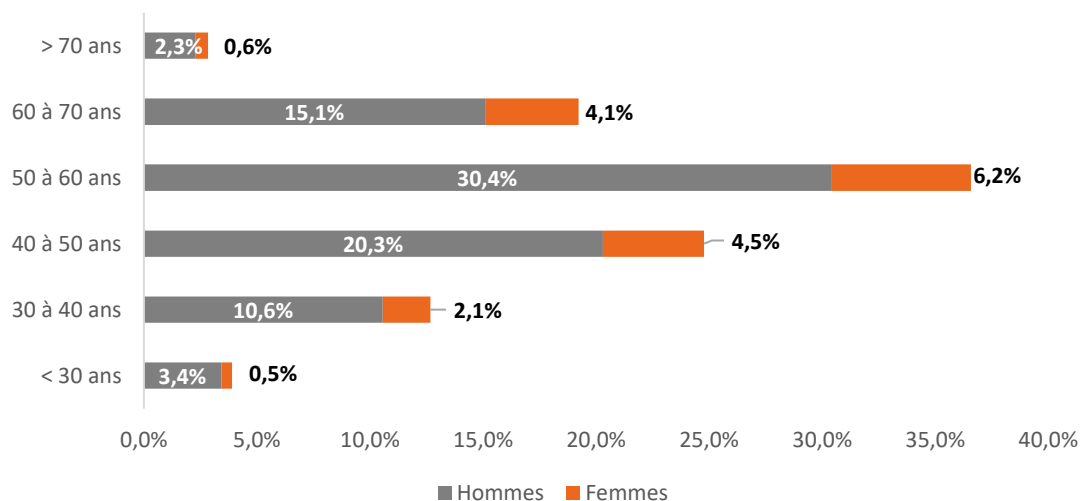


- Plus de 8 chefs d'exploitation sur 10 sont des hommes. La part de femmes est plus basse que la moyenne nationale (24,4% en 2022). Néanmoins, cette part augmente de 2 points entre 2010 et 2020.

DES CHEFS D'EXPLOITATION ÂGÉS

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

Ventilation par sexe et par tranche d'âge des chefs d'exploitation agricole en 2020 à La Réunion (Source : Agreste - Recensement Agricole 2020)



- **Les chefs d'exploitation agricole sont âgés à La Réunion**
 - L'âge moyen des exploitants agricole à La Réunion est de 50,8 ans en 2024, soit plus d'un an de plus que la moyenne nationale, déjà élevée
 - **22 % ont 60 ans ou plus, donc en âge théorique de départ à la retraite dans les toutes prochaines années.**
 - Parmi eux au moins 3% devraient déjà, au regard de la date légal de départ à la retraite, avoir cessé leur activité, entendu qu'ils ont plus de 70 ans.

- **Les jeunes chefs d'exploitation, de moins de 30 ans, déjà peu représentés à l'échelle nationale, sont très peu nombreux (4% de l'ensemble des chefs d'exploitation).**

MOINS DE PLURIACTIFS PARMI LES CHEFS D'EXPLOITATION

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

Niveau de pluriactivité des chefs d'exploitation en 2020 (La Réunion : Source : Agreste - Recensement Agricole 2020 / France métropolitaine : Source : MSA 2021)			
	La Réunion		France métropolitaine
	Nombre de chefs d'exploitation	Part de pluriactivité des chefs d'exploitation (en %)	Part de pluriactivité des chefs d'exploitation (en %)
Sans pluriactivité	5 417	82%	80%
Pluriactivité à titre principal	779	12%	20%
Pluriactivité à titre secondaire	399	6%	
TOTAL	6 595	100%	100%

- **Encore plus fortement qu'en métropole, les chefs d'exploitation n'ont comme activité que l'exploitation agricole à la Réunion. Dans le paysage ultra-marin, cette « mono activité » est plutôt rare** (A titre d'information, cette part n'est que de 48 % en Guadeloupe et de 67 % en Martinique)
- **Et si ces derniers sont pluriactifs, l'activité agricole reste l'activité principale du chef d'exploitation**

LES CHEFS D'EXPLOITATION : À RETENIR

- **Un enjeu croissant de renouvellement de la population de chefs d'exploitants agricoles :**
 - Avec 19% d'ores et déjà âgés de 60 ans ou plus en 2020
 - Et surtout avec 36 % qui atteindront ou dépasseront l'âge de la retraite à partir de 2033
 - Mais des exploitants, en âge de la retraite qui poursuivent l'exploitation pour des raisons économiques (faible pension)
- **Pour autant, le renouvellement de génération est insuffisant : seulement 25% des exploitants ont entre 26 et 39 ans**



L'enjeu du renouvellement des chefs d'exploitation est d'autant plus fort que la main d'œuvre familiale tend à disparaître rapidement, n'assurant plus, a priori, un vivier de futurs exploitants et que dans le même temps le phénomène d'agrandissement de la taille des exploitations est limité à la Réunion (+0,6 hectare en 10 ans)



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

NB : la culture de la canne est classée dans l'OTEX « Grandes cultures »

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

Libellé OTEX	La Réunion 2020		France métropolitaine
	Nombre d'ETP	% du total des ETP	TOTAL
Grandes cultures	3 447	34,0%	18%
Maraîchage et horticulture	2 298	22,6%	10%
Polyculture et polyélevage	1 852	18,2%	11%
Fruits et autres cultures permanentes	1 209	11,9%	6%
Porcins, volailles et autres granivores	817	8,0%	6%
Bovins viande	327	3,2%	9%
Bovins lait	117	1,2%	11%
Ovins, caprins et autres herbivores	72	0,7%	7%
Viticulture	12	0,1%	19%
Non classé		0,0%	0%
Bovins mixte		0,0%	3%
Toutes OTEX	10 151	100%	100%

- La **main d'œuvre** se concentre sur **3 OTEX** à La Réunion :

- Les grandes cultures (dans lequel on retrouve la canne) regroupent un tiers des ETP
- Le maraîchage et l'horticulture représentent 23% des ETP.
- La polyculture et le polyélevage cumulent 18 % de la main d'œuvre
- Les fruits et les cultures permanentes sont ensuite les seuls secteurs qui comptent plus de 10 % de la main d'œuvre.

- Comparée à la structure métropolitaine de la main d'œuvre, la Réunion se caractérise globalement :

- Par une plus forte concentration de l'emploi sur les quelques OTEX citées précédemment, notamment sur les grandes cultures, alors que l'emploi est davantage réparti en métropole,

- Par un poids important du maraîchage/horticulture (de presque deux fois), de la polyculture/polyélevage et des fruits et autres cultures permanentes, la diversification des cultures végétales est fréquente au sein des exploitations, avec un panel d'activités souvent combinées : maraîchage, arboriculture, etc., mais aussi l'élevage. D'ailleurs, il est notamment conseillé aux professionnels d'avoir au moins deux ateliers pour sécuriser leurs revenus.



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 – Entretiens réalisés dans le cadre de l'étude

NB : NB : la culture de la canne est classée dans l'OTEX « Grandes cultures »



Chiffres repères :

- En 2020, total main d'œuvre (Source : Recensement Agricole 2020) : 3 447 ETP – 34 % de la main d'œuvre agricole totale – 1er OTEX en termes de main d'œuvre
- L'activité de récolte de la canne à La Réunion est fortement dépendante de la main d'œuvre entendu qu'une part importante des exploitations ne sont pas mécanisées sur cette tâche. Au-delà de la topographie des surfaces de culture de la canne, la question de la mécanisation de la récolte fait d'ailleurs débat, notamment autour d'une moindre valorisation économique de la canne coupée mécaniquement
- Les entretiens font ressortir de forts **besoins de recrutement saisonniers**, entre juillet et décembre, notamment pour les exploitations de plus de 10 hectares ... **mais des difficultés pour les partenaires de l'emploi/formation à pouvoir quantifier le volume de saisonniers recherchés chaque année**. Ces besoins sont d'autant plus complexes à satisfaire :
 - Qu'ils évoluent selon la conjoncture (ex. en 2025, peu de saisonniers du fait des difficultés financières post Garance) -> réflexion sur la possibilité de recueillir les besoins prévisionnels lors de la déclaration de surface, avant le début de la campagne
 - Que la main d'œuvre saisonnière, déjà volatile tend de plus à diminuer en novembre/décembre (mois les plus chauds)
 - Que certains exploitants, faute de main d'œuvre, réduisent les surfaces exploitées
- Pour les **exploitations partiellement mécanisées** équipées de coupeuses péi apparaissent des besoins de **recrutements conducteurs d'engins agricoles** rendus difficiles par l'absence de formation « institutionnelle » sur le territoire.
- Les difficultés de recrutement sont amplifiées par une image très négative de la production de canne auprès des salariés agricoles mais aussi de certains partenaires emploi-formation, du fait des conditions de travail proposées : l'image est à retravailler et ce travail doit être accompagné d'une amélioration des conditions de travail

FILIÈRE VÉGÉTALE : LES « FRUITS ET AUTRES CULTURES PERMANENTES »

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

• Chiffres repères :



- En 2020, total main d'œuvre (Source : Recensement Agricole 2020) : 1 209 ETP – 12 % de la main d'œuvre agricole totale – 4ème OTEX en termes de main d'œuvre
- La **production fruitière** (litchis, ananas...hors bananes) est la **seconde activité agricole saisonnière** de La Réunion. Elle rencontre les mêmes difficultés pour les partenaires de l'emploi/formation à pouvoir quantifier le volume de saisonniers recherchés chaque année, entendu que :
 - Ces productions sont sujettes aux aléas climatiques et environnementaux
 - Leur pic de saisonnalité en novembre/décembre intervient en même temps que la campagne de récolte de canne
- Cette **activité dépend aussi fortement de la main d'œuvre** entendu que la mécanisation des exploitations est très limitée. Les activités présentent une pénibilité forte. Si des expérimentations ont eu lieu, notamment pour la récolte des litchis avec des chariots élévateurs et des boudriers, les salariés sont réticents face à ces nouvelles pratiques
- Par ailleurs, les quelques recrutements de conducteurs d'engins agricoles sont rendus difficiles par l'absence de formation « institutionnelle » sur le territoire
- Les pratiques managériales sont disparates sur les exploitations : les exploitations ayant modernisé mode de management et organisation du travail en équipe sont davantage susceptibles d'attirer de nouveaux salariés :
 - Les salariés tournent sur les exploitations et restent plus volontiers sur les exploitations les plus accueillantes
 - Les conditions de travail et la vie d'équipe sont l'un des critères prépondérants dans le choix de leur activité professionnelle

FILIÈRE VÉGÉTALE : LE « MARAÎCHAGE ET HORTICULTURE »

Source : Agreste, Recensement Agricole 2020 - Entretiens réalisés dans le cadre de l'étude



Chiffres repères :

- En 2020, total main d'œuvre (Source : Recensement Agricole 2020) : 2 298 ETP – 23 % de la main d'œuvre agricole totale – 2ème OTEX en termes de main d'œuvre
- Le taux de couverture est de 58% du marché pour les fruits et 68% pour les légumes
- **La filière est concurrencée par des importations à bas coût.**
- **L'activité se développe, plein champ et sous serre avec une production lissée sur toute l'année. Les besoins de recrutement se concentrent sur des postes d'ouvriers agricoles polyvalents, avec une connaissance spécifique des cultures maraichères. Cette maîtrise des techniques maraichères n'est pas toujours détenue par les salariés qui apprennent par la pratique**
- **Toutefois, certains ateliers font cependant office d'« activité tampon » qui servent de variables d'ajustement selon le temps disponible et les aléas. C'est notamment le cas du maraichage, lorsque ce n'est pas l'activité première de l'exploitation.**
- **Certaines exploitations ont déployé une mécanisation partielle, selon les productions : l'évolution des équipements mécaniques nécessitent une adaptation et une formation. Cette mécanisation est freinée par :**
 - La capacité d'investissement de l'exploitant mais aussi sa capacité à se projeter à moyen-terme
 - Une dynamique des coopératives de matériel agricole qui peine à prendre sur le territoire
- **La montée en compétence, quelque soit la modalité de culture, pâtit d'un accès limité à la formation continue :**
 - La réticence à la formation continue et au changement dans les pratiques est parfois un frein à la mécanisation
 - Les salariés agricoles ont relativement peu recours à la formation continue et restent sur des pratiques « ancestrales » (parfois pénibles)

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 et des possibilités de mécanisation limitées par de nombreux facteurs (topographie, moindre valorisation économique de la canne coupée mécaniquement, réticence des salariés face aux nouvelles pratiques)
- La dépendance de la main d'œuvre pour produire est croissante pour des raisons variables selon les cultures : pics de saisonnalité concomitants, pyramide des âges élevée de la main d'œuvre actuelle (chefs d'exploitation)
- Des difficultés de recrutement importants
- Le manque d'attractivité est lié à de nombreux facteurs, plus ou moins subjectifs et disparates selon les exploitations : modes de production peu modernes, pénibilités, conditions de travail, management pas en phase avec les attentes des nouvelles générations



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.4 FOCUS : L'EMPLOI PAR FILIÈRE

2.4.1 L'ANIMAL

L'EMPLOI AGRICOLE DANS L'OTEX « PORCINS, VOLAILLES ET AUTRES GRANIVORES »

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



Chiffres repères :

- En 2020, total main d'œuvre (Source : Recensement Agricole 2020) : 817 ETP – 8 % de la main d'œuvre agricole totale – 5ème OTEX en termes de main d'œuvre
- Sur le porcin, le taux de couverture est de 50% du marché local
- Sur la volaille, le taux de couverture est de 40% du marché local avec un objectif à 47% en 2030
- **Le développement de la filière porcine doit répondre à un enjeu de gestion des effluents d'élevage pour pouvoir poursuivre le développement. Pour la volaille, il s'agit de pouvoir gérer les déchets carnés**
- **La production est très automatisée, avec de plus en plus d'investissement vers le pilotage numérique des bâtiments, notamment pour la filière volaille. Des besoins de formation importants sont mentionnés sur l'aspect Automatismes, non couverts par la formation initiale. Les acteurs mentionnent une absence de formation spécifique sur le territoire sur ces filières : les formations restent généralistes et les poulaillers du Lycée St Joseph ont une structure vieillissante. Il y aurait un intérêt à développer une formation spécifique sur ces filières de production qui requièrent une technicité de plus en plus croissante**
- **En complément de ces besoins spécifiques, apparait également un besoin récurrent d'ouvriers polyvalents, en capacité d'aider les chefs d'exploitation de façon transversale sur leurs différentes activités. Ces postes sont peu méconnus avec un enjeu de mettre en visibilité ces filières**

L'EMPLOI AGRICOLE DANS L'OTEX « BOVINS VIANDE »

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



Chiffres repères :

- En 2020, total main d'œuvre (Source : Recensement Agricole 2020) : 327 ETP – 3 % de la main d'œuvre agricole totale – 6ème OTEX en termes de main d'œuvre
- Le taux de couverture du marché local 25% du marché (frais et congelé)
- **La filière s'est progressivement stabilisée et a acquis la confiance des consommateurs. Elle se fixe un objectif de continuer à augmenter la qualité des carcasses. En résulte donc un enjeu de formation et d'augmentation des compétences techniques, dans un contexte où il n'existe pas de formation dédiée sur ces sujets. Au-delà, cette filière est dépendante des compétences du reste de la chaîne de valeur (abattage, coupe, boucher...). Le développement de la production a longtemps souffert de l'absence de bouchers sur le territoire. Un plan d'action a été mené pour redévelopper cette filière de formation qui connaît également des difficultés de recrutement et un fort turnover**
- **Concernant les exploitations, si le volume d'emploi est modéré dans la filière, il est peu soumis à saisonnalité. L'ARIBEV, estime à environ 1,5 ETP par exploitation (360 exploitations adhérentes) = chef d'exploitation + ouvrier polyvalent.**

L'EMPLOI AGRICOLE DANS L'OTEX « BOVINS LAIT »

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



Chiffres repères :

- En 2020, total main d'œuvre (Source : Recensement Agricole 2020) : 117 ETP – 1 % de la main d'œuvre agricole totale – 7ème OTEX en termes de main d'œuvre
- Le taux de couverture est de 30% à 35% du marché local
- **Des exploitations qui se montent en groupement au regard des enjeux qui leur sont propres :**
 - Un fort volume d'investissement à prévoir : le coût d'installation dépasse le million d'euros avec un reste à charge important
 - Un travail 7 jours sur 7, pesant pour un exploitant seul
- **L'ARIBEV estime qu'on compte en moyenne 2,5 ETP par exploitation (50 exploitations) = 2 exploitants + 1 ouvrier polyvalent**
- **Une modernisation progressive des exploitations est à l'oeuvre, appuyée par les coopératives : les niveaux d'automatisation sont différents selon les filières et selon les outils :**
 - Niveau 1 = raclage – 90% des exploitations en sont équipées
 - Niveau 2 = alimentation automatique – 40% des exploitations en sont équipées
 - Niveau 3 = robots de traite - 2 exploitations en sont équipées (dynamique très récente)
- **Cette modernisation génère des besoins de compétences de techniciens de maintenance**

EMPLOI PAR FILIÈRE : DES PROBLÉMATIQUES TRANSVERSALES (1/2)

- **Des problématiques sont mentionnées comme constituant des freins à l'attractivité :**
 - **Les niveaux de rémunération peu attractifs :** la difficulté à pouvoir rémunérer à sa juste valeur un emploi salarié – voire même à pouvoir salarier une personne sur l'année entière- pour la catégorie d'exploitation qui peine déjà à rémunérer l'exploitant
 - **Une réelle pénibilité du travail avec :**
 - Des itinéraires techniques qui se complexifient avec un retour à des traitements manuels au regard de la limitation de certains traitements phytosanitaires,
 - Une mécanisation qui se développe progressivement
 - **Plus largement, des conditions de travail à améliorer :**
 - Le manque d'infrastructures de base : toilettes et sanitaires souvent absents (et inexistants pour les femmes)
 - L'encadrement perfectible : gestion des horaires, des pauses et du temps de travail à structurer
 - Un management à faire évoluer : selon les exploitations, un management « à l'ancienne », peu adapté aux enjeux et attentes actuels
 - Un travail encore très manuel : terrains non mécanisables ou mécanisation trop coûteuse, limite l'attractivité des emplois
 - La sécurité à renforcer : équipements de protection pas toujours fournis ou portés par les salariés (ex. travail en hauteur)
 - Un fort accent mis sur la productivité : qui limite l'inclusion de personnes éloignées de l'emploi (risque de friction au sein des équipes) et, parfois, une rémunération « réelle » à la productivité vs. rémunération horaire
- **Des emplois peu visibles :** la difficulté de quantifier les besoins et les offres d'emploi (aujourd'hui fortement informels) et communiquer sur les opportunités d'emploi de salarié dans la filière agricole – hors exploitant ne permet pas de mettre en avant l'agriculture comme secteur employeur

EMPLOI PAR FILIÈRE : **DES PROBLÉMATIQUES TRANSVERSALES** (2/2)

- Ces facteurs peuvent pour partie être contrebalancés par le point de vue des ouvriers agricoles rencontrés. Ces derniers valorisent plus particulièrement les aspects suivants de leurs métiers :
 - Le travail en plein-air
 - Les horaires de travail qui permettent d'avoir une partie de l'après-midi de libre et un équilibre vie pro/vie perso
 - La valeur ajoutée du travail, la satisfaction de voir pousser ce que l'on a planté et celle de nourrir la population
 - La diversité des tâches réalisées sur une exploitation – notamment si cette dernière est diversifiée
 - La vie d'équipe et l'ambiance de travail – lorsque le management est adapté (ce qui n'est pas le cas partout)
- Plus largement, une tendance à l'autolimitation chez les agriculteurs est évoquée :
 - Le développement de la production engendre une augmentation des charges et une pression mentale importante chez les chefs d'exploitation
 - Les aléas climatiques de plus en plus impactants (ex. Cyclone Garance), entraînant des retards et des pertes dans les récoltes
 - L'augmentation des vols sur les exploitations est contrée par une réduction de la surface exploitée pour qu'elle soit visible depuis le lieu de résidence
 - Et la difficulté à trouver de la main d'œuvre fait que certains exploitants réduisent la surface exploitée

EMPLOI PAR FILIÈRE : LE POIDS LIMITANT DANS LA PRODUCTION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- **Le manque de main d'œuvre est le principal frein au développement de l'activité agricole sur le territoire, ce qui cristallise les tensions, y compris entre exploitants, et limite les coopérations : faute de main d'œuvre ou au regard des difficultés rencontrées, les exploitants limitent la taille de leur exploitation à ce qu'ils peuvent gérer eux-mêmes ou avec l'aide de leurs proches (famille, amis, voisins) et contribuent à faire augmenter le volume de travail exercé par les travailleurs en poste**
- **Les constats sur les difficultés de recrutement sont globalement partagés et 3 grandes difficultés apparaissent :**
 - **La problématique saisonnière qui prend beaucoup de visibilité :**
 - Elle concerne la canne mais aussi les productions fruitières comme le litchi et l'ananas
 - La main d'œuvre y est vieillissante
 - L'emploi informel peut venir en réponse aux difficultés (à la demande même des ouvriers), avec une main d'œuvre qui vient chercher une rémunération donnée et qui disparaît ensuite
 - **Parallèlement, une problématique à ne pas sous-estimer sur l'emploi salarié permanent qui concerne principalement des postes d'ouvrier agricole polyvalent. Dans toutes les filières, de nombreux postes sont non pourvus. Les compétences recherchées sont celles :**
 - D'un ouvrier polyvalent agricole
 - Combinées avec des compétences spécifiques à chaque filière
 - **Et des problématiques de recrutement sur les postes techniques intermédiaires, dans les coopératives : profils de techniciens qui sont également difficiles à trouver alors même que les niveaux de rémunérations proposés sont relativement attractifs.**

FOCUS SUR LA QUESTION **DE LA MÉCANISATION**

- **La mécanisation représente de réels bénéfices pour les producteurs, en termes :**
 - **D'optimisation du temps et des rendements**
 - **De moindre pénibilité renforçant par effet induit l'attractivité**
- **Au regard des spécificités, de la production, de la topographie et du climat, des outils adaptés au contexte local se développent, avec des innovations « péi » : coupeuse péi pour la Canne, machine pour récolter les oignons, etc.. L'Armefflor et autres centres de recherche sont très actifs sur ces sujets**
- **Au-delà des problématiques d'investissement dans ses équipements, un besoin fort de formation, institutionnalisée est identifiée. En effet :**
 - **Certains outils sont parfois délaissés dans les exploitations, faute de maîtrise technique**
 - **Ou mal acceptés sans accompagnement (ex. baudriers et chariots élévateurs pour le travail en hauteur en arboriculture)**
 - **Et des formations « sur le tas » mais pas de formation professionnalisante sur la conduite d'engins agricoles (différent du BTP)**

EMPLOI PAR FILIÈRE : À RETENIR

- La pénurie de main d'œuvre est évoquée comme un frein au développement de certaines filière
- Des difficultés fortes de recrutement :
 - De saisonniers
 - D'ouvriers polyvalents permanents
 - D'ouvriers plus qualifiés et de techniciens
- Un déficit global d'attractivité de l'emploi agricole :
 - Des conditions de travail à améliorer
 - Des métiers à mettre en visibilité pour faire évoluer les représentations
- Un processus de modernisation, qui passe notamment par davantage de mécanisation ou d'outillage en cours et qui impacte :
 - Les modalités de travail
 - L'attractivité, tant en diminuant la pénibilité qu'en favorisant l'image d'une agriculture plus moderne
 - Mais qui doit être accompagné pour en tirer le plus de bénéfices possibles
- Des ouvriers peu qualifiés alors que les métiers se complexifient et une culture de la formation continue à faire progresser



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.5 DES INITIATIVES À VALORISER

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES : LE SERVICE DE REMPLACEMENT DANS LA FILIÈRE LAITIÈRE RÉUNIONNAISE (SRR) (1/2)

- **Le service de remplacement à la Réunion pour la filière laitière est en cours d'expérimentation depuis octobre 2024 – Il bénéficie pendant cette phase expérimentale d'un soutien de 31,5 k€ de l'ODEADOM (COT)**
- **Un constat de départ :**
 - Des petites exploitations laitières comptant 2,5 ETP en moyenne pour un troupeau de 50 têtes
 - La nécessité de réaliser 2 traites par jour, 365 jours par an – une présence continue nécessaire
- **Les besoins :**
 - Sécuriser la continuité d'activité
 - Permettre aux éleveurs de « souffler »
- **Les objectifs :**
 - Proposer des emplois pérennes
 - Avoir des travailleurs qualifiés
 - Renforcer l'attractivité du métier
 - Et éventuellement détecter des candidats à l'installation
- **Une convention entre le SRR et SICALAIT pour fixer les rôles**
 - SRR est l'employeur, contractualise avec les éleveurs et gère l'organisation des remplacements
 - SICALAIT est facilitateur de la démarche en communiquant auprès des éleveurs, proposant des candidats au SRR, garantissant l'équilibre économique

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES : LE SERVICE DE REMPLACEMENT DANS LA FILIÈRE LAITIÈRE RÉUNIONNAISE (SRR) (2/2)

- **La tarification :**
 - En cas de maladie / décès de l'agriculteur : 0€ pendant 40 jours
 - Pour prise de congé : 60 € / jour (maxi : 15 jours par exploitant)
 - Pour pic d'activité : 135 € / jour
- **Les premiers résultats (octobre 2024 – janvier 2025) :**
 - 2 salariés embauchés
 - 156 jours de remplacement sur 8 exploitations
 - Des réservations enregistrées jusqu'à fin 2025
- **A noter :**
 - A l'heure actuelle, les remplacements en exploitation ne suffisent pas à charger à 100% le temps de travail des 2 salariés embauchés. Pendant les périodes de « non-remplacement » chez les exploitants, les 2 salariés travaillent au sein de la coopérative

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES : LE DISPOSITIF A.I.D.E.S AGRICOLES

- **Le dispositif A.I.D.E.S (AIDe à l'Emploi Saisonnier) Agricole a été déployé pour la première fois en 2024 par le Conseil Départemental de la Réunion et l'Etat**
- **Un double constat :**
 - Les difficultés de recrutement notamment dans la filière canne pour les campagnes sucrière
 - Un vivier de main d'œuvre potentiel constitué par les bénéficiaires du RSA
- **L'objectif est de favoriser la reprise d'emploi sécurisé des bénéficiaires du RSA en cas de travail saisonnier agricole par le maintien d'aides financières**
- **Conditions d'éligibilité :**
 - Bénéficiaires du RSA depuis + de 6 mois au moment de la signature du contrat saisonnier
 - Avoir signé un contrat saisonnier d'au moins 3 mois
- **Modalités**
 - Cumul pendant 3 mois du revenu salarié et des aides, RSA et APL
 - Versement d'une prime de 600 € financé par l'Etat et mise en place par le Conseil Départemental de la Réunion (aide à solliciter par l'employeur qui la reversera au salarié)
 - Possibilité de réintégrer le RSA à l'arrêt du contrat de travail
- **A noter**
 - Il a été expérimenté dans le secteur agricole pour faire face aux besoins saisonniers en 2024 sans rencontrer de succès (40 bénéficiaires) :
 - Communication tardive, lancée après le début de la campagne sucrière
 - Craintes des bénéficiaires de voir quand même leurs aides supprimées
 - Du côté des exploitants : des bénéficiaires du RSA moins productifs que les saisonniers habituels, mais un taux horaire similaire (le SMIC) ce qui génère des tensions
 - Avec la relance d'A.I.D.E.S Agricole pour 2025, les acteurs souhaitent dynamiser le dispositif notamment en communiquant davantage

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES : **MATINÉES DE L'EMPLOI ET JOBDATING**

- Ce dispositif a été relancé en juin 2024. Il consiste à réunir tous les partenaires pour accompagner les exploitants en un seul lieu sur leurs questions d'emploi (saisonnier). Son organisation est ciblée autour de la campagne sucrière & cueillette des fruits
- Son efficacité est freinée par des limites structurelles :
 - La difficulté des exploitants à anticiper les besoins en main-d'œuvre : les offres sont souvent déposées le jour J
 - Le manque d'engagement des demandeurs d'emploi : présence administrative, sans réelle motivation. Cette attitude creuse le fossé avec les exploitants
- La participation est assez faible côté exploitants
 - Environ 20 exploitants par session, qui évoquent manque de temps, isolement sur l'exploitation, bénéfices peu clairs
- La visibilité est faible sur l'efficacité réelle de ces outils :
 - Peu de retours sur les embauches effectives à l'issue des matinées
 - Besoin de suivi post-événement pour mesurer l'impact et ajuster les actions



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.6 MAIN D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE ET TRAVAIL INFORMEL

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Sources : Entretien avec l'ensemble des acteurs réunionnais 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)

LA QUESTION DU RECOURS À L'IMMIGRATION DE TRAVAIL

- La question de recourir à l'immigration de travail fait débat au sein de la communauté agricole du territoire pour trouver des travailleurs motivés, fiables et prêts à s'investir sur toute la durée des campagnes saisonnières
- Plus précisément :
 - Les acteurs sont conscients que ce recours ne résoudra pas la question du coût : les salaires seront alignés sur les mêmes obligations légales
 - Et s'interrogent sur :
 - La nécessité de disposer d'installations spécifiques, avec en premier lieu la question du logement
 - Et la maîtrise de la langue anglais (ou autre langue permettant l'accueil dans de bonnes conditions)
- Des échanges sont en cours, par exemple avec le consulat indien, pour explorer les possibilités
- Mais des freins restent importants

UNE MAIN D'ŒUVRE INFORMELLE **FORTEMENT VOLATILE**

- Le recours à la main d'œuvre informelle est à rapprocher de la pratique de certains exploitants qui fonctionnent « à la tâche », pratique :
 - Reflétant la peur de l'exploitant de s'engager sur la durée et les difficultés associées d'assumer les coûts salariaux
 - Se matérialisant par le paiement à la journée, sans contrat
 - Et qui présente un risque car les flux financiers de recours à la main d'œuvre informelle sont traçables
- Ce recours est aussi sollicité par des travailleurs qui refusent d'être déclarés :
 - Pour gagner plus en net
 - Par peur de ne plus être éligible au RSA ou à d'autres aides sociales (bien qu'il soit possible de cumuler les aides sociales et des dispositifs tels que R+ et A.I.D.E.S)
 - Par peur de saisies financières sur leurs salaires
- Ce recours est jugé non satisfaisant par les acteurs car cette main d'œuvre est très volatile :
 - Au cours de la campagne sucrière, les abandons progressent dès novembre, avec les fortes chaleurs
 - Plus largement, les travailleurs abandonnent leur poste quand ils ont gagné la somme dont ils avaient besoin



Le recours à la main d'œuvre informelle présente donc de fortes limites



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 : Données AcoSS 2024 et données France Travail 2024

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

	2019	2021	2024
Secteur d'activité	Nombre d'offres déposées		
Production agricole	330	390	370
Tous secteurs	30 340	35 160	36 160

- Avec « seulement » 370 offres d’emploi déposées en 2024, la production agricole représente 1% de la totalité des offres d’emploi déposées à France Travail en 2024.
- Après une augmentation entre 2019 et 2021 (+18%), le nombre d’offres d’emploi baisse légèrement entre 2021 et 2024 (-5%)

- En 2024, les secteurs de l’agriculture, de la sylviculture et de la pêche ont réalisé 3 288 embauches
- 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 les 370 offres déposées et les 3 288 embauches réalisées semble néanmoins montrer l’invisibilité du marché du travail agricole
- Venant confirmer que le nombre d’offres ne représente pas la réalité du marché du travail agricole, les acteurs évoquent :
 - Des canaux de recrutement fermés : un recrutement par cercle restreint via la famille, les voisins, le bouche-à-oreille
 - Peu de publication formelle d’offres : les métiers agricoles ne sont pas considérés comme des métiers en tension faute de volume

UNE FORTE FLUCTUATION DES BESOINS ET DES CONTRATS – DÉPENDANTS DE LA CONJONCTURE ET DES ALÉAS

Source : Open Data France Travail – Entretien avec les acteurs

Ventilation des offres d'emploi en « production agricole » par type de contrats - (Source : France Travail)

Contrats	2019	2021	2024
CDI – Production agricole	37%	24%	29%
<i>CDI – Tous secteurs</i>	<i>37%</i>	<i>34%</i>	<i>37%</i>
CDD de plus de 6 mois – Production agricole	24%	27%	29%
<i>CDD de plus de 6 mois – Tous secteurs</i>	<i>19%</i>	<i>29%</i>	<i>27%</i>
CDD de 1 à 6 mois – Production agricole	33%	43%	34%
<i>CDD de 1 à 6 mois – Tous secteurs</i>	<i>32%</i>	<i>25%</i>	<i>22%</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>2%</i>
Contrat spécifique (intérim, intermittent, saisonnier) – Production agricole	6%	6%	8%
<i>Contrat spécifique (intérim, intermittent, saisonnier) – Production agricole</i>	<i>10%</i>	<i>11%</i>	<i>12%</i>

- Après une forte baisse entre 2019 et 2021, les offres d'emploi en CDI pour la production agricole sont orientées à la hausse
- Les CDD sont les principaux contrats signés, qu'ils soient de plus de 6 mois ou de moins de 6 mois, en lien avec les périodes d'activité saisonnière.
- Les exploitants eux-mêmes reconnaissent adapter leurs volumes et modalités de recrutement à la conjoncture annuelle et ne s'engagent que lorsqu'ils sont sûrs de pouvoir dégager les revenus nécessaires à la rémunération du salarié – et qu'ils ont déjà testé le salarié sur un contrat saisonnier ou autre contrat court (notion de confiance et de test préalable importante).

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	15%	13%	12%
Tous secteurs	20%	18%	17%

- La diminution des offres d'emploi en CDI dans la production agricole peut être mise en parallèle avec la **baisse de la part des CDI** dans les embauches entre 2019 et 2024. Néanmoins, cette **baisse touche l'ensemble des secteurs (-3 points)**.



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 pérennes

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 HAUSSE 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

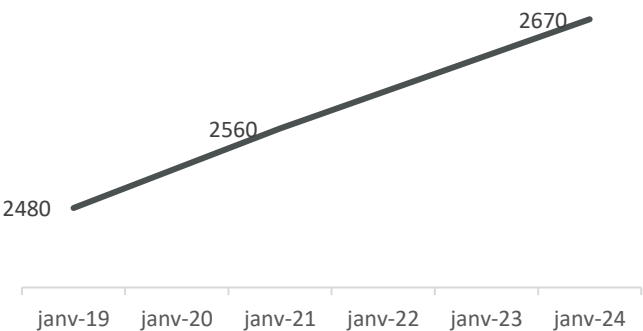
Evolution comparée de la demande d'emploi en production agricole

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

	Nombre de demandeurs d'emploi inscrits			Evolution
	2019	2021	2024	2019-2024 (en %)
Production agricole	2 480	2 560	2 670	7,6%
Tous secteurs	161 090	158 490	154 800	-3,9%

Evolution du nombre de DE dans la production agricole

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



- **Fin 2024, la production agricole compte 2 670 demandeurs d'emploi, soit 8% de plus qu'en 2019, alors que la demande d'emploi globale baisse de 4%**
- **Sous l'effet de ces évolutions antagonistes, la part de demandeurs d'emploi dans la production agricole passe de 1,5% du total de la demande d'emploi en 2019 à 1,7% en 2024**

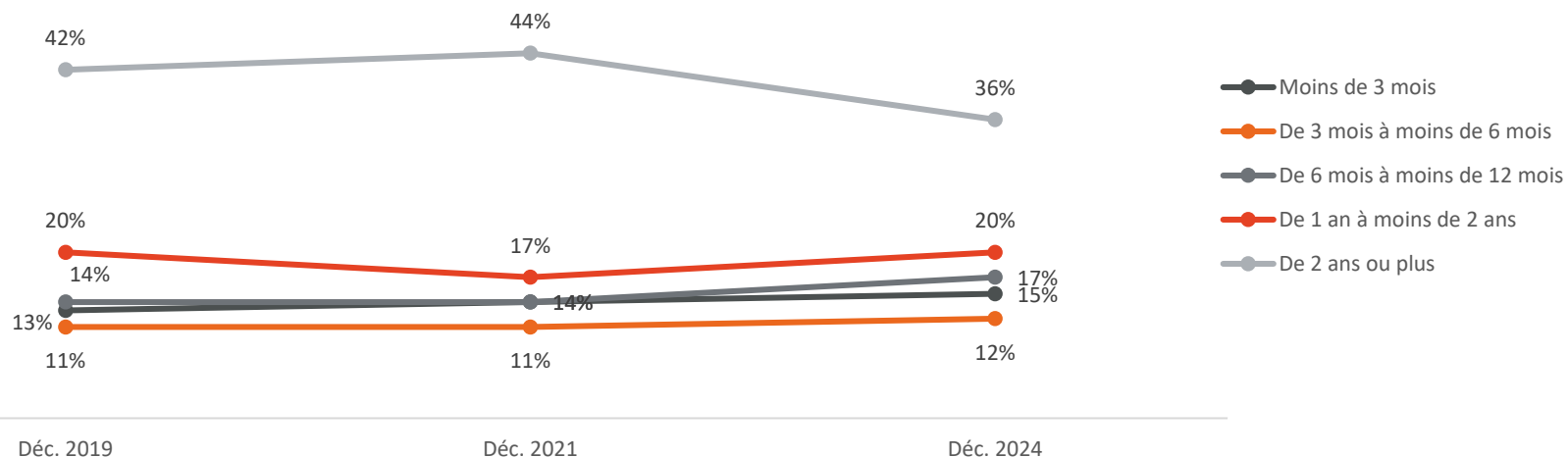
LA QUESTION DE LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE QUI FRAGILISERAIT LE VIVIER ?

- **Depuis la dernière réforme de l'assurance chômage, les critères pour bénéficier d'une allocation ont été rendus plus strictes, notamment en termes de durée minimale de travail plus longue que celle d'une saison agricole**
- **Les conséquences directes de l'application de cette réforme :**
 - Les ouvriers qui alternaient saison agricole, chômage, saison suivante ne peuvent plus maintenir ce cycle
 - Ils doivent chercher une autre activité plus continue pour ouvrir des droits
 - **Dès lors, ils abandonneraient progressivement le secteur agricole**
- **A moyen terme, le risque est que ce vivier de main-d'œuvre soit en déclin ce qui engendrerait :**
 - Une moindre « fidélisation » des saisonniers, davantage de turn-over
 - La perte de savoir-faire des saisonniers « historiques »

UNE MAJORITÉ DE DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE

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)



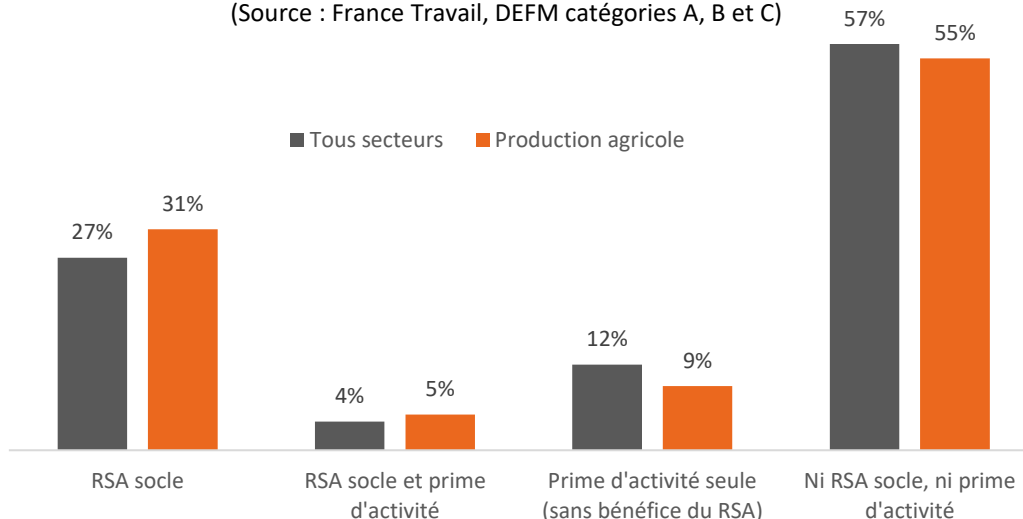
- Bien qu'en baisse, les demandeurs d'emploi sont très éloignés du marché du travail : les demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an d'inscription à France Travail) demeurent majoritaires

UN TIERS DES DEMANDEURS D'EMPLOI AU RSA

- 960 demandeurs d'emploi de la production agricole bénéficient du RSA (soit 36% contre 31% dans l'ensemble des secteurs)

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

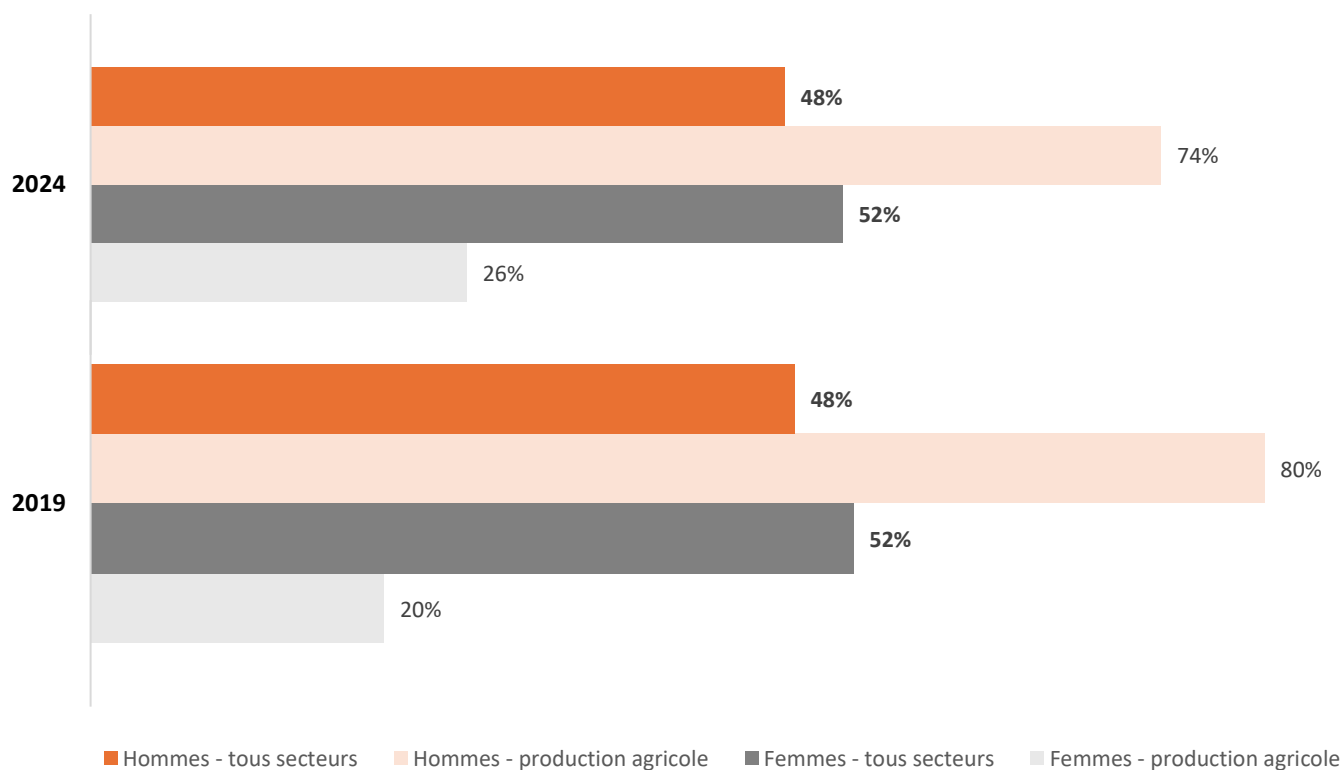
(Source : France Travail, DEFM catégories A, B et C)



- Pour inciter les bénéficiaires du RSA à prendre un emploi dans le secteur agricole, le dispositif AIDES a été mis en place avec un résultat en demi-teinte en 2024 (cf. des initiatives à valoriser). Les exploitants ont mentionné une productivité plus faible des bénéficiaires du dispositif par rapport aux autres saisonniers
- La reconduction du dispositif prévue pour la saison 2025 nécessite néanmoins des questions de fond à explorer :
 - Les bénéficiaires du RSA sont-ils la bonne cible ? Comment éviter les orientations par défaut ?
 - Cela ne contribue-t-il pas à dévaloriser l'emploi agricole au lieu du contraire ?

UN ENJEU LIÉ À LA FÉMINISATION DE L'EMPLOI ?

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'à La Réunion 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. Elles sont par ailleurs davantage représentées dans la demande d'emploi que parmi les chefs d'exploitation (18%)

DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE TOUT ÂGE

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)

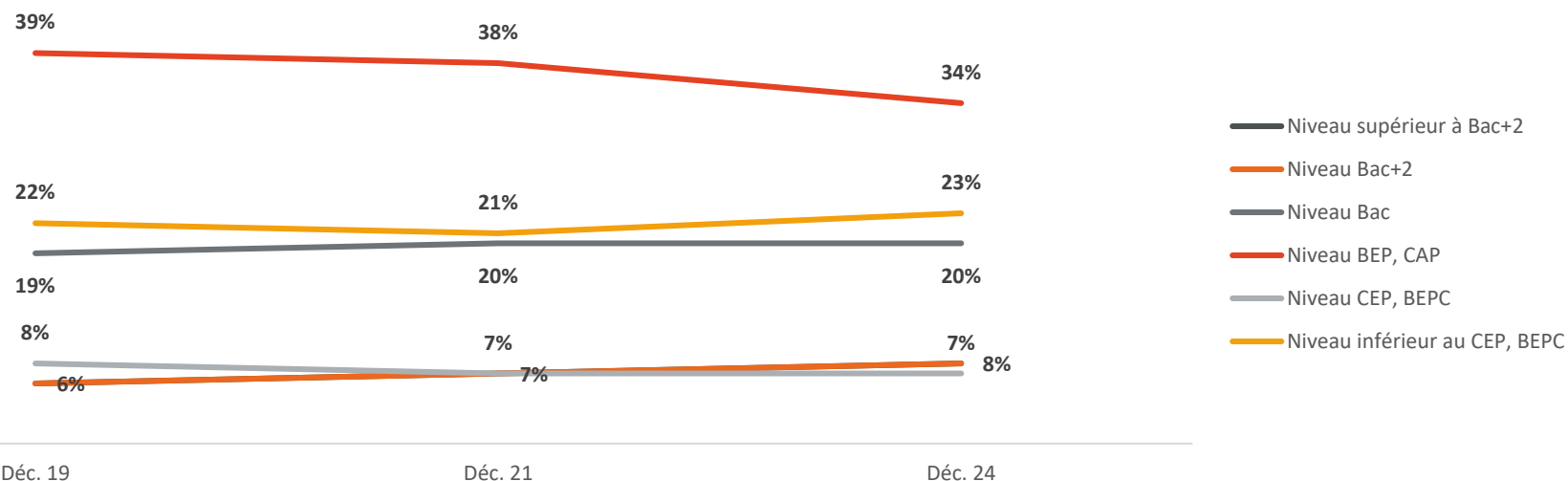
Tranche d'âge		Femmes		Hommes	
		déc-19	déc-24	déc-19	déc-24
Moins de 25 ans	Production agricole	6%	9%	12%	10%
	Tout secteur	12%	14%	12%	14%
25 - 49 ans	Production agricole	64%	57%	58%	57%
	Tout secteur	60%	57%	59%	56%
50 ans ou plus	Production agricole	30%	34%	30%	33%
	Tout secteur	28%	29%	29%	30%

- Contrairement à d'autres territoires ultra-marins, si les seniors constituent un petit tiers des demandeurs d'emploi de la production agricole, cette part n'est pas plus élevée que dans d'autres secteurs. Toutefois, elle reste intrinsèquement élevée notamment au regard de la pénibilité physique du travail agricole...et cette part tend à augmenter sur les 5 dernières années
- Par ailleurs, les femmes entre 25 et 49 ans, à la recherche d'un emploi agricole, sont moins nombreuses en 2019 qu'en 2024
- La faible part de jeunes est à appréhender avec précautions entendu leur faible taux d'inscription à France Travail

DES DEMANDEURS D'EMPLOI QUI RESTENT PEU 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)



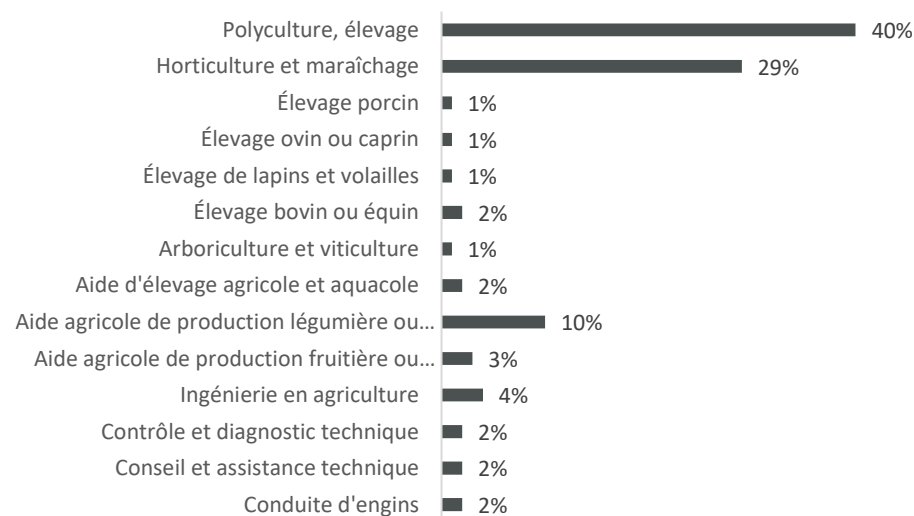
- Les niveaux CAP/BEP et infra, malgré une légère baisse, restent majoritaires parmi les demandeurs d'emploi de la production agricole
- La part de niveau Bac est relativement importante, à 20 % et n'évolue pas
- Le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur, s'il est faible (8%) n'est pour autant pas négligeable en effectif et évolue peu sur la période

UNE RECHERCHE PEU CIBLÉE...OU TRÈS PRÉCISE

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)



- La majorité des demandeurs d'emploi ont une recherche large, dans la polyculture, élevage
- Reste que près d'un tiers choisissent le maraîchage et qu'ensuite, certes sur de faibles parts, des recherches encore plus ciblées apparaissent
- A noter également, en cumulé, près de 8 % de demandeurs d'emploi déclarent chercher un poste dans le conseil agricole au sens large



3. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

3.3 LE BESOIN EN MAIN D'OEUVRE

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PARTICULIÈREMENT IMPORTANTES POUR LES CONDUCTEURS D'ENGINS EN 2024

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 projets saisonniers en 2024	Difficultés à recruter 2024	Difficultés à recruter 2021	Difficultés à recruter 2019
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	20	0%	100%	50%	0%
Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	60	33%	50%	50%	-
Viticulteurs, arboriculteurs	140	100%	50%	50%	100%
Agriculteurs	760	43%	49%	66%	38%
Eleveurs	100	0%	30%	40%	0%
Maraîchers et horticulteurs	180	22%	17%	85%	60%

- Sur les 1 260 projets de recrutements recensés dans la production agricole en 2024 :
 - Un nombre important de projets de recrutement concernent la large catégorie des « agriculteurs » (760 en 2024), demande peu précise
 - Dès lors, 3 métiers identifiés concentrent la majorité des projets de recrutement :
 - Les maraîchers, majoritairement pour de l’emploi non saisonnier, avec des difficultés de recrutement en forte baisse
 - Des arboriculteurs, uniquement en saisonnier, avec une anticipation de difficulté pour un recrutement sur deux
 - Des éleveurs, en nombre élevé, pour des postes pérennes et moyennement difficiles à recruter
 - La plus forte difficulté de recrutement est anticipée sur les conducteurs d’engins
 - Le nombre de recrutement sur les postes de techniciens est élevé et assez complexe à pourvoir

*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.

UNE MOBILISATION ASSEZ FORTE DES **DISPOSITIFS DE FRANCE TRAVAIL**

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

- **Les dispositifs de France Travail sont bien mobilisés, notamment pour former les demandeurs d'emploi. Pour 2024, 110 entrées en formation ont été identifiées concernant**
 - **La gestion des exploitations (60)**
 - **L'horticulture (30)**
 - **La culture légumière (20)**

LE MARCHÉ DU TRAVAIL : **SYNTHÈSE**

- **Une offre d'emploi peu visible** (dichotomie entre les 370 offre déposée et les embauches réelles, entre les 370 offre déposée et les 1260 projets identifiés de besoin prévisionnel de main d'œuvre), **concentrée majoritairement sur la recherche de main d'œuvre en contrat court.**
- **Les besoins projetés en main d'œuvre davantage qualifiée** (techniciens, conducteurs d'engins agricoles) **sont volumétriquement plus faibles et anticipés comme très complexes à pourvoir**
- **En face de cette offre visible (370 offres déposées), une volumétrie près de 7 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...)
 - **Vieillissante** (30% de seniors, part en augmentation) **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**
- **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**
- **Une faible connaissance entre France Travail et les professionnels et qui peut engendrer**
 - **une certaine méfiance se traduisant par des préjugés persistants sur les candidats « hors réseau » : candidatures perçues comme inadaptées, méconnaissance du monde agricole**
 - **Mais également des orientations qui ne sont pas toujours optimales : rapprochements de profils du BTP non adaptés, orientations par défaut...**

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

Dans le contexte de la réforme de l'assurance chômage et de l'allongement de la durée de cotisation nécessaire, une réflexion doit être engagée pour identifier des complémentarités de travail entre les filières afin que les saisonniers notamment puissent travailler sur une période plus longue dans l'année



4. LA FORMATION



4. LA FORMATION

4.1 LA FORMATION INITIALE

L'OFFRE DE FORMATION INITIALE

Source : MASA – DGER et Entretiens avec les acteurs

Cartographie de la formation par niveau

(Source : ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire)

Niveau	Diplôme	Etablissement	Voie
3	Seconde Pro/Productions	LPA SaintJoseph	Hors apprentissage
		MFREO de la Plaine des Palmistes	Hors apprentissage
	BPA/Travaux de la production animale/Polyculture-élevage	CFA SaintJoseph	Apprentissage
	BPA/Travaux des productions horticoles/Horticulture ornementale légumière	CFA SaintJoseph	Mixte
	CAPA/Agricultures des régions chaudes	CFA Forma'Terra à St Paul	Apprentissage
		CFA SaintJoseph	Mixte
		LPA SaintJoseph	Mixte
		MF de l'Est à Saint André	Mixte
	CAPA/Métiers de l'agriculture	MF de l'Est à Saint André	Hors apprentissage
		MFREO de Saint Pierre	Hors apprentissage
4	Bac Pro/Conduite de productions horticoles	LPA SaintJoseph	Hors apprentissage
	Bac Pro/Conduite et gestion de l'entreprise agricole	LPA SaintJoseph	Hors apprentissage
		MFREO de la Plaine des Palmistes	Hors apprentissage
	BP/Responsable d'entreprise agricole	CFA Forma'Terra à St Paul	Mixte
		CFA SaintJoseph	Mixte
5	BTSA/Agronomie et cultures durables	CFA Forma'Terra à St Paul	Apprentissage
	BTSA/Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole	MFREO de la Plaine des Palmistes	Mixte
	BTSA/Développement de l'agriculture des régions chaudes	LEGTA E. Boyer de la Giroday - Saint Paul	Hors apprentissage
	BTSA/Métiers du végétal	LPA SaintJoseph	Hors apprentissage
	BTSA/Productions animales	CFA SaintJoseph	Mixte
		LPA SaintJoseph	Hors apprentissage

- Une offre de formation initiale la plus riche des territoires ultra-marins étudiés avec 12 diplômes différents répartis de manière assez homogène entre les niveaux 3, 4 et 5 - L'offre est particulièrement bien étoffée en post bac avec 5 BTS
- Les 2 titres spécifiques aux territoires ultra-marins, le CAPA agriculture des régions chaudes et le BTSA DARC sont déployés
- Si peu de formations ne sont qu'en apprentissage, le format mixte (voie scolaire ou apprentissage) est possible sur de nombreux diplômes
- Malgré cette offre, les acteurs trouvent les formations initiales jugées trop généralistes :
 - Peu de spécialisation selon les cultures spécifiques (canne, ananas, maraîchage...)
 - Peu de lien avec les productions locales exotiques ou endémiques

- **L'offre est proposée par les 2 établissements publics** (EPLEFPA Forma Terra : CFA Forma Terra, LEGTA E. Boyer et EPLEFPA Saint-Joseph : LPA Saint-Joseph et CFA Saint-Joseph) et le réseau des MFR
- **Les acteurs font part d'un lien distendu entre les établissements de formation et les exploitants agricoles** (hormis des accueils de stagiaires pour certains)

DES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT DE FORMATIONS D'INGÉNIEURS ET BAC +5

- Pour compléter l'offre actuelle, il existe un projet de création d'une formation d'ingénieur agricole – en partenariat ESIROI et un CFA de Montpellier. L'objectif visé est d'accompagner la montée en compétences de techniciens déjà en poste vers les postes d'ingénieurs
- Ce projet est confronté à des difficultés de financement et avance difficilement depuis deux ans
- Un autre projet a été évoqué, de création d'un master avec l'Université de La Réunion

LES ENTRÉES EN FORMATION INITIALE DEPUIS 2021 (1/2)

Source : MASA – DGER

Effectifs des entrées en formation en 2021, 2022, 2023 et 2024 par niveau (Source : ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire)

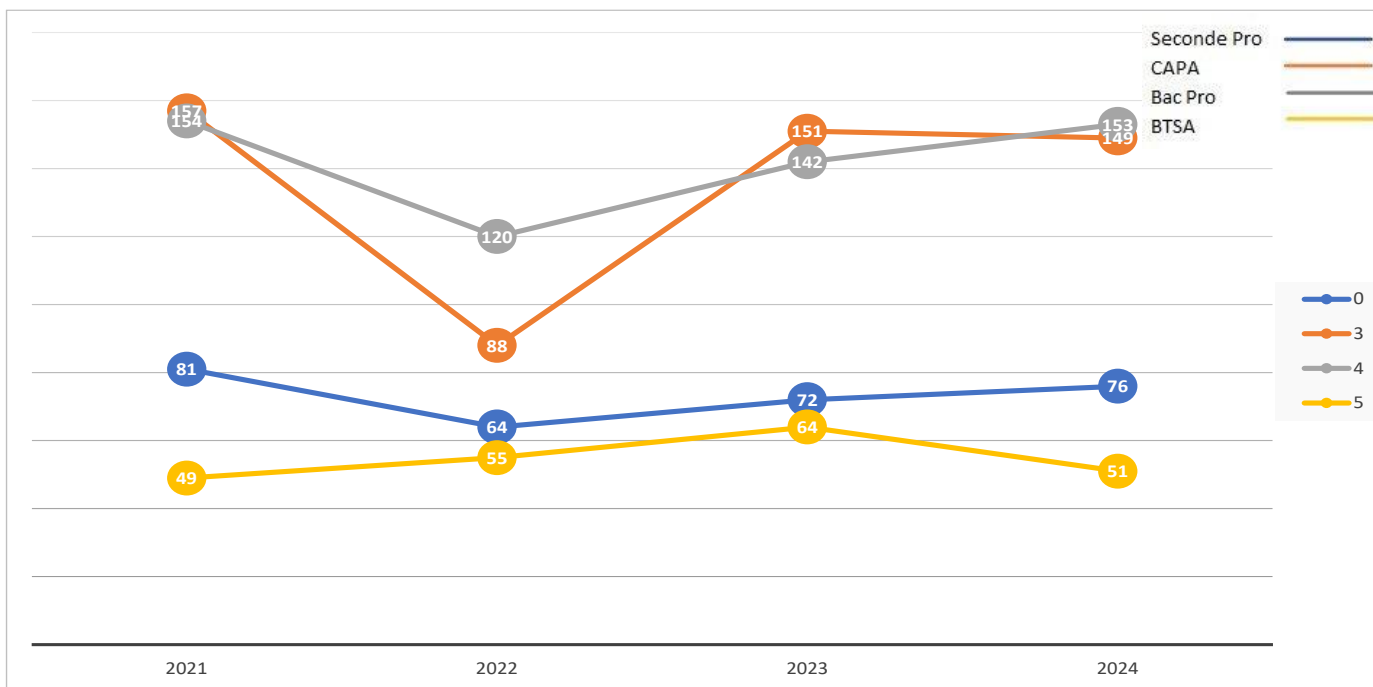
Niveau	Diplôme	Année d'entrée			
		2021	2022	2023	2024
	Seconde Pro - Productions	81	64	72	76
3	CAPA - Agriculture régions chaudes	75	55	33	36
	CAPA - Métiers de l'agriculture	47	33	29	25
	BPA - Travaux prod animale/Polyculture	10	0	12	13
	BPA - Travaux prod horticoles/Horti orn	24	0	16	16
	CAPA - Agri rég chaudes		0	61	59
	BPA - Travaux prod horticoles/Arboricu	1	0	0	
4	Bac Pro - CGEA	42	47	34	33
	Bac Pro - Conduite prod horticoles	16	14	13	12
	BP - Resp Entreprise agricole	91	59	93	92
	CS - Tracteurs machines agri.	5	0	2	
	Bac Pro - PIPAC				16
5	BTSA - ACSE		13	5	7
	BTSA - Agronomie-prod. végétales	8	10	0	
	BTSA - D.A.R.C.	16	10	19	11
	BTSA - Production horticole	1	16	0	
	BTSA - Productions animales	24	6	21	15
	BTSA - Agronomie cultures durables		0	13	11
	BTSA - Métiers du végétal			6	7
Total général		441	327	429	429

- Après une forte baisse en 2022, les effectifs repartent à la hausse et se stabilisent sans pour autant atteindre le niveau de 2021 – C'est surtout sur les niveaux 3 que les effectifs sont en retrait en 2024 par rapport à 2021
- Certains BTSA comptent pas ou peu d'inscrits en 2024 comparés aux années précédents : le BTSA ACSE, Le BTSA Agronomie – production végétale, le BTSA production horticole ou encore le BTSA Métiers du végétal

LES ENTRÉES EN FORMATION INITIALE DEPUIS 2021 (2/2)

Source : MASA, DGER)

Evolution du nombre d'entrées en formation entre 2021 et 2024 (graphique, selon le niveau de formation initiale, cf. tableau de la diapositive précédente) (Source : ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire)



- L'année 2022 a vu une forte baisse des entrées en formation (-25,8% globalement) centrée sur les entrées en formation de niveau 3 et 4 (-43,9% et -22,1%)
- Le nombre d'entrées en formation en 2024 est sensiblement le même qu'en 2021 et ce quel que soit le niveau de diplôme

LA FORMATION INITIALE : DE NOMBREUSES RUPTURES

Source : MASA – DGER et Entretiens avec les acteurs

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	47	88	49	9	39	44	10	46
Autre niveau 3	43	149	105	40	44	30	27	43
Bac Pro	nd	3	nd	nd	nd	nd	nd	nd
BP	33	80	70	17	10	12	21	67
Autre niveau 4	49	36	28	11	8	22	31	47
BTS	29	50	36	14	14	28	28	44
Ensemble	41	406	291	94	115	28	23	49

* Attention ces données sont à prendre avec précaution au vu des faibles effectifs traités

- **41% des contrats d'apprentissage sont rompus avant leur terme, en particulier chez les jeunes préparant un diplôme de niveau 4 (hors Bac Pro et BP – soit en CS Tracteurs et machines agricoles) ou un CAP**
- **Ces derniers répondent par ailleurs par le taux d'occupation en emploi le plus faible six mois après la sortie (10%)**
- **A l'inverse, les jeunes issus d'une formation CS Tracteurs et machines agricoles répondent pour le taux le plus élevé (31%), bien qu'il reste nettement inférieur à 50%**
- **Les acteurs évoquent des formations choisies par défaut : les formations se remplissent au « deuxième tour » traduisant des orientations par défaut plus que par vocation et des orientations peu construites, souvent faute d'alternative**

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 sortant

EN COMPLÉMENT

Source : Entretiens avec les acteurs

- **Les acteurs évoquent des parcours pensés pour former plutôt des exploitants, pas des salariés**
 - Le salariat agricole reste invisibilisé dans les établissements de formation
 - Peu de valorisation des métiers d'ouvriers agricoles et des opportunités de recrutement du territoire
- **Par ailleurs, ils mentionnent l'absence de visibilité sur les trajectoires professionnelles des personnes formées :**
 - Que deviennent les formés après la formation ?
 - Que deviennent ceux qui n'ont pas accès au foncier, pour mener à bien leur projet d'installation

Deux axes principaux doivent être travaillés sur la formation initiale :

- L'orientation, afin que le choix de l'enseignement agricole soit le reflet d'un projet dans le secteur
- L'adaptation de l'offre aux spécificités de l'agriculture réunionnaise – à l'heure actuelle, aucun CS, à l'exception de celui dédié aux agroéquipements, n'est proposé





4. LA FORMATION

4.2 LA FORMATION CONTINUE

LA FORMATION CONTINUE **DIPLÔMANTE**

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/Elevage de ruminants	CFPPA Saint Joseph	Hors apprentissage
	BPA/Travaux des productions horticoles/Horticulture ornementale légumière	CFPPA Forma'Terra	Hors apprentissage
		CFPPA Saint Joseph	Mixte
	CAPA/Agricultures des régions chaudes	CFPPA Forma'Terra	Hors apprentissage
4	BP/Responsable d'entreprise agricole	CFPPA Forma'Terra	Mixte
		CFPPA Saint Joseph	Mixte
	CS/Conduite de productions en agriculture biologique, transformation et commercialisation	CFPPA Forma'Terra	Hors apprentissage

- **L'offre de formation continue diplômante est proposée par les 2 établissements publics** (EPLEFPA Forma Terra : CFPPAA Forma Terra et EPLEFPA Saint-Joseph : CFPPA Saint-Joseph)
- **Elle est composée de titres de niveaux 3 et 4**
- **A noter, la présence d'un CS**

EN COMPLÉMENT

Source : Entretiens avec les acteurs

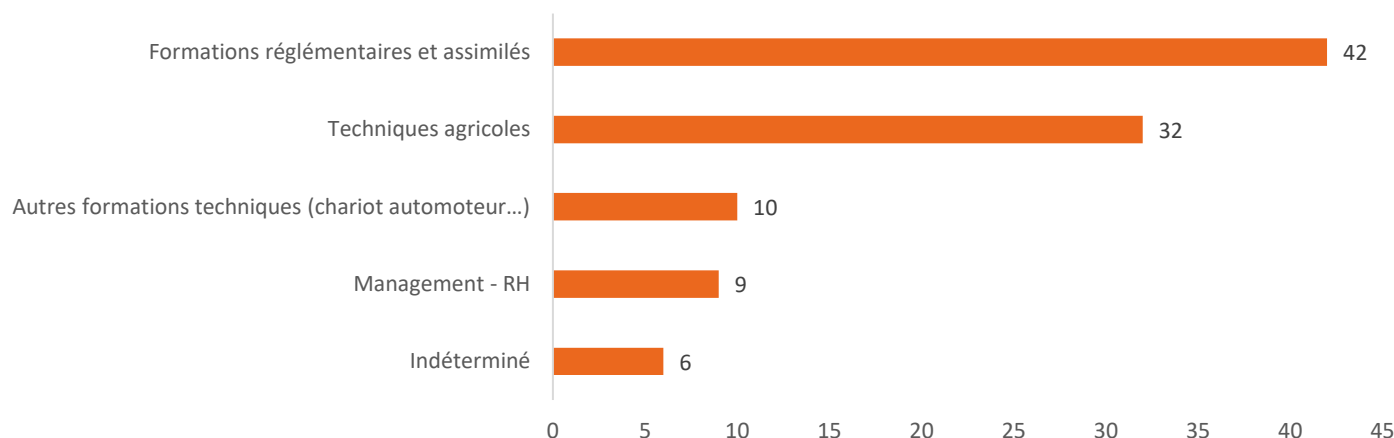
- **A destination des demandeurs d'emploi, la Chambre d'agriculture dans le cadre d'un AMI de la Région a mis en place une formation découverte des métiers agricoles**
- **Cette formation vise à faire découvrir les métiers agricoles et aider à trouver sa voie professionnelle. Sur une durée de 3 mois, les apprenants alternent entre cours en centre, visites de terrain et stages pratiques**
- **Le premier bilan fait état :**
 - Sur 15 entrants, 11 sortants
 - Aucune vocation identifiée pour le salariat agricole parmi les stagiaires, le principal débouché souhaité étant l'installation à leur compte ou création d'activités connexes
 - Parmi les freins identifiés, l'absence de certificat ou diplôme en fin de formation, certains demandeurs d'emploi sont déçus, attendent une reconnaissance formelle

DES SALARIÉS AVANT TOUT FORMÉS SUR DU « RÉGLEMENTAIRE »

Sources : Ocapiat La Réunion

- **322 salariés ont bénéficié d'une formation financée par Ocapiat** (Opérateur de Compétences de la Coopération agricole, de l'Agriculture, de la Pêche, de l'Industrie Agroalimentaire et des Territoires) **en 2024 pour un montant de prise en charge totale de 2 789 628 €**
- **Ces salariés travaillent dans 200 exploitations différentes**

Typologie de formation des stagiaires entrés en formation en 2024 via le Plan de Développement des Compétences (Source : Ocapiat La Réunion)



- **Sur 99 salariés formés via le Plan de Développement des Compétences :**
 - **4 salariés sur 10 ont suivi une formation « réglementaire », en premier lieu des formations de « Manutention » et de « Prévention »**
 - **Suivent les formations liées aux techniques agricoles (dont 27 en production végétale), puis les formations de la technique non spécialisée à l'agriculture (chariot automoteur)**
 - **Arrivent en dernier lieu les fonctions support ou les démarches RH/Qualité**

UN FORT RECOURS À L'ALTERNANCE PARMI LES FORMATIONS FINANCÉES PAR L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

Sources : Ocapiat La Réunion

Formation professionnelle 2024 : stagiaires et montants engagés par dispositif (Source : Ocapiat La Réunion)

Dispositif	Stagiaires		Montant engagés	
	Nombre	% du total	Montant en €	% du total
Alternance	215	67%	2 752 643	99%
Plan de développement des compétences	107	33%	36 985	1%
TOTAL *	322	100%	2 789 628	100%

- 215 alternants ont été financés par Ocapiat en 2024. Les alternants représentent presque 7 stagiaires sur 10 et 99% du total des montants engagés.
- Ce constat vient contrebalancé la représentation des acteurs qui faisaient part de difficultés à réaliser de l'alternance sur le territoire

UNE HAUSSE DU NOMBRE DE STAGIAIRES EN 2024

Sources : Ocapiat La Réunion

Evolution du recours à la formation professionnelle entre 2023 et 2024 (Source : Ocapiat La Réunion)			
Indicateurs	2024	2023	Evolution 2023-2024
Nombre de stagiaires	322	288	12%
Montant engagé (en €)	2 789 628	2 809 293	-1%
Nombre d'entreprises bénéficiaires	200	200	0%

- **Le nombre de stagiaires bénéficiaires de formations prises en charge par Ocapiat a augmenté de 12% en 2024 comparé à l'année précédente, bien que le nombre d'exploitations ayant mobilisé la formation soit resté constant**
- **Les montants engagés par l'OPCO sont en légère baisse entre 2023 et 2024 (-1%).**

LES FREINS À LA FORMATION CONTINUE

Source : entretiens avec les acteurs

- **Excepté la formation en alternance dont la volumétrie à La Réunion est de loin très largement supérieure à celle des autres territoires étudiés, le recours à la formation continue des salariés est à un niveau bas** (pour information, 182 formés en 2024 sur le plan de développement des compétences en Guadeloupe, 739 en Martinique)
- **Plusieurs facteurs concourent à ce faible recours :**
 - **Une culture de la formation peu ancrée dans le secteur agricole :**
 - Recours limité à la formation continue (formations obligatoires)
 - Apprentissage « sur le tas » privilégié, en lien avec des besoins ponctuels et précis (ex. conduite d'engins)
 - **Des salariés ayant un profil souvent éloignés des dynamiques de formation :**
 - Parcours scolaires ou professionnels fragmentés, parfois douloureux
 - Manque de confiance ou appréhension face au retour en formation
 - **Des contraintes spécifiques au secteur agricole :**
 - Des temps de travail peu compatibles avec des temps de formation
 - Un manque de remplacement sur les exploitations
 - Peu d'offres de formation adaptées (contenus, rythmes, lieux)
- **Spécifiquement sur ce dernier point, certains marchés de formation continue d'OCAPIAT sont restés sans réponse. Ociapiat évoque moins la capacité des organismes de formations (OF) à se positionner sur des marchés qu'un manque de compétences au sein desdits organismes**
- **Par ailleurs, il existe une ligne de financement FEADER pour la formation des techniciens intervenant au sein des coopératives, des interprofessions, des consulaires, etc. Aucun financement n'a pour le moment été mobilisé.**

LA FORMATION CONTINUE : A RETENIR

- Si l'alternance est à un niveau élevé, la formation continue des salariés en poste est en revanche à un niveau bas à la Réunion
- Le recours à la formation continue est majoritairement centré sur un volet « réglementaire », le volet développement des compétences « techniques agricoles » se faisant, culturellement, davantage par des formations « sur le tas »



Dans un système agricole qui se diversifie, qui porte de fortes ambitions en matière de souveraineté alimentaire et qui peine à recruter, le recours à la formation continue des salariés en poste apparaît être un levier à actionner pour augmenter la production grâce à l'acquisition de nouvelles compétences



4. LA FORMATION

4.3 LA FORMATION CONTINUE DES CHEFS D'EXPLOITATION

FORMATION CONTINUE DES CHEFS D'EXPLOITATION

Sources : Rapport d'activité 2024, Vivéa Réunion

- **En 2024 :**
 - **Vivéa* Réunion compte 10 221 contributeurs**
 - **2357 chefs d'exploitation ont bénéficié d'une formation**
 - **Le taux d'accès à la formation des exploitants de la Réunion est de 21,5%, quasiment identique au taux national (21,7%) avec des différences marquées :**
 - Les contributeurs de 50 ans et + représentent 58% des contributeurs mais leur taux d'accès à la formation n'est que de 19%
 - En revanche, les 30 à 39 ans représentent 14% des contributeurs mais ont un taux d'accès à la formation de 27%.
- NB 1 : « Vivéa est le « 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. » Source : Vivéa.
- NB 2 : Les contributeurs de VIVEA sont les chefs d'entreprise agricole non-salariés, aides familiaux ou conjoints collaborateurs, cotisant de solidarité qui relève du régime agricole. Source : Vivéa

UNE MOBILISATION TRÈS VARIABLE DE LA FORMATION DES EXPLOITANTS

Répartition des contributeurs, bénéficiaires et taux d'accès

(Source : Rapport d'activité 2024, Vivéa Réunion)

Activité principale	Contributeurs	Bénéficiaires	Taux d'accès
Culture de céréales ; cultures industrielles	38%	39,5%	22,4%
Elevage de bovins	3,8%	3,8%	21,4%
Culture et élevage associés	0,1%	0%	0%
Elevage d'ovins, caprins et équidés	1,9%	1,5%	17,5%
Réalisation et entretien de plantations ornementales	0%	0%	0%
Culture de légumes ; maraîchage	27,5%	25,5%	20%
Culture fruitière	18,1%	17,1%	20,3%
Elevage de volailles	2,4%	2,8%	25%
Elevage d'autres animaux	2,9%	2,5%	18,7%
Horticulture ; pépinières	3,3%	3%	19,2%
Elevage de porcins	2%	2,3%	24%
Divers	0%	2%	0%
Total	100%	100%	21,5%

- Ce sont les éleveurs de volailles qui ont le taux d'accès à la formation le plus important. Ils précèdent les éleveurs de porcins (2% de contributeurs et 24% de taux d'accès à la formation)
- Plus largement, les taux d'accès sont également proches du taux national pour les exploitants de cultures industrielles, ceux de la production de légumes et de fruits, l'élevage d'autres animaux et les horticulteurs

DES FORMATIONS SUR **DES THÉMATIQUES VARIÉES**

Sources : Rapport d'activité 2024, Vivéa Réunion

- Si l'on analyse les thématiques les plus suivies en formation, on observe que les formations suivantes sont régulièrement suivies :
 - Techniques liées à la production végétale
 - Techniques liées à la production animale
 - Formations certifiantes secteur agricole
 - Conduite d'engins et permis
 - Formations labellisées Ecophyto
 - Approche globale de l'entreprise
 - Accueil et tourisme
 - Bien-être animal
- Les thématiques suivantes demeurent marginales :
 - Langues
 - Communication
 - Comptabilité
 - VAE
 - Transmission
 - Agriculture numérique
 - Gestion des ressources humaines

DES PROJETS ET DES PARTENARIATS

Sources : Rapport d'activité 2024, Vivéa Réunion

- **En termes de projets, Vivéa développe des AOS (Appels d'Offres Spécifiques) autour des thématiques suivantes :**
 - Communiquer positivement
 - Optimiser son revenu
 - Développer des formations en lien avec les thématiques des RITA (réseau d'innovation et de transfert agricole).
- **Vivéa travaille en partenariat avec le conseil départemental de la Réunion et via un financement en partie FEADER qui permet d'accompagner financièrement Vivéa à travers la mise en place d'une convention sur trois ans de 2024 à 2026**
- **Par ailleurs, un AOS RITA a été réalisé pour transférer de nouvelles techniques issues de ce réseau par la mise en place de formations vers les agriculteurs**



Le recours important des chefs d'exploitation à la formation continue vient contraster avec le peu de bénéficiaires, côté salariés, de cette même formation. Cette dichotomie semble paradoxale : pourquoi les chefs d'exploitation voient l'importance de se former et n'ont pas la même appréhension quand il s'agit de former leurs salariés ?

- NB 1 : AOS RITA est un Appel d'Offre Spécifique, en lien avec les Réseaux d'innovation et de transfert agricole dans les outre-mer
Source : VIVEA, 2023. DEVELOPPER DES FORMATIONS EN LIEN AVEC LES THEMATIQUES DES RITA



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 (1/2)

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 (2/2)

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 à La Réunion, notamment autour de la rémunération et des conditions de travail. 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 (cf slide suivante).**

*Source : ODEADOM, Bilan des soutiens à l'agriculture ultramarine du 1er 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

LES AIDES LIÉES AU LOGEMENT

NB : L'insertion professionnelle peut être entravée par de différents freins périphériques à l'emploi, dont le mal-logement, conduisant souvent à une situation d'instabilité de vie, constitue un exemple. Selon une analyse conduite par France Travail (alors Pôle Emploi) en 2022, le logement correspond à l'une des 8 principales problématiques retrouvées chez les demandeurs d'emploi. En 2022, une étude de la DREES montrait que 22% des bénéficiaires de minima sociaux ne disposaient pas d'un logement ordinaire autonome*.

- **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

*Sources : France Travail, 2023. Tous mobilisés pour lever les freins à l'emploi ; DREES, 2022. Minima sociaux et prestations sociales : Les conditions de logement

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 La Réunion 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. La Réunion en est bénéficiaire. 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



5. LES AIDES

5.2 POLITIQUES ET AIDES RÉGIONALES

LA STRATÉGIE AGRICOLE DU DÉPARTEMENT DE LA RÉUNION

- La Région de La Réunion n'a pas intégré de volet agricole dans son SRDEII, ce qui est plutôt exceptionnel. Elle prévoit de récupérer la compétence agricole au 1^{er} janvier 2028, compétence qui est aujourd'hui exercée par le Département à travers le programme AgriPéi.
- Initié en 2018, le programme AGRIPEI 2030 (programme du département) poursuit plusieurs objectifs pour « construire une vision renouvelée de l'agriculture tout en préservant les traditions » :
 - Diversifier les revenus agricoles, valoriser les filières locales
 - Viser l'autosuffisance alimentaire, les circuits courts, la qualité locale
 - Renforcer les exploitations familiales créatrices d'emplois
 - Poursuivre la transition agroécologique et préservation environnementale
- Il prévoit la création de 500 à 1 000 emplois agricoles supplémentaires à horizon 2030 et une augmentation du revenu moyen par exploitation de 9% à 13%
- Il comprend 39 actions parmi lesquelles :
 - Soutenir l'installation de nouveaux exploitants (remise en culture, observatoire du foncier et procédures simplifiées)
 - Diversifier les filières et structurer celles émergentes (PAPAM, bio) pour générer de nouveaux emplois
 - Renforcer les formations et la promotion des métiers agricoles, développer des ateliers d'insertion (ex. projet anti-mouches)
 - Faciliter le recrutement (CUMA, groupements d'employeurs) et créer des emplois via des travaux structurels (chemins agricoles)
 - Engager des actions de transmission et insertion professionnelle via appels à projets

LES AIDES À L'EMPLOI AGRICOLE A LA RÉUNION

- **AGRIPEI 2030 a des ambitions notamment en termes d'emploi. Les dispositifs suivants sont inscrits dans l'axe 3 d'AGRIPEI**
 - Mettre en place une politique de retraite et de pré-retraite agricole – hors champ de l'étude
 - Simplifier les démarches destinées à la transmission et l'installation d'agriculteurs - hors champ de l'étude
 - **Soutenir la création et l'animation de groupements d'employeurs**
 - **Mettre en place des dispositifs incitatifs pour l'emploi saisonnier (maintien des droits au RSA ouverts...)**
 - **Développer des actions de formation et de promotion des métiers agricoles et agro-alimentaires**
- **A ce jour, ont été effectivement mis en place le dispositif AIDES (cf. « les initiatives à valoriser) et la formation de la chambre d'agriculture sur la découverte des métiers agricoles**
- **Le déploiement de ces deux dispositifs est récent avec :**
 - Un bilan mitigé pour le dispositif AIDES, l'action étant reconduite cette année avec davantage de communication
 - Un premier bilan pour le dispositif « découverte des métiers agricoles » avec un nombre de stagiaires entrants de 15 mais pas de bilan définitif sur l'impact final de cette action
 - Peut venir s'ajouter le Service de Remplacement mais qui a été créé, comme les autres dispositifs, très récemment et ne permet pas d'en tirer un bilan révélateur
- **Concernant les dispositifs Groupement d'Employeurs ou Geiq, les acteurs indiquent que des initiatives ont existé mais que les projets n'ont pas été pérennes faute d'ingénierie initiale suffisante et d'un adossement à des groupements solides déjà constitués (coopératives par exemple)**

LA MOBILISATION DES AIDES DE DROIT COMMUN

- **Au-delà de la LODEOM et de la LOPOM, les dispositifs de droit commun visant l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi peuvent être mentionnés, notamment :**
 - **Le recours au secteur de l'Insertion par l'Activité Economique, notamment les ACI (Ateliers et Chantiers d'Insertion) :**
 - Ces outils sont méconnus des exploitants mais des parcours d'insertion réussis pour quelques uns
 - Ces initiatives, pour être pleinement efficaces en termes de développement d'une ressource nouvelle de main d'œuvre agricole nécessitent des partenariats avec le secteur agricole à renforcer, en utilisant la période en insertion pour augmenter progressivement la productivité des candidats, qui arrivent ensuite au niveau attendu dans les exploitations
 - **Le recours aux emplois aidés :**
 - Les CUI-CIE étaient connus et appréciés par les exploitants mais ce dispositif n'existe plus
 - Les emplois francs : intéressant dans l'absolu, le zonage spécifique des emplois francs fait que les personnes qui peuvent en bénéficier sont souvent éloignées des zones de production et qu'ayant souvent des problèmes de mobilité, le dispositif est peu mobilisé.

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 :**
 - Aux allègements et exonérations des cotisations agricoles
 - A l'amélioration des conditions d'emploi et au respect des obligations employeurs
- **Si le territoire semble bénéficier d'un début de stratégie partagée sur l'emploi agricole (programme AgriPéi 2030, mise en place d'un Comité de pilotage de l'emploi agricole...), cette dernière manque de cadre structuré avec des objectifs clairs et de la lisibilité permettant d'inscrire les actions dans le temps et de coordonner les multiples initiatives menées sur le territoire**
- **Faute de cadre partagé, les différents projets menés par l'un ou l'autre des partenaires du territoire ne sont pas lisibles et ne sont pas interconnectés, ce qui limite leur portée.**



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 hausse de la production agricole à La Réunion, mais de diminution du nombre d'exploitations agricoles
- La fragilité des modèles économiques avec encore une majorité de micro et petites exploitations, limitant leur capacité à rémunérer de l'emploi
- Des systèmes de concurrence, avec des produits venant de territoires voisins

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 (1/2)

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

- En termes d'effectifs, la main d'œuvre familiale permanente et celle des chefs d'exploitation est en repli
- Une disparition très rapide de la main d'œuvre familiale permanente (-53% des effectifs en 10 ans)
- Un travail agricole de plus en plus réalisé par des salariés permanents non familiaux
- Une pyramide des âges élevée des chefs d'exploitation

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

- Peu d'offres visibles (ni déposées à France Travail, ni remontées aux intermédiaires, recrutement par bouche-à-oreille)
- La méconnaissance des métiers agricoles par les candidats et par les prescripteurs eux-mêmes – vision très tournée vers la Canne/image négative
- Des candidatures souvent par défaut, peu de vocations

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

- La pénibilité physique du travail manuel, mécanisation qui reste encore partielle, pas toujours de matériel adapté au territoire
- Le manque d'équipements sanitaires et de sécurité
- Le management parfois « à l'ancienne » : gestion des équipes de travail, des horaires, des pauses, etc.

4. Attractivité et fidélisation : proposer des emplois stables et pérennes

- Des emplois souvent précaires et saisonniers
- Les travailleurs ne souhaitent pas être déclarés par peur de perdre leurs prestations sociales. Ces travailleurs sont aussi très volatils
- La réforme de l'assurance chômage pourrait-elle induire une perte d'attractivité du travail saisonnier ?

LES ENJEUX CLÉS (2/2)

5. La formation, un autre facteur d'attractivité à moyen terme et un levier pour augmenter la productivité

- Le salariat agricole n'est pas valorisé dans la formation initiale qui forme essentiellement des futurs chefs d'exploitation
- Peu d'habitude de la formation continue qui limite l'évolution des pratiques et la prise en compte de la mécanisation
- Il n'existe pas de passerelles claires entre formation, insertion et emploi – développées au cas par cas par des exploitants convaincus

6. Evaluation des besoins en main d'œuvre / pilotage et animation globale de l'emploi agricole

- Les problématiques emploi-formation sont pour la majorité d'entre elles transversales à chacune des filières
- Si le territoire semble bénéficier d'une ébauche de stratégie partagée sur l'emploi agricole cette dernière manque de cadre structuré avec des objectifs clairs et de la lisibilité permettant d'inscrire les actions dans le temps et de coordonner les multiples initiatives menées sur le territoire
- Faute de cadre partagé, les différents projets menés par l'un ou l'autre des partenaires du territoire ne sont pas lisibles et ne sont pas interconnectés, ce qui limite leur portée.



1. LES RESSOURCES MOBILISÉES –

1.1. ANALYSE DOCUMENTAIRE ET STATISTIQUE

Crédit photo : HELENE VALENZUELA / AFP

SOURCES DOCUMENTAIRES (1/2)

■ 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 (2/2)

- **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 DU TERRITOIRE (1/3)

25 ENTRETIENS AVEC LES PARTENAIRES DU TERRITOIRE

Organisme	Fonction	Suivi
INSTITUTIONNELS		
DAAF - Service Economie agricole	Chef du service économie agricole et filières (SEAF)	06 févr. et 26 mai
DAAF - Service Economie agricole	Chef du Pôle Installation, Contrôle des structures et Emplois	26-mai
DAAF - Service Economie agricole	Responsable filière Canne	06 févr. et 26 mai
DAAF - Service Formation	Directrice du service Formation	26-mai
Département	Chef service Agriculture	04-avr
Département	Directeur de l'insertion	15-avr
Département	Directeur Général du Pôle Actions Territoriales et Insertion	15-avr
Chambre d'agriculture	Directeur général des Services	07-avr
Chambre d'agriculture	Responsable du département entreprises	19-mai
Chambre d'agriculture	Responsable de la formation	19-mai
REPRESENTANTS PRO		
ARIBEV	Secrétaire générale adjointe	21-mai
Syndicat du Sucre	Membre du bureau de l'interprofession	08-avr
TEREOS	Co-président Comité sectoriel Canne-Sucre-Rhum	08-avr
ARIV	Secrétaire général	16-mai
Coopérative Avicole	Directrice	20 mai
Anafruit	Responsable Anafruit	08-avr
Anafruit	Président Anafruit	01-avr
ARIFEL	Président de l'interprofession	15-avr
ARIFEL	Secrétaire général	15-avr
EMPLOI / FORMATION		
France Travail	DR adjointe	15-avr
France Travail	Directeur Agence France Travail Ste-Marie	21-mai
Rectorat	DRAFPIC	21-mars
OCAPIAT	Directrice régionale	1er avril
Plateforme technologique Ekobiotech	Chargée de développement	03-avr-25

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

ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS DU TERRITOIRE (2/3)

21 EXPLOITANTS AGRICOLES RENCONTRES LORS DES JOURNEES SUR SITE

Organisme	Fonction	Suivi	Commentaire
EXPLOITANTS AGRICOLES			
Coopérative Terracoop	Directeur de la coopérative	16-avr	
Jeunes Agriculteurs	Président des Jeunes Agriculteurs	26-mai	Réunion collective CTCS
FDSEA	Président de la FDSEA	26-mai	Réunion collective CTCS
UPNA	UPNA	26-mai	Réunion collective CTCS
Planteur	Planteur	26-mai	Réunion collective CTCS
Planteur	Planteur	26-mai	Réunion collective CTCS
Planteur	Planteur	26-mai	Réunion collective CTCS
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit
Agriculteur	Agriculteur	21-mai	Réunion collective Anafruit

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

ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS **DU TERRITOIRE** (3/3)

11 SALARIES AGRICOLES INTERROGES EN COMPLEMENT

2 visites d'exploitation agricoles ayant donné lieu à des échanges avec des salariés :

- Sainte-Suzanne, Gaël Dijoux
- Saint-Leu, David Cayrou

Echange avec 11 ouvriers agricoles

- 5 permanents
- 4 saisonniers
- 2 stagiaires de formation

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



ANNEXE 2 : NOMENCLATURE OTEX

Crédit photo : HELENE VALENZUELA / AFP

OTEFDA	Orientation agrée 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		