



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 Martinique**

RAPPORT D'ETAT DES LIEUX



15 septembre 2025

SOMMAIRE

	Préambule	P3
1	1. Quelques éléments de contexte	P6
2	2. L'emploi agricole	P12
	2.1 Sources d'observation	P13
	2.2. Vue générale	P15
	2.3 Focus : les chefs d'exploitation et les salariés	P21
	2.4 L'emploi par filières	P29
	2.4.1 Le végétal	P32
	2.4.2 L'animal	P40
	2.5 Des initiatives à valoriser	P46
	2.6 Main d'œuvre étrangère et travail informel	P53
3	3. Le marché du travail	P56
	3.1 L'offre d'emploi	P58
	3.2 La demande d'emploi	P62
	3.3 Les besoins en main d'œuvre	P70
4	4. La formation	P77
	4.1 La formation initiale	P78
	4.2 La formation continue	P89
	4.3 La formation continue des chefs d'exploitation	P97
5	5. Les aides	P104
	5.1 Politiques et aides communautaires et nationales	P106
	5.1 Politique et aides régionale	P115
6	6. Synthèse : enjeux clés et pistes de travail	P120



PRÉAMBULE

Crédit photo : HELENE VALENZUELA / AFP

RAPPEL : LA MÉTHODOLOGIE ET LES LIVRABLES

- **Au regard des limites de la ressource statistique existante permettant notamment de caractériser l'emploi agricole, le parti-pris méthodologique a été fondé sur **une approche croisée qualitative et quantitative**. Cette approche s'est traduite par la combinaison**
 - L'exploitation de la statistique lorsqu'elle existait
 - D'une analyse documentaire
 - **La réalisation d'entretiens avec 49 acteurs** des écosystèmes agricoles, nationaux en phase d'initialisation de la mission, et 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 ici pour la Martinique**
 - 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

LE REPLI DE L'AGRICULTURE EN MARTINIQUE

Sources : cf. bas de page

- **La Surface Agricole Utile s'étend sur 21 894 hectares en 2020** (21% de la surface totale régionale), **en repli de plus de 12% depuis 2010** alors qu'elle est stable dans l'hexagone (-0,8%)
- **2 679 exploitations agricoles** sont recensées en 2020 :
 - Un **repli de 19%** par rapport à 2010, proche de la tendance métropolitaine (-20%)
 - C'est le territoire ultra-marin qui compte le moins d'exploitation, la Martinique représente un peu moins de **10% du total des exploitations ultra-marines** (27 % pour la Guadeloupe)
- **La taille moyenne d'une exploitation est de 8,2 hectares** et :
 - Elle **croît beaucoup plus faiblement** (+ 0,6 hectare /+8,2 %) sur la décennie qu'en métropole (+ 25%)
 - Elle demeure très modeste comparée aux exploitations métropolitaines de 69 hectares en moyenne
- **Le secteur « agriculture, sylviculture et pêche » a généré 2,1 % du produit brut régional en 2021** (1,6% à l'échelle nationale)

Sources :

Agreste – Recensement Agricole 2010 – 2020

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

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

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

Enquête Emploi Insee, Enquête Emploi, Exploitation Agreste 2023.

IEDOM, Rapport Martinique 2021

Source : IDEDOM, Panorama Martinique 2022 et INSEE, Comptes nationaux

UNE PRODUCTION EN TRÈS FORT REPLI (1/2)

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

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

Productions	Martinique			France métropolitaine
	Total		Evolution	Evolution
	2020	2010	2010-2020	2010-2020
TOTAL Végétales (en quintal)	2 010 333	4 193 836	-52%	-9%
TOTAL Animales (en tonnes)	3 451	5 241	-34%	-5%
Œufs	167 000	180 000	-7%	10%

- La production agricole, quelle soit animale ou végétale est en fort repli; bien au-delà de la tendance métropolitaine

- La production végétale diminue de moitié, soit un repli 5 fois supérieur à la métropole :

- La production fruitière, dominée par la banane (99% du total) est en repli de 33 %.
- Les prairies sont également en recul de 77%.

- Une exception la production maraichère qui croît significativement et avec une plus forte intensité qu'en métropole

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

Productions	Martinique			France métropolitaine
	Total		Evolution	Evolution
	2020	2010	2010-2020	2010-2020
Fruits	1 366 408	2 063 134	-34%	-15%
dont bananes	1 346 220	2 014 740	-33%	
Maraichage	179 712	142 095	26%	20%
Prairies	464 213	1 988 607	-77%	-11%
TOTAL Végétales (en quintal)	2 010 333	4 193 836	-52%	-9%

UNE PRODUCTION EN TRÈS FORT REPLI (2/2)

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

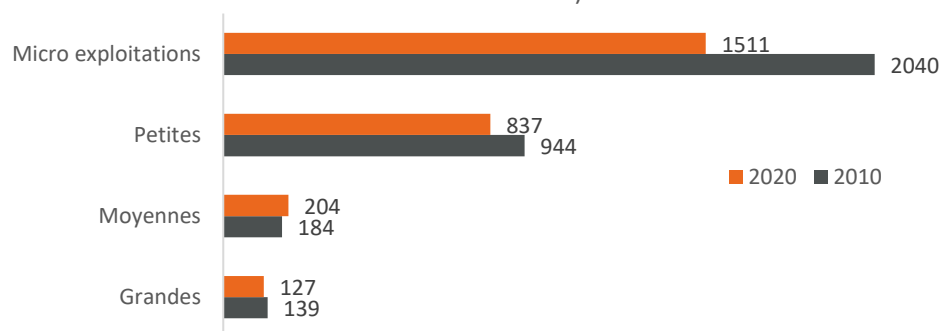
Production agricole : 2020 et évolution 2010-2020 (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)				
Productions	Martinique			France métropolitaine
	Total		Evolution	Evolution
	2020	2010	2010-2020	2010-2020
Bovins	548	1 125	-51%	-8%
Porcins	1 223	1 145	7%	-2%
Caprins	6	14	-57%	8%
Ovins	24	59	-59%	-5%
Volailles	1 650	2 898	-43%	-7%
TOTAL Animaux (en tonnes)	3 451	5 241	-34%	-5%

- La **production animale**, dominée par la production de volailles (48% du tonnage produit en 2020) est en **repli d'un tiers** alors qu'en métropole la baisse est limitée à 5%
 - La production de volailles diminue de 43% et se rapproche de la production de porcins alors que celle-ci augmente de 7% entre 2010 et 2020.
 - Le **bovin**, troisième pilier de l'élevage (16% du tonnage) subit un **repli de 51 %**. La production d'ovins et de caprins devient encore plus marginale en 2020.

UNE MAJORITÉ DE MICRO-EXPLOITATIONS

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

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



- Sur les 2 679 exploitations recensées en 2020 :
 - Les **micro-exploitations** (PBS inférieure à 25k€) **prédominant**, représentant **57 %** du total des exploitations
 - Les **petites exploitations** (PBS compris entre 25k€ et 100k€) **viennent compléter quasiment à elles seules ce paysage productif** : elles sont **837**, soit **31 % du total**
 - Le solde de 12% est composé de moyennes et grandes exploitations (PBS > 100 k€)
- De 2010 à 2020 :
 - Le **nombre d'exploitations diminue de 19 %**, repli qui s'inscrit dans une tendance métropolitaine (-20%)
 - Cette diminution résulte du **repli des micro-exploitations** (-26%) toutefois plus limitée qu'en métropole (-31%). Les petites exploitations connaissent également une baisse de 11%.
 - A noter une progression des exploitations de taille moyenne

DONNÉES CLÉS: A RETENIR

- Le **paysage agricole** martiniquais a connu de **profondes évolutions entre 2010 et 2020** :
 - La SAU a diminué de 12%, entraîné en premier lieu par la baisse de surfaces des « autres grandes cultures » prédominantes en 2010 et plus largement des autres cultures que ne parvient pas à compenser la très forte croissance dédiée au maraichage
 - Le **nombre d'exploitations diminue de 19%**
 - La **production**, qu'elle soit végétale ou animale **subit aussi un fort repli**, seule se développe, dans le végétal la production maraîchère
- Même s'il reste dominé par la micro-exploitation, **le modèle évolue vers une taille moyenne plus grande** (en termes de Produit Brut Standard) : **84% des exploitations disparues étaient des micro-exploitations**, les autres disparitions concernent les petites exploitations alors que le nombre d'exploitations moyennes progresse et que les plus grandes restent quasi stables



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 a été exploitée - **Les données de l'INSEE** issues de la Base tous salariés suite à un travail expérimental conduit dans le cadre de la mission avec l'INSEE Antilles-Guyane. Cette base de données présente les caractéristiques des salariés et uniquement des salariés par secteur d'activité (selon la nomenclature NAF). L'exploitation de ces données a été contrainte par le respect du secret statistique contraignant à regrouper certains secteurs d'activité
- Une autre source a été investiguée - **Les données de la MSA** de Martinique qui ne portent que sur les chefs d'exploitation et leur ayant droit – La MSA en Martinique, 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 Martinique, comme pour les autres territoires ultra-marins, les données mises en open data sont à l'heure actuelle limitées.



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

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



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.2 VUE GÉNÉRALE

L'EMPLOI AGRICOLE : VUE GLOBALE (1/3)

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)

	Martinique				France métropolitaine	
	2020		2010	Evolution 2010-2020	% du total en 2020	Evolution 2010- 2020
	Valeur absolue	% du total	Valeur absolue			
Nombre de personnes travaillant de façon permanente sur l'exploitation	6 578	100%	8 842	-25,6%	100%	-21,5%
Chef d'exploitation ou coexploitant	2 751	41,8%	3 400	-19,1%	65,5%	-17,8%
Main-d'œuvre familiale permanente	508	7,7%	1 333	-61,9%	12,1%	-55,9%
Total chefs, coexploitants et familiaux	3 259	49,5%	4 733	-31,1%	77,5%	-27,5%
Salarié permanent non familiaux	3 319	50,5%	4 109	-19,2%	22,5%	10,0%
Volume de travail mobilisé sur l'année (ETP)	5 738	100%	7 603	-24,5%	100%	-10,8%
Chef d'exploitation ou coexploitant	2 015	35,1%	2 523	-20,1%	59,3%	-12,3%
Main-d'œuvre familiale permanente	265	4,6%	527	-49,7%	8,1%	-38,4%
Total chefs, coexploitants et familiaux	2 280	39,7%	3 050	-25,2%	67,4%	-16,5%
Salarié permanent non familial	3 146	54,8%	3 996	-21,3%	21,0%	8,2%
Saisonnier ou occasionnel	312	5,4%	702	-55,6%	11,5%	-4,1%

- En 2020, la main d'œuvre agricole en Martinique observée :
 - Sous l'angle de **ses effectifs** :
 - Est distribuée de manière équilibrée entre les salariés non familiaux, d'un côté, et les chefs, coexploitants et la main d'œuvre familiale, de l'autre, situation très différente de celle observée en métropole, où le salariat non familial est deux fois moins important
 - Ne repose quasiment plus sur la main d'œuvre familiale qui a perdu plus de 60 % de ses effectifs
 - Sous l'angle de ses **Equivalents Temps Plein** :
 - Les salariés non familiaux constituent près de 55% de la force de travail contre 20% en métropole, les chefs d'exploitation seulement un tiers de cette force (60% en métropole) et la main d'œuvre familiale moins de 5%

L'EMPLOI AGRICOLE : VUE GLOBALE (2/3)

- **Cette structure différenciée selon l'unité d'observation (effectif ou ETP) implique des quotités de travail très différentes :**
 - En Martinique, la quotité moyenne de travail d'un chef d'exploitation (0,73ETP) est proche de celle observée en métropole (0,78 ETP)
 - **Les salariés permanents non familiaux en Martinique travaillent, en moyenne, à hauteur de 0,95 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 en Martinique :**
 - La baisse est généralisée **mais c'est l'emploi de main d'œuvre familiale permanente qui diminue de 61,9% en Martinique** (contre 56% en métropole)
 - Le nombre de chefs d'exploitation est orienté également à la baisse mais avec une perte d'effectifs largement moindre par rapport à celle observée chez la main d'œuvre familiale
 - Cette baisse de l'emploi des chefs, coexploitants et familiaux s'accompagne en plus en Martinique **de la baisse du nombre de salariés non familiaux**
 - **En termes d'ETP, le constat précédent est encore plus marqué :**
 - **Le volume total de travail diminue de 24,5%**, soit presque 14 points de plus qu'en métropole
 - **C'est là aussi le volume de travail de la main d'œuvre familiale qui connaît un repli de près de 50 %**, bien au-delà des 38 % de métropole
 - Et le volume de travail des salariés permanents connaît aussi un repli marqué
 - **Le volume de travail saisonnier est cependant celui qui a reculé le plus : - 55,6%**

L'EMPLOI AGRICOLE : VUE GLOBALE (3/3)

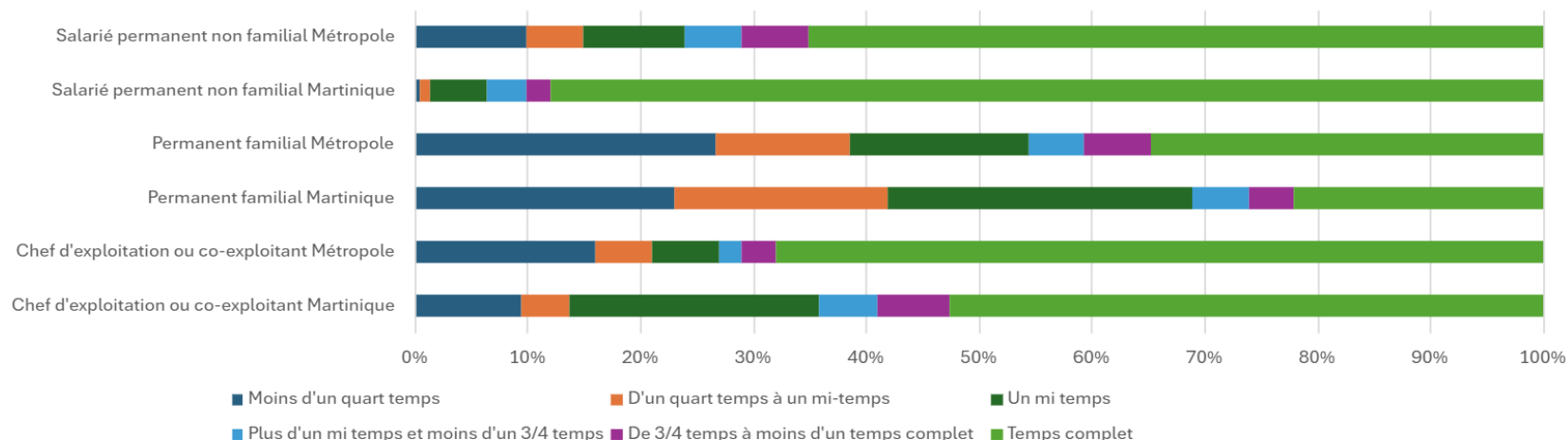
Source : Entretien avec les acteurs martiniquais

- **Le repli de la main d'œuvre agricole et l'évolution de sa composition est mis en perspective par les acteurs avec l'image peu attractive du secteur agricole martiniquais**
- **Malgré la diversification en cours, autour du maraichage notamment, le secteur reste dominé par la culture de la banane et de la canne, celles-ci souffrant de leurs modalités d'exploitations par le passé. S'ajoutent, pour la banane, les impacts de l'usage de la chlordécone**
- **Une analyse plus fine de ce schéma montre des comportements induits différenciés :**
 - **Un réel désintérêt pour le métier d'ouvrier salarié agricole**
 - **Mais aussi une volonté de changer le modèle qui se traduit par des jeunes agriculteurs souhaitant s'installer pour faire évoluer justement le modèle et, dès lors, qui vont s'inscrire dans des cursus de formation plus long**

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

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2010 et 2020

Temps de travail annuel des permanents agricoles en Martinique et en Métropole en 2020



- **Les exploitants ou coexploitants ont une activité plus réduite dans leurs exploitations :**
 - Seulement 50 % travaillent à temps plein en Martinique
 - Et ils sont 34 % à travailler au mieux un mi-temps
- Cette tendance est amplifiée pour **les permanents familiaux :**
 - Seulement 22 % sont à temps plein en Martinique
 - 69 % travaillent au mieux à mi-temps
- Les salariés **permanents non familiaux, proches du temps plein :**
 - Sont plus nombreux à temps complet, 88 % en Martinique
 - Sont très peu nombreux à exercer à mi-temps ou moins (6,4%) en Martinique, alors que ce temps réduit concerne 24 % des effectifs en métropole

L'EMPLOI AGRICOLE : À RETENIR

- **Les salariés permanents non familiaux représentent 55 % de la force de travail agricole en Martinique :**
 - C'est 50 % des effectifs de main d'œuvre, même si les chefs d'exploitation ou coexploitants sont également très représentés
 - Qui travaillent majoritairement (88%) à temps complet et seulement 6,4% à mi-temps ou moins
 - Mais leur nombre diminue
- **Une main d'œuvre familiale qui tend à disparaître rapidement :**
 - Les effectifs sont en repli de plus de 61 % en 10 ans
 - Pour 69% d'entre eux, leur temps de travail est au mieux d'un mi-temps
- **Le travail des chefs d'exploitation ou coexploitants diminue rapidement, il en résulte la raréfaction des temps plein pour ces derniers : seulement la moitié travaille à temps plein contre les 2/3 en métropole**
- **L'attractivité du secteur agricole est une problématique majeure, à la fois pour pourvoir aux besoins immédiats de main d'œuvre et anticiper le renouvellement d'une main d'œuvre âgée, voire très âgée**



Au regard d'un temps de travail relativement faible au sein des exploitations, plusieurs enjeux : la formation de ces chefs d'exploitation au regard de leur disponibilité, la capacité d'encadrement de salariés quand la moitié seulement des chefs d'exploitation travaillent à temps plein

Un enjeu très fort autour de l'attractivité de l'emploi salarié agricole dont dépend la majeure partie de la production agricole en Martinique alors même que c'est ce statut qui attire le moins parmi les modalités de travail agricole



2. L'EMPLOI AGRICOLE

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

L'EMPLOI AGRICOLE : FOCUS SUR LES CHEFS D'EXPLOITATION (1/2)

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2020

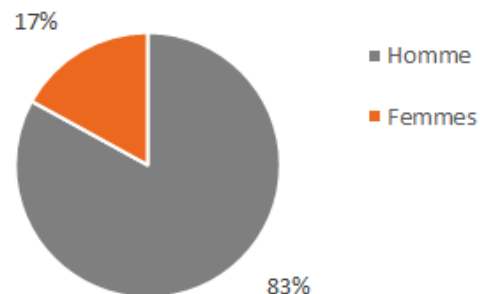
Niveau de pluriactivité des chefs d'exploitation en 2020 (Martinique : Source : Agreste - Recensement Agricole 2020 / France métropolitaine : Source : MSA 2021)

	Martinique		France métropolitaine
	Nombre de chef d'exploitation	Part de pluriactivité des chefs d'exploitation (en %)	Part de pluriactivité des chefs d'exploitation (en %)
Sans pluriactivité	1 840	67%	80%
Pluriactivité à titre principale	683	25%	20%
Pluriactivité à titre secondaire	228	8%	
TOTAL	2 751	100%	100%

- Le travail de chef d'exploitation agricole est la seule activité pour seulement 2/3 des exploitants martiniquais contre 80% de leurs homologues en métropole
- Parmi les 25 % de pluriactifs, l'activité agricole demeure toutefois l'activité principale

Sexe des chefs d'exploitation en Martinique en 2020

(Source : Agreste - Recensement Agricole 2020)

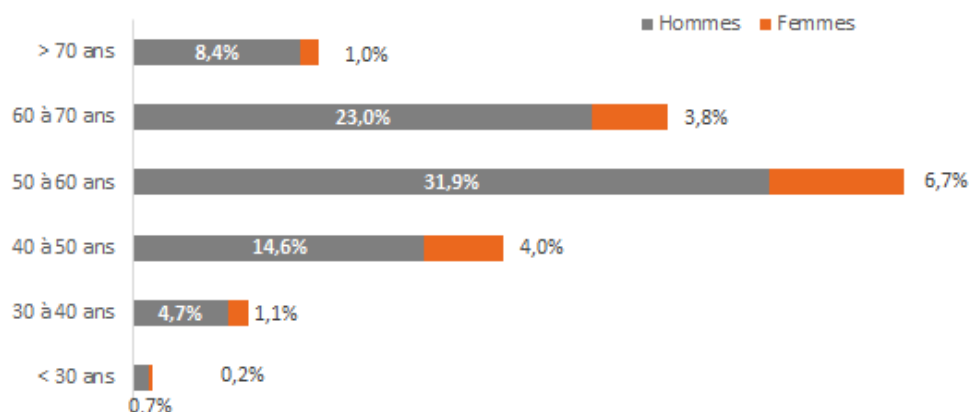


- Plus de 8 chefs d'exploitation sur 10 sont des hommes
- La part de femmes responsables d'exploitation en Martinique est plus basse que la moyenne nationale (24,4% en 2022) et n'a pas significativement évolué entre 2010 et 2020.

L'EMPLOI AGRICOLE : FOCUS SUR LES CHEFS D'EXPLOITATION (2/2)

Sources : Agreste, Recensements Agricoles 2020

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



- Les chefs d'exploitation agricole sont âgés, voire très âgés en Martinique :
 - L'âge moyen des chefs d'exploitations agricole en Martinique est de 56 ans en 2024, soit 7 ans de plus que la moyenne nationale.
 - Plus d'un tiers ont 60 ans ou plus, donc en âge théorique de départ à la retraite ou s'en approchant très rapidement dans les toutes prochaines années.
 - Au moins 9% devraient déjà, au regard de la date légale de départ à la retraite, avoir cessé leur activité.

- Ces non-départs à la retraite sont multi factoriels. Sont souvent évoqués :
 - La faiblesse des pensions de retraite des agriculteurs ultra-marins (inhérentes à la fois aux modalités de calcul des retraites agricoles avec l'impact de la faible taille moyenne des exploitations et parfois des cotisations non systématiquement payées),
 - La localisation de l'habitat de l'exploitant sur la parcelle agricole (sans solution autre de logement lors d'une éventuelle cession foncière) sont souvent évoqués
- Les jeunes chefs d'exploitation, de moins de 30 ans, déjà peu représentés à l'échelle nationale, sont très peu nombreux (à peine 1% de l'ensemble des chefs d'exploitation)



Un enjeu majeur de transmission des exploitations dans un contexte où le secteur agricole est peu attractif, que nombre de chefs d'exploitation ont une autre activité laissant penser que l'exploitation ne permet pas de générer un revenu suffisant et que les jeunes agriculteurs sont à ce jour très peu nombreux

L'EMPLOI AGRICOLE : CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI SALARIÉ (1/3)

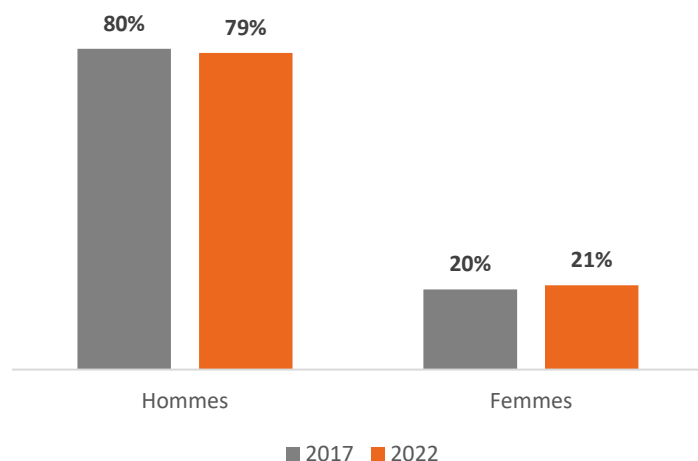
Source : INSEE, Base Tous Salariés / Exploitation INSEE Antilles-Guyane

• NB : l'estimation de l'emploi salarié dans la production agricole par l'INSEE a été établie sur la base de l'APET retenu par le dirigeant. Dès lors, une explication pour un nombre de salariés plus important dans la statistique INSEE que dans les statistiques de l'Agreste serait que des entreprises ayant une activité agricole et une autre activité aient davantage décidé de se recenser sur un des APET de la production agricole

- En 2022 :
 - 5 292 salariés agricoles
 - L'effectif progresse de 13% depuis 2017
- Ces salariés présentent les caractéristiques suivantes

Sexe des salariés agricoles en Martinique

(Source : INSEE, Base Tous Salariés)



- La population agricole salariée est majoritairement masculine, avec toutefois une légère progression de l'emploi féminin entre 2017 et 2022

• La difficile appréhension de la réalité de l'emploi salarié agricole est illustrée par l'exploitation de 2 sources de données différentes, en l'occurrence l'Agreste et l'Insee. Bien que les dates et périodes ne soient pas strictement identiques, l'emploi salarié agricole s'inscrit dans une forte tendance à la baisse selon l'Agreste entre 2010 et 2020 alors que sur une période chevauchante et plus courte, de 2017 à 2022, les données de l'Insee montrent une croissance de ce même type d'emploi

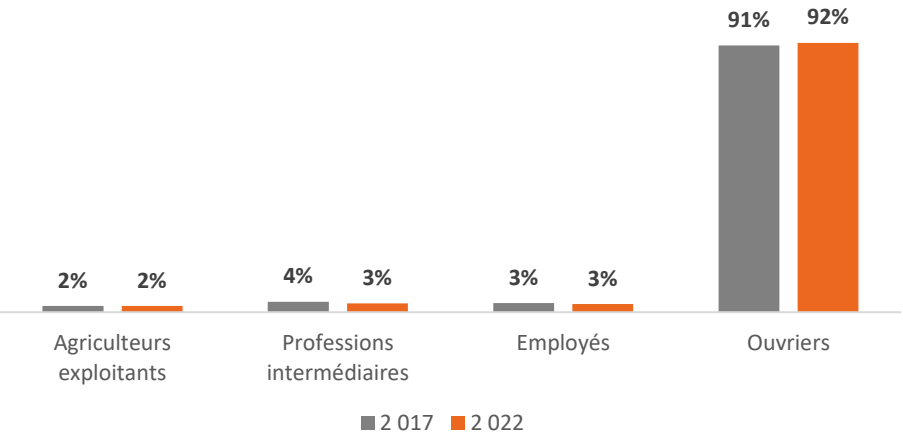
Age moyen : 45 ans

- Un âge moyen qui n'évolue pas entre 2017 et 2022.

L'EMPLOI AGRICOLE : CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI SALARIÉ (2/3)

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

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



- Les salariés agricoles sont avant tout des ouvriers, représentant 92 % des effectifs en 2022. Les autres Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS), soit les professions intermédiaires et employés sont peu représentés, constat sans doute à mettre en perspective avec la structure des exploitations où les autres fonctions doivent être peu développées

- Le salaire horaire brut des salariés agricoles se situe au-delà du SMIC : il est supérieur de 33 % et évolue plus fortement que le salaire minimum (13,7% contre 8,3% d'évolution du SMIC de 2017 à 2022)

Salaire horaire brut des salariés agricoles en Martinique (INSEE, Base Tous Salariés et ministère du Travail et de l'Emploi)		
	2022	2017
Salarié agricole	14,10	12,40
SMIC	10,57	9,76

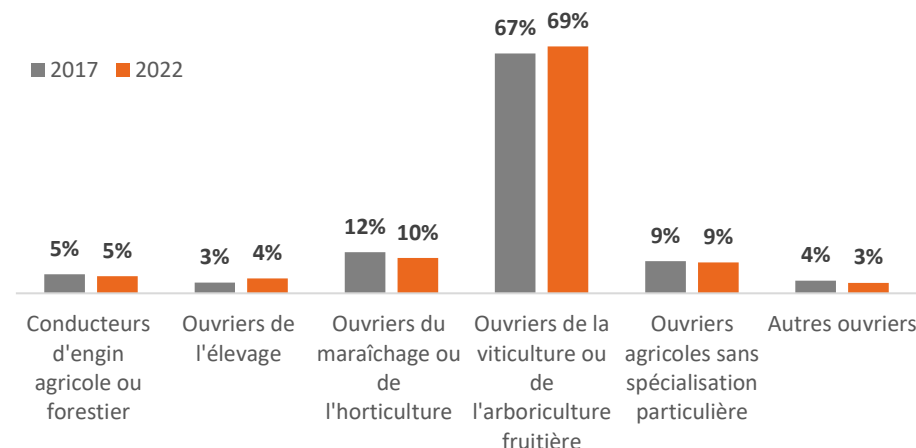
L'EMPLOI AGRICOLE : FOCUS SUR LES OUVRIERS

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

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

Profession	Effectifs (en valeur absolue)		
	2022	2017	Evolution 2017-2020
Conducteurs d'engin agricole ou forestier	262	205	27,8%
Ouvriers de l'élevage	149	179	-16,8%
Ouvriers du maraîchage ou de l'horticulture	562	423	32,9%
Ouvriers de la viticulture ou de l'arboriculture fruitière	3 290	2 963	11,0%
Ouvriers agricoles sans spécialisation particulière	441	372	18,5%
Autres ouvriers	172	126	36,5%
Total Ouvriers	4 876	4 268	14,2%

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

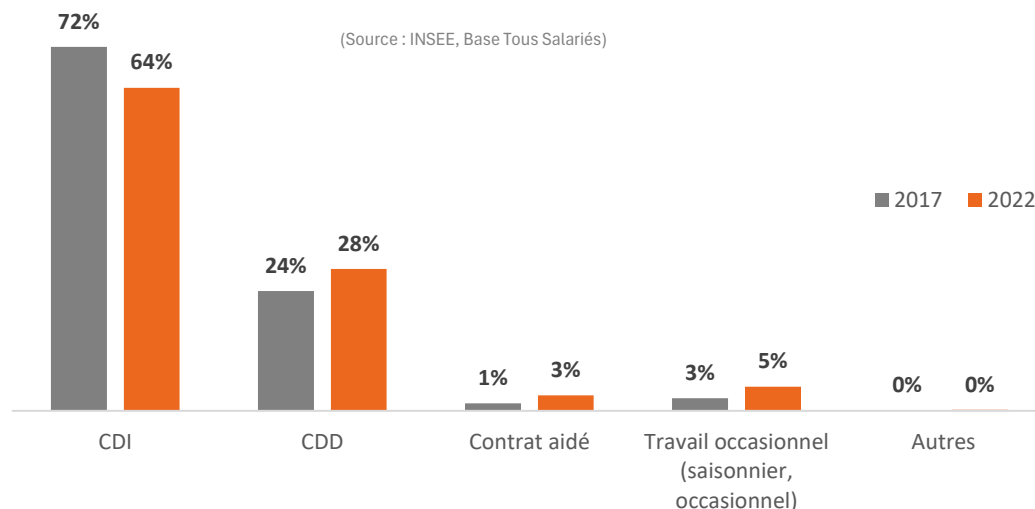


- **Plus des 2/3 des ouvriers agricoles salariés travaillent dans l'arboriculture fruitière** (dans lequel la banane occupe une place prépondérante) **et les effectifs se renforcent entre 2017 et 2022**
- **Arrive en seconde position les ouvriers du maraîchage** (catégorie dans laquelle on retrouve également les ouvriers de la canne à sucre) **mais pour seulement 10% de l'effectif total malgré une forte croissance**
- **Les effectifs dans la conduite d'engins agricoles, bien que peu nombreux se renforcent significativement**

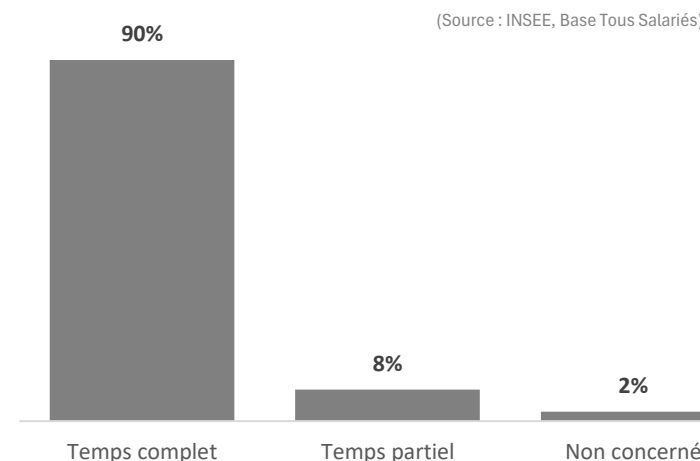
L'EMPLOI AGRICOLE : CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI SALARIÉ (3/3)

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

Typologie des contrats des salariés agricoles en Martinique



Quotité de temps de travail des salariés agricoles en Martinique en 2017



NB : pas de données disponibles pour l'année 2022

- Plus des 2/3 des salariés sont embauchés en CDI, mais cette proportion a connu un repli de 8 points depuis 2017
- Le recours aux CDD concerne un peu moins de 30 % des effectifs, mais progresse sur la période
- Le travail saisonnier et occasionnel et les contrats aidés demeurent minoritaires mais tendent à progresser

- Le temps complet prédomine largement dans le salariat agricole en 2017
- L'inexistence de données pour l'année 2022 ne permet pas une analyse de l'évolution des effectifs au cours de la période

L'EMPLOI SALARIÉ : À RETENIR

- **Un emploi salarié agricole qui se développe significativement de 2017 à 2022 en Martinique et qui :**
 - Est constitué très majoritairement d'ouvriers agricoles, en premier lieu d'ouvriers dans la banane
 - Connait une dynamique encore plus forte dans le maraichage et la conduite d'engins agricoles
 - Est rémunéré 30 % de plus que le SMIC
 - Offre une certaine stabilité, avec 2/3 de temps CDI même si cette part diminue principalement au profit des CDD et des contrats occasionnels ou saisonniers
 - Est, pour 9 salariés sur 10, à temps plein



Des éléments factuels sur les conditions de travail des salariés agricoles qui peuvent permettre de renforcer l'attractivité : salaire plus élevé que le SMIC, travail à temps plein, CDI majoritaires

La question de la féminisation de l'emploi salarié agricole : la part de femmes salariées agricoles est plus importante que la part de femmes chefs d'exploitation : y a-t-il ici un levier à activer avec des actions de promotion des métiers agricoles auprès des publics féminins ?

Un enjeu important autour du pilotage de la stratégie et des actions dans le domaine : l'existence de deux bases de données distinctes (Agreste et Insee) dont les données ne couvrent pas les mêmes périodes et apparaissent donc différentes, complique l'interprétation de ces indicateurs



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.4 FOCUS : L'EMPLOI PAR FILIÈRE

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

Source : Agreste, Recensement Agricole 2020

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

Libellé OTEX	Martinique 2020		France métropolitaine
	Nombre d'ETP	% du total des ETP	TOTAL
Fruits et autres cultures permanentes (dont banane)	3 168	56,0%	6%
Maraîchage et horticulture	773	13,7%	10%
Polyculture et polyélevage	574	10,1%	11%
Grandes cultures (dont canne à sucre)	534	9,4%	18%
Bovins viande	364	6,4%	9%
Porcins, volailles et autres granivores	177	3,1%	6%
Ovins, caprins et autres herbivores	66	1,2%	7%
Non classé	4	0,1%	0%
Bovins mixte		0,0%	3%
Viticulture		0,0%	19%
Bovins lait		0,0%	11%
Toutes OTEX	5 660	100%	100%

- **Plus de la moitié** de la main d'œuvre est concentrée sur l'OTEX « **fruits et autres cultures permanentes** »
- Le maraîchage et l'horticulture représente **14%** de la main d'œuvre et la polyculture et le poly élevage concentre en cumulé **10 %** de la main d'œuvre.
- Comparée à la structure métropolitaine de la main d'oeuvre, la Martinique se caractérise globalement par une forte concentration de l'emploi sur une spécialité (les fruits et autres cultures permanentes) alors que l'emploi est davantage réparti en métropole – en lien avec une plus grande diversité de cultures.

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

Source : INSEE, Base Tous Salariés

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

Ventilation des salariés agricoles en Martinique par secteur d'activité regroupé (Source : INSEE, Base Tous Salariés)				
	2022		2017	Evolution 2017-2022
	Nombre de salariés	% du total	Nombre de salariés	2010-2020
Culture de fruits tropicaux et subtropicaux et agrumes (dont banane)	3 439	65%	3 107	11%
Culture de la canne à sucre	486	9%	341	43%
Culture de fruits à pépins et à noyau (dont prune de Cythère)	425	8%	445	-4%
Culture de légumes, de melons, de racines et de tubercules (dont manioc)	270	5%	299	-10%
Culture et élevage associés	262	5%	137	91%
Reproduction de plantes	130	2%	115	13%
Elevages porcins et volailles	83	2%	89	-7%
Elevages bovins	75	1%	64	17%
Autres élevages	63	1%	40	58%
Autres cultures	59	1%	43	37%
TOTAL	5 292	100%	4 680	13%

- Les deux tiers des salariés agricoles travaillent dans des exploitations du secteur de la culture de fruits tropicaux (dont bananes et ananas) et agrumes : les effectifs salariés y progressent de 11 % entre 2017 et 2022
- Les exploitations de canne à sucre sont le second secteur employeur de salariés agricoles et leurs effectifs connaissent une forte croissance
- Les exploitations de culture de fruits à pépins et noyaux sont le 3^{ème} employeur, avec des effectifs salariés en léger déclin tout comme les effectifs dans les exploitations de maraichage
- Les exploitations de culture et élevage associés représentent 5% de l'emploi total, les effectifs y ont quasiment doublé en 5 ans



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.4 FOCUS : L'EMPLOI PAR FILIÈRE

2.4.1 LE VEGETAL

FILIÈRE VÉGÉTALE, LES « FRUITS ET AUTRES CULTURES PERMANENTES » (1/2)

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

• NB 1 : la culture de la banane est intégrée dans cet OTEX

- En 2020, total main d'œuvre (tout statut) : 3 168 ETP – 56 % de la main d'œuvre agricole totale en Martinique – 1er OTEX en termes de main d'œuvre
- En 2022, pour le secteur culture de fruits tropicaux, subtropicaux et agrumes (Source : INSEE) : 3 439 salariés – 65 % de l'effectif total – 1^{er} secteur en termes d'emploi salarié – Augmentation de 11% des effectifs salariés de 2017 à 2022

Banamart est la principale coopérative de producteurs de bananes de Martinique, rassemblant la quasi-totalité des producteurs. Ses missions couvrent toute la chaîne : fixer un cahier des charges qualitatif, gérer la logistique, puis commercialiser la banane principalement sur les marchés européens. Banamart est également active en matière d'emploi au sens large, en travaillant sur les partenariats avec France Travail et en disposant de son propre centre de formation.

- La filière de la banane est confrontée à plusieurs défis pour les prochaines années, en premier lieu lutter contre la cercosporiose noire, une maladie des feuilles de bananier et renforcer la production durable et le déploiement de variétés tolérantes. Ces nouvelles contraintes viennent s'ajouter à la limitation des traitements qui nécessitent un travail agricole plus important, notamment pour désherber les bananeraies
- La filière est confrontée à des difficultés récurrentes de recrutement : à l'heure actuelle, 250 à 300 postes seraient à pourvoir, majoritairement d'ouvriers agricoles et les besoins vont être croissants au regard d'une pyramide des âges très élevée
- Pour faire face à cette pénurie de main d'œuvre, Banamart conduit différentes actions :
 - De promotion des métiers : la caravane de l'emploi avec France Travail (14 villes où la caravane s'est arrêtée pour présenter les métiers et les postes à pourvoir)
 - De formation ad-hoc, Banamart a créé un organisme de formation sous le même nom
 - De projet de développement d'un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) « métiers de la banane »
- Les évolutions: introduction de la technologie (tablette, drone) va attirer les jeunes

FILIÈRE VÉGÉTALE, LES « FRUITS ET AUTRES CULTURES PERMANENTES » (2/2)

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

- **Reste que la culture de la banane souffre d'un fort déficit d'attractivité et que les actions mises en œuvre ne permettent pas à l'heure actuelle d'attirer suffisamment de main d'œuvre locale. Banamart a donc recourt fréquemment à de l'immigration de travail, plus particulièrement pour 2025 en faisant venir de la main d'œuvre du Costa Rica**
- **Ce déficit d'attractivité est inhérent à plusieurs facteurs :**
 - Une représentation datée : style de management, exploitations peu modernes et résistance au changement
 - L'impact de l'utilisation de la chlordécone
 - De conditions de travail qui restent difficiles : charge lourde, travail en extérieur
- **Peu d'évolutions en termes de métiers et compétences sont attendues : les principales sont liées à l'introduction de nouvelles technologies dans la production, avec l'usage de tablettes numériques et la surveillance – voire traitement des cultures par drone. Banamart compte sur ces évolutions pour commencer à faire évoluer l'image des métiers de la filière et attirer des jeunes**

FILIÈRE VÉGÉTALE, LES « GRANDES CULTURES » (1/3)

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

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



- En 2020, total main d'œuvre (tout statut) : 534 ETP – 9 % de la main d'œuvre agricole totale – 4ème OTEX en termes de main d'œuvre
- En 2022, pour le seul secteur culture de la canne à sucre (Source : INSEE) : 486 salariés – 9 % de l'effectif salarié total – 2ème secteur en termes d'emploi salarié – Forte progression, de 43 %, des effectifs salariés de 2017 à 2022



La SICA Canne Union est la principale organisation professionnelle des exploitants de canne en Martinique, regroupant 110 des 156 exploitants qui couvrent 95% des surfaces de cannes du territoire. Elle appuie ses adhérents sur le volet technique, l'accès au financement, assure la représentation et joue le rôle d'intermédiaire entre les autres acteurs de la filière et apporte également un soutien en matière d'emploi, notamment de coordination pour le recrutement de la main d'œuvre saisonnière.

- **La culture de la canne est très concentrée sur quelques exploitations : 90 % des surfaces actuellement cultivées sont partagées entre seulement 15 exploitants. De fait, 80% des exploitations sont de petite taille, avec des problématiques importantes de rentabilité qui impacte l'entretien (notamment le désherbage) et le renouvellement des parcelles engendrant des abandons d'activité de la part des exploitants**
- **Pour autant, les exploitants ne connaissent pas de problématique d'écoulement, bien au contraire, puisque la filière estime qu'il faudrait produire 70 000 tonnes de cannes supplémentaires pour répondre aux besoins (rhum et sucre), soit environ un tiers de plus que la production de 2024. Si l'augmentation du tonnage par hectare est un levier clé pour atteindre cet objectif, l'installation de nouveaux planteurs et plus largement la question de l'emploi en constituent un second.**

FILIÈRE VÉGÉTALE, LES « GRANDES CULTURES » (2/3)

Source : Entretiens réalisés dans le cadre de l'étude

- **Cette question de l'emploi est donc centrale à plusieurs titres :**
 - Pour assurer le développement de la filière
 - Pour pourvoir des besoins non satisfaits dès à présent dans les petites exploitations
 - Mais aussi parce que l'activité est marquée par une forte saisonnalité autour d'une campagne annuelle de récolte
- **Pour faire face à ces besoins en emploi, dans un contexte où le travail dans la canne n'est pas attractif, la filière actionne/souhaite actionner plusieurs leviers :**
 - **Un premier levier court-terme avec le recours à la main d'œuvre étrangère pour les campagnes de récolte jusqu'à l'arrachage. Cette main d'œuvre :**
 - Vient traditionnellement de Sainte-Lucie, avec des autorisations de travail délivrés pour 6 mois et concernent 300 ouvriers
 - En complément, l'embauche de population haïtienne, légalement présente sur le territoire au titre d'asile politique mais n'ayant pas d'autorisation de travail – La Préfecture délivre des autorisations provisoires de travail, d'une durée de 6 mois, si la personne est déjà présente sur le territoire et que l'exploitant s'engage à l'embaucher. C'est là aussi 300 ouvriers qui sont recrutés pour 6 mois selon cette modalité
 - **Un second levier pour développer l'attractivité des métiers avec une vidéo pour revaloriser le travail dans la filière**
 - Et à court-moyen terme, la filière souhaite s'engager dans des actions davantage structurantes :
 - Réaliser une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) sur la filière canne-sucre-rhum pour identifier finement les besoins de formation et d'emploi pour gérer le renouvellement des générations
 - Réfléchir à créer un Groupement d'Employeurs – En ce sens, des premiers contacts ont été entrepris avec la Dreets et un premier recensement des besoins a été effectué (cf. infra)
 - Certains exploitants, en parallèle, renforcent leur attractivité en jouant sur le levier financier, un groupe proposant désormais un 13^{ème} mois de salaire

FILIÈRE VÉGÉTALE, LES « GRANDES CULTURES » (3/3)

Source : Entretiens réalisés dans le cadre de l'étude

- **Les besoins en emploi et compétences identifiés :**
 - **Un recensement dans le cadre des premiers échanges avec la Deets autour d'un projet de Groupement d'Employeurs fait état, pour 13 exploitants et pour les prochaines années, des besoins en recrutement de plus de 130 postes dont la majorité en CDD ou saisonniers** (cf. 3 « Les besoins en main d'oeuvre »)
 - **Sans évaluation qualitative, la filière exprime également des besoins en :**
 - Opérateur de drone
 - Conducteurs de travaux et chefs d'équipe, en soulignant que le recrutement sur ces postes est moins problématique que pour les postes moins qualifiés

FILIÈRE VÉGÉTALE, MARAÎCHAGE ET HORTICULTURE

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



- En 2020, total main d'œuvre (tout statut) : 773 ETP – 14 % de la main d'œuvre agricole totale – 2ème OTEX en termes de main d'œuvre
- En 2022 dans le secteur culture de légumes, melons, racines et tubercules (Source : INSEE) : 270 salariés – 5 % de l'effectif salarié total – Un recul de 10 % de 2017 à 2022



Pas d'entretien réalisé avec des représentants de cet OTEX

L'EMPLOI DANS LA FILIÈRE VÉGÉTALE : À RETENIR

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



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

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



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.4 FOCUS : L'EMPLOI PAR FILIÈRE

2.4.2 L'ANIMAL

EMPLOI : ÉLEVAGE ET ÉLEVAGE MIXTE (1/3)

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



OTEX « Polyculture-Polyélevage » : En 2020, total main d'œuvre (tout statut) : 574 ETP – 10 % de la main d'œuvre agricole totale – 3ème OTEX en termes de main d'œuvre



OTEX « Bovin viande » : En 2020, total main d'œuvre (tout statut) : 364 ETP – 6 % de la main d'œuvre agricole totale – 5ème OTEX en termes de main d'œuvre

En 2022 (Source : INSEE) :

- 75 salariés dans le secteur de l'élevage bovin (1% du total des salariés agricoles)
- Auxquels il convient d'ajouter une part des 262 salariés du secteur culture et élevage associés
- NB : Le secteur NAF « culture et élevage associé » couvre la production combinée de produits végétaux et de produits animaux sans spécialisation de la production dans les produits végétaux ou dans les animaux



OTEX « Ovin, caprin et autres herbivores » : En 2020, total main d'œuvre (tout statut) : 66 ETP – 1 % de la main d'œuvre agricole totale – 7ème OTEX en termes de main d'œuvre

En 2022 dans le secteur autres élevages (Source : INSEE) : 63 salariés – 1 % de l'effectif salarié total – En progression de 58 % de 2017 à 2022



OTEX « Porcin, volailles et autres granivores » En 2020, total main d'œuvre (tout statut) : 177 ETP – 3 % de la main d'œuvre agricole totale – 6ème OTEX en termes de main d'œuvre

- En 2022 dans le secteur élevages porcins et volailles (Source : INSEE) : 83 salariés – 2 % de l'effectif salarié total – En baisse de 7 % de 2017 à 2022
- NB : Les données INSEE sont regroupées pour raison de secret statistique et associent élevage porcin et élevage de volailles - L'OTEX ajoute en complément les autres granivores

EMPLOI : ÉLEVAGE ET ÉLEVAGE MIXTE (2/3)

Entretiens réalisés dans le cadre de l'étude



L'AMIV (Association Martiniquaise Interprofessionnelle de la Viande et du Lait) est l'organisation interprofessionnelle de l'élevage rassemblant les acteurs de la filière amont (les coopératives d'élevage bovin, porcin etc) et aval, des structures d'abattage et de transformation, en passant par les grossistes jusqu'aux distributeurs



La CODEM (coopérative des éleveurs bovins de la Martinique) a pour objet social la collecte-vente des bovins (boucherie et élevage) ; l'approvisionnement des adhérents en intrants pour l'élevage. Elle possède un atelier de découpe de viande (découpe primaire et secondaire) et dispense une activité de conseil aux éleveurs.

La coopérative compte 130 coopérateurs (engraisseurs, naisseurs) et compte 15 salariés ETP.

- Elle promeut une stratégie de développement « du pré à l'assiette ». Elle intervient à tous les échelons de la chaîne.
 - Elle gère un organisme de formation qui bénéficie du label Qualiopi.
-
- **L'AMIV souhaite renforcer l'attractivité des métiers de l'élevage notamment auprès des jeunes et leurs réseaux d'influence. Partant du constat que le recrutement se fait par des réseaux locaux (et très peu en passant par France Travail), l'AMIV souhaite mobiliser des « prescripteurs » sur les territoires : maires, missions locales, établissements d'enseignement afin de modifier l'image de l'agriculture**
 - **La CODEM travaille sur de nombreux projets en lien avec l'emploi et la formation : elle a créé son propre organisme de formation, qui a démarré sur des formations de boucher, a porté et crée le projet du Groupement d'Employeurs Agricoles de Martinique (GEAM) (cf. « Des initiatives à valoriser ») et aujourd'hui élargit son offre de formation sur des métiers de production agricole**

EMPLOI : ÉLEVAGE ET ÉLEVAGE MIXTE (3/3)

Entretiens réalisés dans le cadre de l'étude

- **Sur la filière porcine, la coopérative fait part de faibles besoins en main d'œuvre :**
 - Un exploitant pouvant suffire à l'exploitation jusqu'à un élevage de 70 têtes, ce qui est majoritairement le cas
 - Lorsque l'exploitation se développe et qu'elle se mécanise, le recrutement d'un ouvrier devient nécessaire et là avec des compétences spécifiques en termes notamment d'alimentation, de bien être animal et de veille sur les porcelets
 - Au regard du mode de fonctionnement actuel des exploitations reposant très largement sur l'exploitant, dans un métier exigeant nécessitant une présence forte et continue sur l'ensemble de la semaine, la question d'un service de remplacement se pose. La coopérative a retenu, pour pallier l'inexistence de ce service en Martinique, une solution innovante qui repose sur l'entraide entre les exploitants. Ce sont ces derniers qui vont se remplacer à tour de rôle pour permettre de prendre du repos ponctuellement. Ce projet était en cours de finalisation au moment de l'entretien

EMPLOI PAR FILIÈRE : À RETENIR

- **Un déficit global d'attractivité de l'emploi agricole, avec à la fois des problématiques :**
 - **Communes à toutes les filières :**
 - L'image de la pénibilité du travail agricole amplifiée par rapport à la pénibilité réelle
 - Une image (et encore parfois/souvent des pratiques) de management daté, d'exploitations peu modernisées
 - **Plus spécifiquement dans les cultures fruitières et les grandes cultures : l'image liée à l'histoire de ces cultures et spécifiquement pour la banane, les impacts de l'usage de la chlordécone (et qui par effet induit soulève des questions sur la préservation de la santé des travailleurs agricoles)**
- **Des besoins en main d'œuvre non satisfaits, avec une évaluation ou une estimation quantitative des besoins dans les filières les plus structurées (banane, canne) et des actions :**
 - **Plutôt classiques pour y répondre : mobilisation ponctuelle de France Travail, mobilisation d'autres prescripteurs, promotion des métiers au travers d'événements**
 - **Et d'autres plus structurantes qui sont plutôt récentes :**
 - Les centres de formation (de Banamart, de la CODEM)
 - La récente création du GEAM et le projet de Geiq porté par Banamart
 - Le projet de réalisation d'une GPEC sur la filière canne-sucre-rhum pour identifier finement les besoins de formation et d'emploi pour gérer le renouvellement des générations
 - Mais qui reposent, jusqu'à présent sur une approche, filière par filière, même si la Deets Martinique très active en matière de structuration de filières à travers la mutualisation d'emploi incite fortement à un décroisement
- **Un recours fréquent à la main d'œuvre étrangère dans la production de bananes et dans la canne pour les campagnes de récolte**

EMPLOI PAR FILIÈRE : À RETENIR

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



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.5 DES INITIATIVES À VALORISER

LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS : **GEAM** (GROUPEMENT D'EMPLOYEURS AGRICOLES DE LA MARTINIQUE) (1/2)

- Le GEAM a été créé en fin d'année 2024 suite à une initiative portée par la CODEM (coopérative des éleveurs bovins de la Martinique)
- Un double constat :
 - Les difficultés de recrutement dans la filière élevage bovin au regard de la structure des exploitations (petite taille, exploitant seul, quotité de travail faible par exploitation)
 - La nécessité, pour les éleveurs, majoritairement seuls sur leur exploitation de trouver de la main d'œuvre, à temps partiel, pour les soulager voire avoir des temps de repos
- Objectifs :
 - Proposer de la main d'œuvre qualifiée et disponible aux éleveurs bovins
 - Renforcer l'attractivité du métier par la reconnaissance professionnelle, la proposition d'emploi pérenne et approchant le temps plein
- Conditions favorables d'émergence :
 - La Deets Martinique a développé un axe d'intervention autour de la mutualisation d'emploi, notamment dans le secteur agricole
 - Dans ce cadre, la Deets proposait des financements pour réaliser des études d'opportunité et de faisabilité de démarches de mutualisation d'emploi
 - Des besoins des éleveurs ont été finement analysés, objectivés et quantifiés au travers d'une étude d'opportunité ; un modèle pérenne est recherché à partir de la modélisation économique et organisationnelle du projet réalisée dans le cadre d'une étude de faisabilité

LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS : GEAM (GROUPEMENT D'EMPLOYEURS AGRICOLES DE LA MARTINIQUE) (2/2)

- **Le projet**

- **Embauche progressive de 13 salariés en CDI à temps plein pour répondre aux besoins de 30 éleveurs**
- **La majorité des salariés, qualifiés en amont sur le métier d'ouvrier polyvalent d'élevage en mobilisant les dispositifs de France Travail, seront mis à disposition de plusieurs employeurs**
- **2 postes à termes de tractoristes, besoin qui est apparu également en cours d'étude**
- **Dès le démarrage et prévu dans les statuts du Groupement d'Employeurs, l'ouverture à d'autres filières agricoles**

- **A noter**

- **Le démarrage opérationnel du projet nécessite un accompagnement renforcé via notamment le système d'aide de la Collectivité Territoriale de Martinique**
- **Pour consolider son modèle, le GEAM s'est d'ores et déjà rapproché de la filière cacao qui a des besoins de recrutement à temps partiel mais en nombre insuffisant pour créer son propre Groupement d'Employeurs**
- **La réflexion devrait s'élargir, à la rentrée 2025, en identifiant les besoins de la filière canne à sucre et de la filière maraichage**

L'ACTION « L'AGRICULTURE C'EST MON CHOIX »

- Cette action, conduite en 2024-2025, portée par la Mission Locale Sud Martinique, a visé 3 objectifs :
 - La découverte des métiers porteurs dans l'agriculture en Martinique
 - Le renforcement des compétences, personnelles et professionnelles
 - La création d'un réseau pour établir des contacts avec des professionnels et des entreprises en Martinique et en Métropole
- Cette action a mobilisé plusieurs partenaires : LADOM Martinique, les Missions Locales de Paris et de Dieppe, des agriculteurs en Martinique et en métropole, le SIA pour l'organisation de visites
- Elle a concerné 12 jeunes de 16 à 25 ans inscrits à la Mission Locale
- L'action a été structurée en 2 grandes étapes :
 - Une phase préparatoire sur le territoire martiniquais comportant :
 - Des immersions dans des exploitations locales pour sensibiliser aux métiers agricoles
 - Des ateliers de préparation permettant de présenter les filières agricoles basés notamment sur des échanges avec les professionnels pour comprendre les enjeux locaux du secteur
 - Une phase de mobilité en métropole comportant :
 - Des immersions et visites d'exploitation agricoles en métropole dans la région de Dieppe pour découvrir, sous un autre angle que celui pratiqué en Martinique, les métiers agricoles
 - Deux journées au Salon International de l'Agriculture
 - Des visites dans le secteur horticole
 - Une immersion dans un centre d'agriculture technologique
- L'expérience étant récente, l'évaluation finale n'avait pas encore été réalisé. Le premier bilan montre néanmoins une forte mobilisation des jeunes sur toute la période et les apports en termes de construction d'un projet professionnel

LA RÉACTIVATION DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP) **OUVRIER POLYVALENT BANANES**

- Banamart observe la nécessaire professionnalisation des ouvriers intervenant chez ses adhérents. Afin de mettre en œuvre ce projet, elle sollicite la DEETS, qui a ensuite mandaté un cabinet de conseil en vue de la création d'un GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) dédié aux métiers de la banane
- En quelques mots, un GEIQ est un groupement d'employeurs spécifique : il n'embauche que des personnes éloignées de l'emploi ou en reconversion professionnelle, il ne propose que des contrats en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), un parcours de formation adapté et un accompagnement socio-professionnel. L'objectif est que le salarié du GEIQ soit embauché à l'issue de son contrat dans une entreprise
- L'étude de faisabilité du GEIQ commandé par la DEETS conclut à un fort besoin dans le domaine des ouvriers polyvalent bananes
- Après une recherche, il apparaît que les CQP (Certificat de qualification professionnelle) a été retiré de la liste des certifications
- Afin que ce dernier soit à nouveau réactivé, une procédure alliant les représentants syndicaux, l'Etat et d'autres partenaires est enclenchée et débouche sur la réinscription du CQP.
- Il a été lancé un appel d'offres auprès de divers organismes de formation. Il a fallu travailler avec ces derniers l'organisation pédagogique et le modèle économique
- Le projet de mutualisation de l'emploi et de la formation par le biais d'un GEIQ peut désormais s'appuyer sur un environnement stabilisé. Reste à convaincre les futurs adhérents de l'opportunité de la mise en place du projet.

POUR INFORMATION : LES OUTILS POUR L'EMPLOI MUTUALISÉ (1/2)

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

POUR INFORMATION : LES OUTILS POUR L'EMPLOI MUTUALISÉ (2/2)

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



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.6 MAIN D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE ET TRAVAIL INFORMEL

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

- **La loi n°2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration :**
 - A notamment instauré une « carte de séjour temporaire – travail dans un métier en tension » et une facilité d'immigration pour travail (hors régularisation) pour ces mêmes métiers en tension
 - L'arrêté du 21 mai 2025 fixe une liste des métiers en tension spécifiquement pour les régions métropolitaines (Les régions ultra-marines (comme la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, etc.) n'y figurent pas, car cette liste est établie par région, en fonction des réalités locales du marché du travail. Cela signifie que les DROM doivent faire l'objet d'une analyse distincte, avec des consultations régionales propres et des données spécifiques à leurs territoires. En effet, les tensions de recrutement, les secteurs porteurs et la présence de main-d'œuvre étrangère varient fortement entre la métropole et l'outre-mer.
 - **Il est donc probable qu'un arrêté spécifique aux régions ultra-marines soit publié ultérieurement. Une liste spécifique est en cours de préparation.** (source : réponse par courriel du cabinet du ministre du travail en date du 4 juin 2025 à notre demande)
- **En Martinique,**
 - **Les services de l'Etat accèdent à la demande des filières agricoles constituées par un arrêté préfectoral. Cela ne fait pas débat.**
 - **L'appel à la main d'œuvre étrangère (Sainte Lucie, Haïti, Costa Rica, ...) pallie l'appétence relative des Martiniquais à travailler dans les secteurs de la banane et de la canne à sucre**
 - **Témoignage d'un acteur de la filière "banane" : "Le recrutement très difficile. Notre organisation a recruté de 500 ouvriers haïtiens via un dispositif préfectoral depuis décembre 2022 et d'une centaine de salariés costaricains depuis avril 2024"**

UN RECOURS QUI APPORTE DES RÉPONSES MITIGÉES

Sources : Entretien avec les acteurs

- **Le recours à la main d'œuvre étrangère présente avantages et inconvénients :**
 - Parmi les principaux avantages, la question du coût est avancée en premier lieu, avec des exigences salariales plus faibles que la main d'œuvre locale
 - Parmi les principaux inconvénients :
 - Un turn-over élevé, avec un schéma « fréquent » d'accès au marché du travail par le secteur agricole puis, après stabilisation de la situation – régularisation, le départ de la filière pour d'autres secteurs d'activité sur le territoire, voire le départ sur d'autres territoires
 - Et des visions mitigées sur la maîtrise des techniques agricoles. Cette acceptation est assez contrastée selon les filières, certaines trouvant de la main d'œuvre formée (par exemple, dans la filière banane et canne)
- **L'impossibilité de quantifier précisément le recours à la main d'œuvre étrangère dans le cadre de cette étude entendu que les données sur les autorisations de travail accordées à la main d'œuvre étrangère et les titres de séjour pour l'immigration de travail ne sont pas disponibles**



Le recours à la main d'œuvre étrangère semble aujourd'hui comporter des limites, notamment au regard de fidélisation difficile de celle-ci et de problématiques logistiques dans le cas de l'immigration de travail

LE RECOURS AU TRAVAIL INFORMEL

- **Comme pour le recours à la main d'œuvre étrangère, en l'absence de données transmises, l'état des lieux est ici alimenté par les entretiens réalisés avec les organisations professionnelles et les professionnels**
- **Le recours à la main d'œuvre informelle est également appréhendé comme une solution en réponse :**
 - A la faible attractivité des métiers agricoles, qui se trouvent renforcer par la faible quotité de travail, et donc un faible salaire, pour du travail proposé dans les petites exploitations
 - Aux contraintes des modèles économiques des exploitants, le coût de la journée d'un « jobbeur* » étant avancé, selon les territoires et les acteurs, entre 60 et 90 €
 - A l'absence de solutions structurées pour satisfaire des besoins à temps partiel
- **La pratique est développée sur l'ensemble des territoires et des filières, non quantifiée et souvent ouvertement abordée**

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



3. LE MARCHÉ DU TRAVAIL



3. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

3.1 L'OFFRE D'EMPLOI

PEU D'OFFRES D'EMPLOI DANS LA PRODUCTION AGRICOLE

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

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

	2019	2021	2024
Production agricole	290	560	180
Tous secteurs	7 470	9 820	9 600

- La production agricole représente moins de 2% de la totalité des offres d'emploi en 2024 alors que le secteur élargi (agriculture-sylviculture-pêche) pèse 6% de l'emploi total
- Le nombre d'offre diminue de 68% entre 2021 et 2024 alors que le nombre d'offres total collectées par France Travail se maintient au même niveau

- Les offres déposées en 2024 sont très ciblées sur 3 métiers :
 - La polyculture, élevage : 110 offres en 2024
 - Puis, en volume largement moindre, la conduite d'engins avec 30 offres et l'horticulture et maraîchage, avec 10 offres
- En 2024, le secteur regroupé de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche a embauché 1957 personnes* soit 2% de la totalité des embauches sur le territoire en 2024
- La mise en perspective du nombre d'offres d'emploi et d'embauche en 2024 permet de souligner un niveau de faible visibilité du marché du travail de la production agricole

*Données Acoess / Toutes embauches hors intérim, entreprises affiliées à la Mutualité sociale agricole et fonction publique.

VERS DES CONTRATS DE TRAVAIL PLUS COURTS ^(1/2)

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

(Source : France Travail)

Contrats	2019	2021	2024
CDI – Production agricole	30%	68%	25%
<i>CDI – Tous secteurs</i>	<i>43%</i>	<i>38%</i>	<i>51%</i>
CDD de plus de 6 mois – Production agricole	23%	13%	6%
<i>CDD de plus de 6 mois – Tous secteurs</i>	<i>16%</i>	<i>25%</i>	<i>12%</i>
CDD de 1 à 6 mois – Production agricole	37%	15%	69%
<i>CDD de 1 à 6 mois – Tous secteurs</i>	<i>36%</i>	<i>31%</i>	<i>28%</i>
CDD de moins d'un mois – Production agricole	0%	0%	0%
<i>CDD de moins d'un mois – Tous secteurs</i>	<i>1%</i>	<i>1%</i>	<i>1%</i>
Contrat spécifique (intérim, intermittent, saisonnier) – Production agricole	10%	4%	0%
<i>Contrat spécifique (intérim, intermittent, saisonnier) – Production agricole</i>	<i>4%</i>	<i>5%</i>	<i>8%</i>

- En production agricole, une très forte tendance à déposer désormais des offres pour des contrats courts voire très courts
 - La part d'offres en CDI chute fortement en 2024 et devient deux fois moins importante que dans les autres secteurs
 - Les CDD de 1 à 6 mois représentent désormais 7 offres sur 10

VERS DES CONTRATS DE TRAVAIL PLUS COURTS (2/2)

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

	2019	2021	2024
Production agricole	13%	13%	13%
Tous secteurs	15%	17%	15%

- Si les offres déposées à France Travail ne sont qu'une partie du marché de l'emploi, l'analyse par les embauches effectivement réalisées reflètent fidèlement les pratiques des employeurs
- Et le constat est une amplification des tendances observées au travers des offres d'emploi déposées : le CDI ne représente que 13% des embauches et n'évolue pas
- Cette tendance interroge fortement entendu qu'à l'heure actuelle, 64% des salariés agricoles en poste sont en CDI (cf. »Focus sur les chefs d'exploitation et les salariés agricoles)



Un enjeu fort autour de la lisibilité du marché du travail de la production agricole quand la majorité des embauches n'a pas fait l'objet du dépôt d'une offre d'emploi

Et une interrogation de fond sur les « nouvelles » modalités contractuelles proposées par les exploitants : la proposition très majoritaire de CDD de 1 à 6 mois correspond elle juste à un surcroît saisonnier d'activité ? Dans cette hypothèse, le travail engagé autour de la création de Groupement d'Employeurs pourrait être une réponse pertinente



3. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

3.2 LA DEMANDE D'EMPLOI

UNE FORTE DIMINUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI EN PRODUCTION AGRICOLE

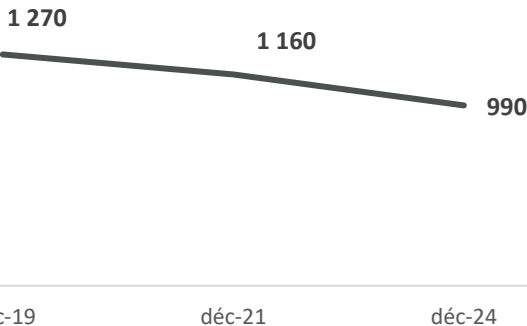
Source : Open Data France Travail et Entretien avec la DR France Travail

- **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 dans les métiers de la production agricole (Source : France Travail, DEFM catégories A, B et C)

	2019	2021	2024
Production agricole	1 270	1 160	990
Tous secteurs	49 220	47 030	42 120

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

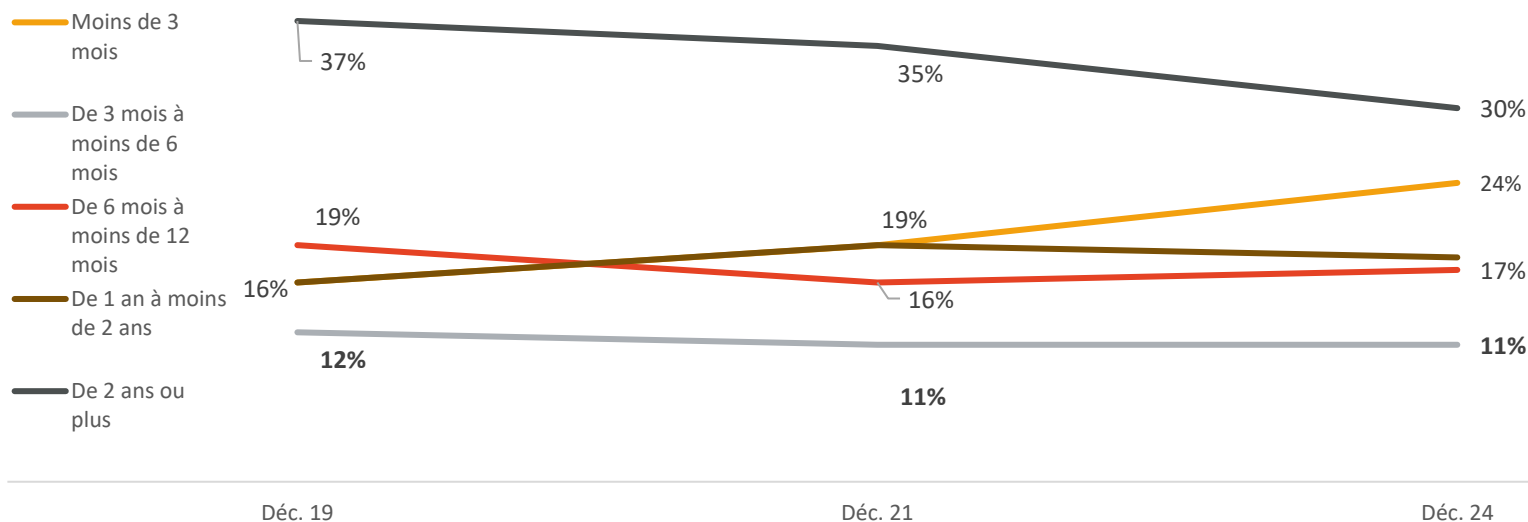


- Fin 2024, un peu moins de 1 000 demandeurs d'emploi cherchent un emploi dans la production agricole
- Ces effectifs sont en repli de 22% entre 2019 et 2024 quand la demande totale baisse sur la même période de 14%

DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLOIGNÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL (1/2)

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)



- Les demandeurs d'emploi cherchant un emploi dans le domaine agricole **sont éloignés, voire très éloignés du marché du travail** : près de la **moitié a, a minima, plus de 12 mois d'inscription**. Cette part tend néanmoins à baisser depuis 2019
- La plus forte hausse concerne les demandeurs d'emploi récemment inscrits, depuis moins de 3 mois, qui représentent $\frac{1}{4}$ de l'effectif ; situation à mettre en perspective avec la multiplication des contrats courts ? La question nécessitera un éclairage complémentaire de la part de France Travail

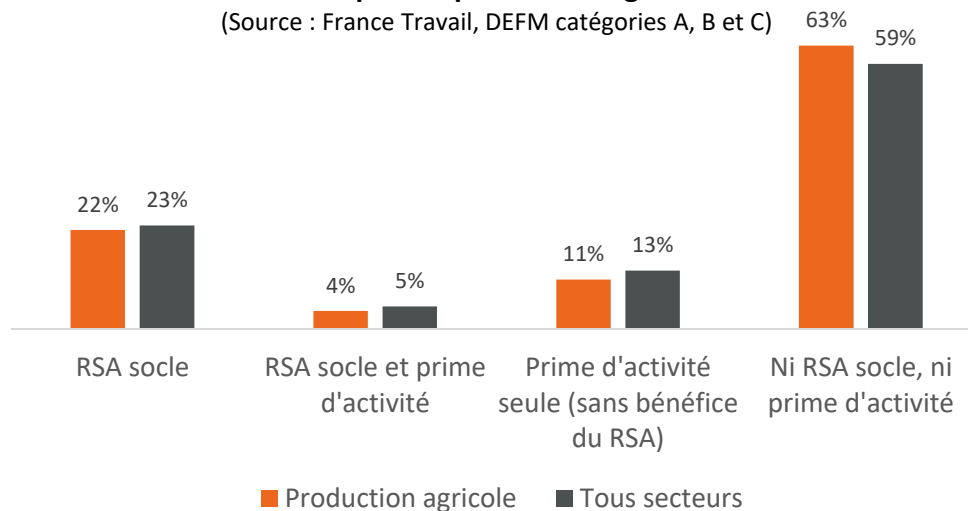
DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÉLOIGNÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL (2/2)

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

- 260 demandeurs d'emploi de la production agricole sont également bénéficiaires du RSA, soit 25 % des demandeurs contre 28% dans l'ensemble des secteurs
- Les demandeurs ne bénéficiant ni du RSA Socle, ni de la prime d'activité sont un peu plus nombreux parmi ceux qui cherchent un emploi dans la production agricole

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

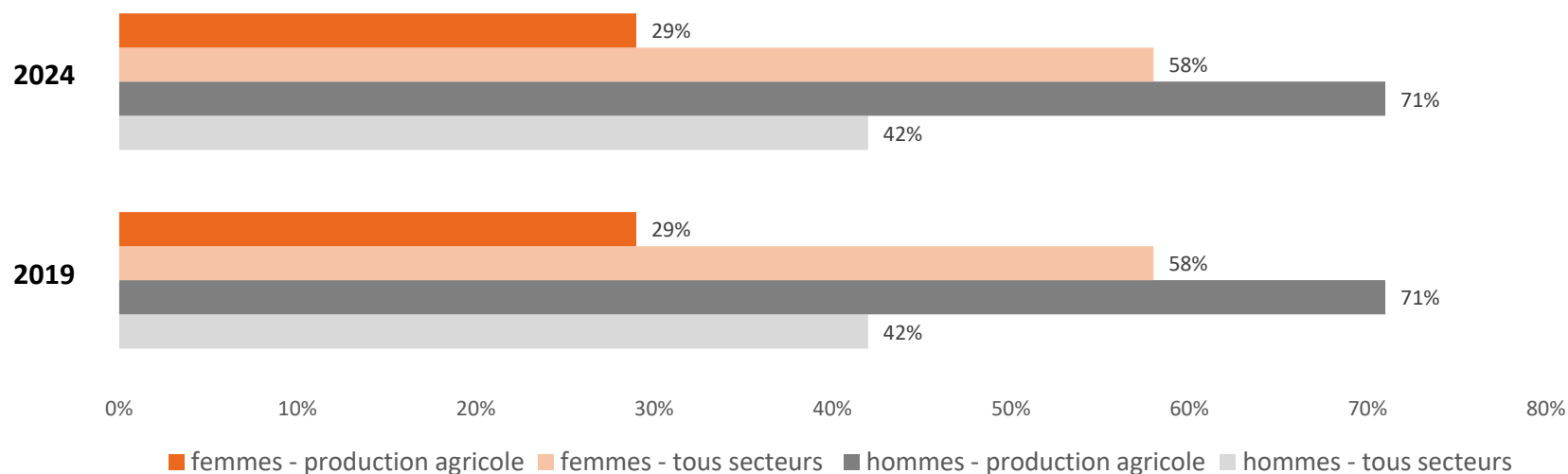
(Source : France Travail, DEFM catégories A, B et C)



- France Travail évoque des freins complémentaires à l'emploi, notamment les problématiques de santé (à rapprocher de la forte part de demandeurs senior), de mobilité, d'illettrisme/illectronisme

UNE DEMANDE D'EMPLOI AUSSI FÉMININE

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



- La demande d'emploi est largement masculine (dans le secteur agricole) mais :
 - les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être inscrites à France Travail (tous secteurs)
 - La part de femmes demandeurs d'emploi **qui visent le secteur agricole (29%) est plus importante que la part de femmes salariées déjà embauchées dans le secteur (21% en 2022 – cf. 3.1.1)**
- Aucune évolution de la situation entre 2019 et 2024

DES DEMANDEURS D'EMPLOI SENIOR

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

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

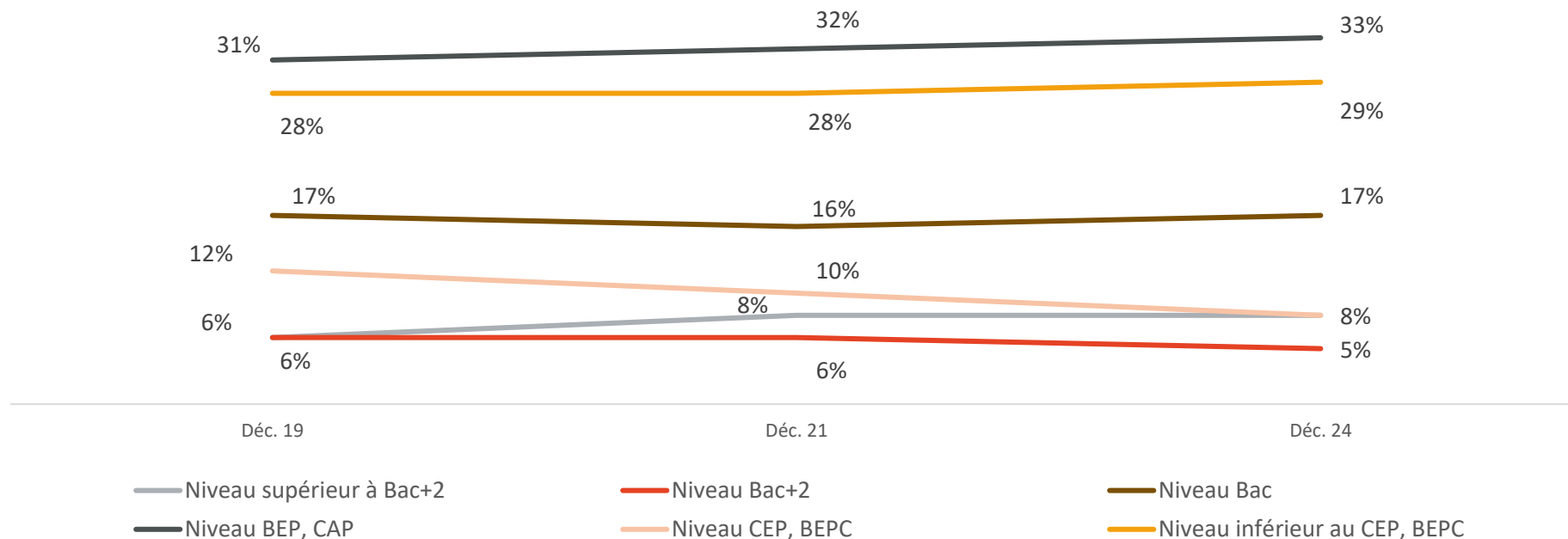
Tranche d'âge		Femmes		Hommes	
		déc-19	déc-24	déc-19	déc-24
Moins de 25 ans	Production agricole	3%	3%	8%	6%
	Tout secteur	9%	11%	11%	13%
25 - 49 ans	Production agricole	49%	45%	47%	43%
	Tout secteur	55%	52%	52%	51%
50 ans ou plus	Production agricole	48%	52%	45%	51%
	Tout secteur	36%	37%	37%	36%

- Une plus forte proportion de demandeurs d'emploi seniors quelque soit le sexe en recherche d'emploi agricole que dans les autres secteurs et cette tendance se renforce entre 2019 et 2024
- Et à l'opposé beaucoup moins de jeunes déclarant cherchés un emploi dans le domaine agricole, encore moins de femmes et cette tendance s'amplifie même pour les hommes jeunes – Néanmoins, les jeunes étant de manière générale peu inscrits à France Travail, l'analyse est sur ce point à prendre avec précaution

DES DEMANDEURS D'EMPLOI QUI DEMEURENT TRÈS 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)



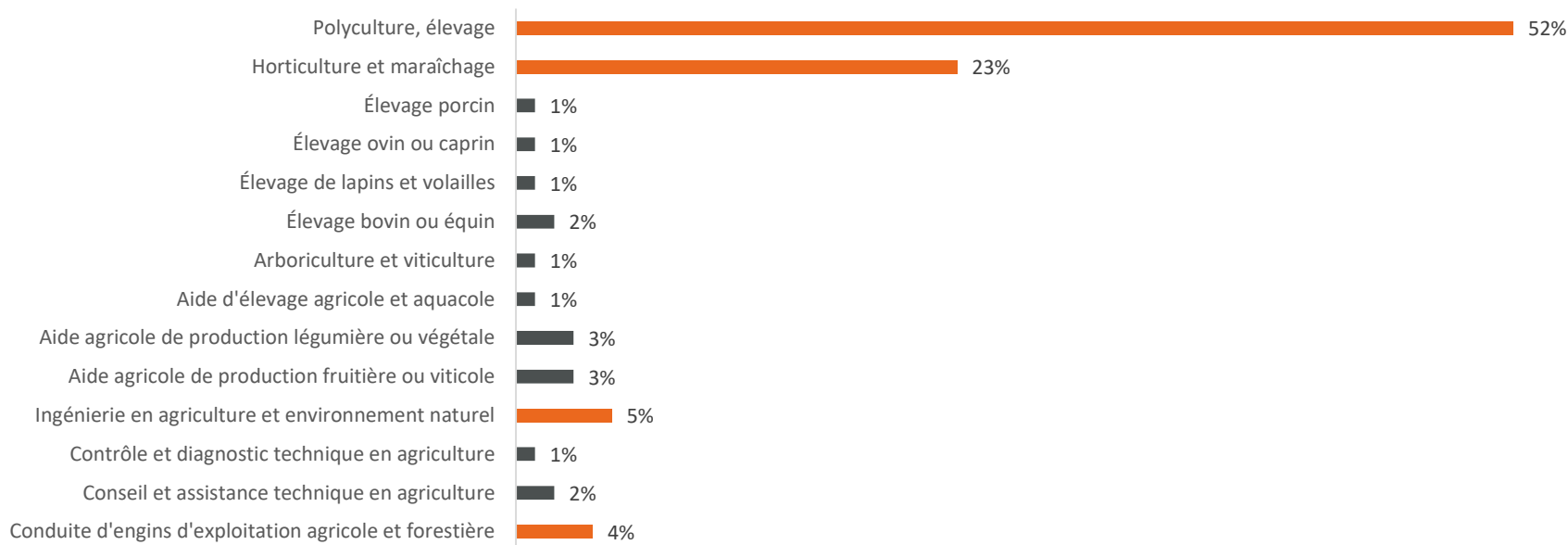
- **70 % des demandeurs d'emploi de la production agricole ont au mieux un niveau CAP/BEP, la majorité d'entre eux restant ceux sans qualification. Cette situation n'évolue quasiment pas entre 2019 et 2024**
- **La part des demandeurs ayant une qualification de l'enseignement supérieure n'est toutefois pas négligeable (13%)**

DANS LA PRODUCTION AGRICOLE, 1 DEMANDEUR D'EMPLOI SUR 2 A UNE RECHERCHE LARGE

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

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

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



- Plus de la moitié des demandeurs d'emploi ont une recherche large en se positionnant sur les métiers de la polyculture et de l'élevage
- Quand ils choisissent un type de culture, c'est du maraîchage et de l'horticulture, uniquement, les autres spécialisations agricoles étant très peu représentées
- A noter, dans un contexte de difficulté de recrutement des techniciens agricoles, 8% de demandeurs déclarant chercher un poste dans l'ingénierie, le contrôle ou le conseil



3. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

3.3 LES BESOINS EN MAIN D'OEUVRE

DES PROJETS DE RECRUTEMENT NOMBREUX, PEU CIBLÉS ET DIFFICILES À RECRUTER

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

Projets et difficultés de recrutement dans la production agricole en 2024 (Source, France Travail, BMO)

Métier	Projets de recrutement 2024*	Part de projets saisonniers en 2024	Difficultés à recruter 2024	Difficultés à recruter 2021	Difficultés à recruter 2019
Agriculteurs	530	59%	77%	49%	45%
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	80	38%	88%	86%	50%
Maraîchers et horticulteurs	50	40%	40%	0%	18%
Eleveurs	20	0%	100%	33%	100%
Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	10	0%	100%	100%	0%
Arboriculteurs, viticulteurs	10	100%	100%	-	30%

- **700 projets de recrutement projetés sont identifiés dans l'enquête BMO (Besoin en Main d'Œuvre) avec une concentration à 75 % sur des projets non ciblés « d'agriculteurs » dont les difficultés de recrutement s'amplifient largement depuis 2019**
- **Parmi les projets de recrutement ciblés, c'est-à-dire avec un poste clairement identifié :**
 - **Arrivent en premier lieu la conduite d'engins agricoles, anticipée comme extrêmement difficile à pourvoir en 2024**
 - **Puis les maraîchers, avec des difficultés moindres contrairement aux postes d'éleveurs et d'arboriculteurs, certes peu nombreux mais jugés extrêmement difficiles**
 - **A noter, des projets peu nombreux mais très difficiles à recruter en ce qui concerne les techniciens agricoles**
 - **Les projets saisonniers sont loin d'être majoritaires dans les métiers clairement identifiés – sauf pour les projets de recrutement d'arboriculteurs/viticulteurs pour lesquels ils représentent 100% des projets**

*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 : Besoins en Main d'Œuvre (BMO), France Travail.

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

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

Métier	Projets de recrutement (2024)	Offres d'emploi (2024)	Difficultés à recruter (2024, en %)	Nombre de demandeurs d'emploi (2024)
Agriculteurs	530	*	77%	*
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	80	40	88%	40
Maraîchers et horticulteurs	50	10	40%	230
Eleveurs	20	110 (avec polyculture)	100%	570 (avec polyculture)
Arboriculteurs, viticulteurs	10	0	100%	10
Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	10	0	100%	40
Total	700	160	84%	890

* Non identifié comme tel dans la nomenclature des métiers recherchés par les demandeurs d'emploi

- **Un volume de projets de recrutement différent des offres réellement déposées :**
 - **Dans la majorité des cas, le nombre de projets est a minima deux fois supérieure aux offres** (ex. 80 projets de recrutement de conducteurs d'engins, 40 offres)
 - **Une exception : peu de recrutements projetés d'éleveurs mais beaucoup d'offres d'emploi déposées**
 - **Un nombre d'offres par métier clairement identifié largement inférieur au nombre de demandeurs d'emploi** (ex. 10 offres dans le maraichage pour 230 demandeurs d'emploi) **et pour autant de fortes difficultés à recruter**

EN COMPLÉMENT, DES BESOINS ÉVALUÉS PLUS PRÉCISÉMENT

Source : Entretiens avec les OP et la Chambre d'agriculture

- Des estimations de besoins en main d'œuvre ont pu être réalisés, ponctuellement, par les organisations professionnelles (OP) ou la Chambre d'agriculture. Ont ainsi été évoqués :
 - **Un besoin de techniciens agricoles**, qui sont passés de 80 sur le territoire au sein des OP et la Chambre à 40 aujourd'hui, avec de fortes difficultés de recrutement liées pour partie à un déficit d'attractivité salariale : les OP se calent le plus souvent sur la grille salariale de la Chambre d'agriculture. La perception actuellement est que les montants préconisés ne correspondent pas tout à fait aux aspirations des professionnels du secteur. Seul le secteur de la banane propose des salaires considérés comme plus attractifs. Cette problématique est amplifiée entendu que les attentes des exploitants sont fortes et que les sortants de BTS ne sont pas suffisamment armés pour y répondre, engendrant vers un glissement de la recherche sur des profils de techniciens davantage diplômés...mais payés sur une grille de technicien
 - Dans la filière canne, un premier recensement auprès de 13 exploitants dans le cadre du projet de GE :
 - 102 saisonniers et/ou CDD dont :
 - 74 ouvriers agricoles polyvalent
 - 17 conducteurs d'engins agricoles
 - 4 désherbeurs à dos
 - 2 techniciens
 - 30 CDI dont
 - 16 conducteurs d'engins
 - 2 mécaniciens
 - 1 soudeur
 - 8 postes d'ouvriers polyvalents
 - 2 postes d'encadrement intermédiaire

UNE FAIBLE MOBILISATION DES DISPOSITIFS DE FRANCE TRAVAIL

Sources : Open Data France Travail et entretien avec le DR Martinique de France Travail

- Pour l'année 2024, selon l'open data de France Travail seulement 20 mesures France Travail ont été mobilisées au profit des employeurs de la production agricole, uniquement pour financer de la formation
 - 10 entrées en POEI/AFPR
 - 10 AIF (Aide Individuelle à la Formation, dans le maraîchage)
- En complément, le dispositif Immersion facilitée (PMSMP) n'est pas mobilisée. Le dispositif n'est pas encouragé massivement dans le secteur de la production agricole au sein duquel les questions de l'accueil, de la qualité de vie au travail (QVT) doivent être travaillées dans de nombreuses exploitations
- Ce faible recours aux dispositifs France Travail interroge d'autant plus au regard des difficultés de recrutement et de l'inadéquation entre offre et demande d'emploi
- Verbatim: "en matière d'emploi, c'est la logique de réseau qui prévaut. L'offre de France Travail n'est pas connue et mise en œuvre"

LE MARCHÉ DU TRAVAIL : **SYNTHÈSE** (1/2)

- **Une offre d'emploi peu visible :**
 - Dichotomie entre offre déposée et embauche réelle, entre offre déposée et besoin prévisionnel de main d'œuvre
 - Des projections finalement peu précises au travers de l'enquête BMO, avec une majorité de projets de recrutement « d'agriculteurs » limitant la capacité d'anticipation de France Travail pour rapprocher offre et demande
- **Des projets de recrutement correspondant à des besoins pérennes, la part de projets saisonniers étant ultra majoritaires que pour les projets d'arboriculteurs....alors que les offres réellement déposées portent sur du contrat court**
- **En face des 180 offres déposées en 2024, 990 demandeurs d'emploi :**
 - **Présentant un fort éloignement du marché du travail** (cumul du faible niveau de qualification, de longue période de chômage, bénéficiaires du RSA etc...)
 - **Très vieillissante** (51/52% de seniors) **sous le double effet d'une durée d'inscription jusqu'à la date limite légale pour bénéficier de la retraite et d'une faible attractivité auprès des jeunes**

LE MARCHÉ DU TRAVAIL : **SYNTHÈSE** (2/2)

- Dès lors, une inadéquation entre offre et demande, avec comme pour premier frein un niveau de formation des demandeurs d'emploi insuffisant au regard des postes les plus pérennes à pourvoir - Et une mobilisation de l'offre de service France Travail, en termes de formation, qui demeure faible (20 formations mobilisées en 2024)
- Un secteur agricole dont souhaite se ré-emparer France Travail qui, jusqu'à présent, ne participe qu'à seulement quelques actions spécifiques



Rendre davantage lisible :

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

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

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

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



4. LA FORMATION



4. LA FORMATION

4.1 LA FORMATION INITIALE

L'OFFRE DE FORMATION INITIALE À LA MARTINIQUE

Source : MASA – DGER

Cartographie de la formation par niveau (Source : MASA, DGER)

Niveau	Diplôme	Etablissement	Voie
	Seconde Pro/Productions	LEGTA Croix Rivail	Hors apprentissage
3	CAPA/Métiers de l'agriculture	CFA de la Martinique	Apprentissage
4	Bac Pro/Conduite de productions horticoles	LEGTA Croix Rivail	Hors apprentissage
	Bac Pro/Conduite et gestion de l'entreprise agricole	LEGTA Croix Rivail	Hors apprentissage
	BP/Responsable d'entreprise agricole	CFA de la Martinique	Apprentissage
5	BTSA/Agronomie et cultures durables	LEGTA Croix Rivail	Hors apprentissage
	BTSA/Développement de l'agriculture des régions chaudes	CFA de la Martinique	Apprentissage

- L'offre de formation **initiale** en **production agricole** est proposée par l'EPLEFPA de Croix-Rivail – S'il existe un second EPLEFPA au Robert, les formations **initiales** que cet établissement propose sont sur les métiers de l'aménagement paysager et de l'agro-transformation. Par ailleurs, le réseau des MFR propose de la formation initiale mais dans d'autres domaines que la production agricole
- Concernant l'offre de formation initiale, elle repose donc sur l'EPLEFP de Croix Rivail au travers deux de ses composantes, le LEGTA de Croix-Rivail et le CFA de Martinique
- L'offre issue des données de la DGER semblent plutôt limitée pour les niveaux 3, le CAPA Agriculture des régions chaudes n'est pas proposé. Il n'y pas d'offre non plus en matière de conduite et d'entretiens des agroéquipements.
- Toutefois, le site internet de l'EPLEPA de Croix-Rivail fait état d'une offre plus élargie :
 - Avec un CAPA métier de l'horticulture spécialité banane
 - Avec un CAPA métiers de l'agriculture option production animale
 - Et une licence pro Agriculture biologique, Conseil et Développement

L'OFFRE DE FORMATION : EN COMPLÉMENT, LE RÉSEAU DES MFR

Sources : Entretiens avec le responsable régional du réseau MFR et la DAAF

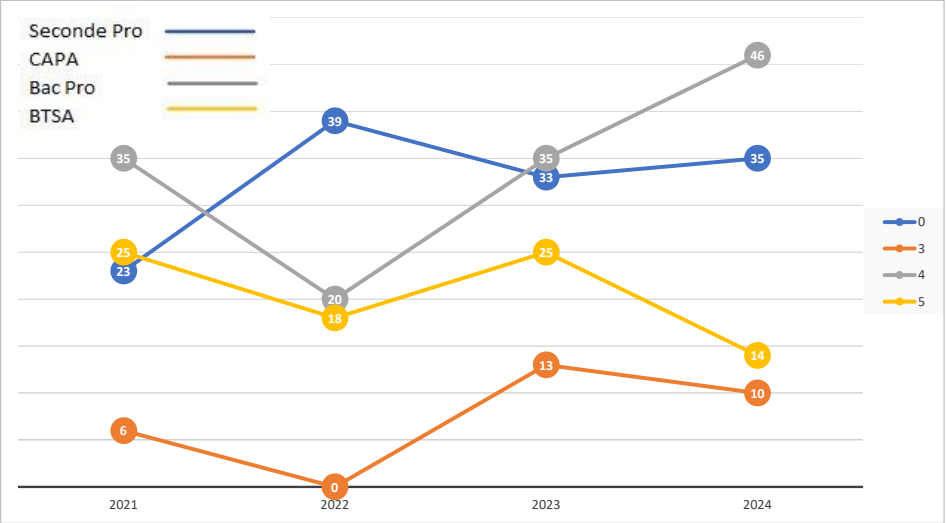
- **Si le réseau n'est pas positionné sur la production agricole** (expliquant son absence dans la cartographie des établissements), **il devrait jouer un rôle important en termes d'orientations vers les métiers agricoles notamment autour des classes de 4^{ème} et 3^{ème} d'orientation de l'enseignement agricole. Pour autant, ce n'est pas le cas: en moyenne seulement 3 élèves sur 15 poursuivent dans le secteur agricole en sortie de 3^{ème} agricole**
- **Le réseau, en restructuration, est structuré autour de :**
 - **3 MFR en contractualisation avec la DAAF, proposant toutes une 4^{ème} et 3^{ème} mentionnées précédemment et en complément, sur la formation initiale :**
 - MFR de Morne Rouge : le Bac pro SAPAT
 - MFR de Fort de France : le CAPA jardinier paysagiste
 - MFR de Rivière Pilote : le CAPA SAP, la CAPA vente en espaces verts
 - **La MFR de Tartare dont les locaux sont en travaux avec une activité à l'arrêt : cette MFR n'intervient que sur la formation continue**
 - **Une association Espace Sud, en sommeil et qui n'intervenait que sur la formation continue également**
- **La stratégie de redéploiement du réseau repose sur plusieurs axes :**
 - **Se positionner sur la production agricole en formation continue en proposant un CAPA d'ouvrier agricole polyvalent, dans l'idéal en apprentissage et un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) d'ouvrier polyvalent d'élevage**
 - **Plus largement, travailler sur la revalorisation des métiers agricoles en prenant appui sur les dynamiques territoriales et les potentialités économiques des exploitations**
 - **Renforcer l'accompagnement des exploitants sur l'apprentissage**

LES ENTRÉES EN FORMATION DEPUIS 2021

Source : MASA – DGER

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

Niveau	Diplôme	Année d'entrée			
		2021	2022	2023	2024
	Seconde Pro - Productions	23	39	33	35
3	CAPA - Métiers de l'agriculture	6	0	13	10
4	Bac Pro - CGEA	15	20	19	21
	Bac Pro - Conduite prod horticoles	10	0	5	6
	BP - Resp Entreprise agricole	10	0	11	7
	Bac Pro - PIPAC				12
5	BTSA - Agronomie-prod. végétales	25	18	0	
	BTSA - D.A.R.C.	0	0	8	2
	BTSA - Agronomie cultures durables			17	12
Total général		89	77	106	105



- L'année 2022 a vu une baisse des entrées en formation (-13,5% globalement) centrée sur les entrées en formation de niveau 3, 4 et 5
- Le nombre d'entrées en formation repart ensuite à la hausse en 2023 et se stabilise en 2024

L'OFFRE DE FORMATION : POINT DE VUE DES ACTEURS

Sources : Entretiens avec les acteurs de la formation et les professionnels de Martinique

- **L'Education Nationale a développé l'offre de CAP en Martinique au cours des dernières années, en cherchant à rapprocher par ce biais les besoins des employeurs et le profil d'une partie de la population scolaire qui ne s'inscrit pas dans des cursus longs de formation. Cette orientation ne s'est pas retrouvée dans l'enseignement agricole, confronté notamment aux difficultés rencontrées par les établissements publics ou privés (à titre illustratif, le projet porté de réinstaller un CAPA aménagement paysager n'a pas abouti au regard des difficultés rencontrées par le réseau des MFR)**
- **Un des premiers éléments de retour d'expérience du CAP, dont pourrait s'inspirer l'enseignement agricole, est l'agilité à développer pour répondre à des besoins parfois faibles en volumétrie et non pérennes. L'autre axe d'intervention est de travailler sur la coloration des diplômes pour mieux adapter l'offre aux spécificités territoriales de la Martinique**
- **Si l'Education Nationale n'a pas pour mission d'intervenir sur la formation aux métiers de la production agricole, elle propose certains diplômes qui vont conduire à travailler, directement ou indirectement (notamment par le biais de prestations de services) dans l'agriculture. C'est le cas notamment pour :**
 - **Le CAP réparateur de matériel d'espaces verts**
 - **Le Bac Pro Maintenance des matériels option A matériels agricoles**
- **La collaboration, entre le Rectorat de Martinique et la DAAF de Martinique autour de l'identification des besoins et les solutions complémentaires et commentaires, en respectant les prérogatives de chacun, à déployer gagnerait à être renforcée.**

L'OFFRE DE FORMATION : LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS

Sources : Entretiens avec les acteurs de la formation et les professionnels de Martinique

- **Les acteurs rencontrés font part de difficultés au sein des établissements :**
 - **Les 2 EPLEFPA rencontreraient des difficultés financières**
 - **Le choix des élèves d'intégrer ces établissements est loin de refléter une volonté de travailler dans l'agriculture : élève en échec sur d'autres filières dont les parents souhaitent une poursuite de scolarité, choix de l'établissement de proximité de son lieu d'habitation**
 - **Du fait précédent, des élèves présentant globalement un niveau assez faible et des difficultés pour suivre la formation**
 - **Le réseau des MFR a lui aussi rencontré des difficultés, notamment financières, au cours des dernières années**

LA FORMATION INITIALE : FORTE RUPTURE, FAIBLE INSERTION

Source : MASA – DGER

Modalités d'insertion des formés et taux de rupture de contrats sur le cumul des années scolaires 2021-2022 et 2022-2023 par niveau (Source : MASA, DGER– Inserjeunes)

Niveau de formation (regroupé)	Part des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme (en %)	Nb en dernière année	Nb de sortants	Nb en emploi	Poursuite d'études		Devenir des jeunes après la formation	
					Nb en poursuite d'études	Part en poursuite d'études (en %)	Part en emploi 6 mois après la sortie (en %)	Part des autres situations (en %)
CAP	42	26	20	6	6	23	23	54
BP	28	29	21	9	8	28	31	41
BTS	48	18	16	5	2	nd	nd	nd
Ensemble	40	73	57	20	16	22	27	51

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

NB : Part des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme : risque qu'un contrat soit rompu jusqu'à deux mois avant son terme prévu initialement. Il tient compte de la durée initiale prévue de chaque contrat et des ruptures observées.

NB : Les données disponibles ne permettent pas d'établir un lien entre le nombre d'entrants et de sortants

- **Le taux élevé d'interruption des contrats d'apprentissage avant leur terme (40%) concerne notamment les jeunes préparant un BTS (48%) et en deuxième ceux qui préparent un CAP (42%) : les orientations « par défaut » et les faibles niveaux des jeunes sont les explications le plus souvent mises en avant par les acteurs rencontrés**
- **Le taux d'interruption chez les jeunes préparant un BP est relativement plus faible (28%), tandis que leur taux d'insertion est le plus élevé (31%), même si inférieur à un tiers. Ils sont par ailleurs le plus concernés par une poursuite d'études (28%)**

L'APPRENTISSAGE : DES POINTS BLOQUANTS

Sources : Entretiens avec les acteurs de la formation et les professionnels de Martinique

- **L'apprentissage ne fonctionne pas de manière efficiente au vu du croisement de nombreux facteurs :**
 - Une relation employeur / employés, de manière générale, qui ne correspond plus aux attentes des nouvelles générations
 - La réticence des employeurs a délégué des tâches aux apprentis, les reléguant sur des tâches peu intéressantes
 - Et certaines expériences d'apprentissage mal vécues par les exploitants agricoles, mentionnées dans de nombreux entretiens avec les organisations professionnelles

LE PROJET RÉGIONAL DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE (PREA) 2025-2030 : LES AXES CLÉS ET LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Source : DAAF Martinique

- **Le PREA 2025-2030 était en cours de finalisation au moment de la réalisation de l'état des lieux. Il s'articule autour de 4 axes :**
 - **Axe 1 : Un enseignement agricole qui développe une offre de formation attractive, inclusive, innovante et adaptée aux besoins du territoire :**
 - Orientation stratégique 1.1 : élaborer une carte des formations
 - Orientation stratégique 1.2: renforcer et structurer les liens avec les filières professionnelles et rendre les métiers du secteur agricole et para-agricole plus attractifs
 - Orientation stratégique 1.3: rendre plus accessible et attractifs les formations et renforcer l'accompagnement des professionnels
 - **Axe 2: Un enseignement agricole favorisant l'innovation pédagogique permettant la réussite des apprenants tout en garantissant l'égalité de tous en lien avec les diversités du territoire**
 - Orientation stratégique N° 2.1: Encourager l'innovation pédagogique et l'utilisation du numérique éducatif en intégrant des outils, des ressources et des méthodes d'organisation novateurs
 - Orientation stratégique N° 2.2: Accompagner les apprenants par la construction de parcours répondant aux besoins des apprenants et des filières, afin de promouvoir la réussite scolaire, éducative et l'ascension sociale dans un esprit d'égalité
 - Orientation stratégique N° 2.3: Mutualiser de nouvelles approches pédagogiques qui permettent aux apprenants de prendre part activement à leur formation en collaboration avec le monde professionnel

LE PREA 2025-2030 : LES AXES CLÉS ET LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Source : DAAF Martinique

- **Axe 3: Un enseignement agricole qui contribue à une synergie entre les différentes structures de recherche et d'expérimentation**
 - Orientation stratégique N° 3.1: Accompagner les exploitations agricoles dans leurs spécificités territoriales et leurs activités d'expérimentation et d'innovation avec les professionnels (RITA, Ferme DEPHY...)
 - Orientation stratégique N° 3.2: Renforcer la mission pédagogique des exploitations agricoles en vue de la mise en œuvre du programme territorial « Enseigner à produire autrement »
 - Orientation stratégique N° 3.3: Accompagner les équipes pédagogiques et les exploitations agricoles des EPLEFPA dans les transitions
- **Axe 4: Elaborer une stratégie de communication professionnelle qui affirme l'identité de l'enseignement agricole, en mettant en avant sa diversité, ses particularités et ses atouts**
 - Orientation stratégique N° 4.1: Élaborer une stratégie de communication professionnelle qui affirme l'identité de l'Enseignement Agricole en mettant en avant sa diversité, ses particularités et ses atouts
 - Orientation stratégique N° 4.2: Communiquer et valoriser les métiers agricoles, para agricoles, agroalimentaires et de services auprès des jeunes et du grand public
 - Orientation stratégique N° 4.3: Développer une meilleure synergie entre les acteurs du parcours professionnel en lien avec une stratégie de communication collective

LA FORMATION INITIALE : SYNTHÈSE

- **L'offre de formation initiale, sous réserve de l'exactitude des informations** (cf. différence entre l'offre mentionnée par le MASA et site de l'établissement) **apparaît plutôt complète y compris en proposant un niveau licence, offre rare dans les territoires ultra-marins**
- **Par ailleurs, les effectifs entrants en formation ont connu une croissance et semblent se stabiliser après un début de période observée orientée à la baisse**
- **Reste qu'au-delà des entrées en formation, les sorties sont faibles sous la conjugaison de ruptures élevées et d'un taux d'insertion faible**



Le PREA 2025-2030 s'est emparée des problématiques identifiées, notamment autour de 2 axes visant à renforcer l'attractivité de la formation agricole et le développement de pédagogie et d'un accompagnement adapté au profil des élèves

Sans présumer des actions concrètes qui seront mises en place dans le cadre du PREA, un axe de travail complémentaire pourrait reposer sur la diversification des publics pour que l'enseignement agricole devienne un choix motivé en termes de projet professionnel



4. LA FORMATION

4.2 LA FORMATION CONTINUE

L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE **DIPLÔMANTE**

Source : MASA – DGER

Cartographie de la formation par niveau (Source : MASA, DGER)

Niveau	Diplôme	Etablissement	Voie
3	CAPA/Agricultures des régions chaudes	CFPPA Rivière Pilote	Hors apprentissage
	CAPA/Métiers de l'agriculture	Antenne du Lorrain CFPPA Atlantique Gros Morne	Hors apprentissage
		Antenne du Robert CFPPA Atlantique Gros Morne	Hors apprentissage
		CFPPA Le Carbet	Hors apprentissage
		CFPPA Rivière Pilote	Hors apprentissage
4	Bac Pro/Conduite et gestion de l'entreprise agricole	CFPPA Le Carbet	Hors apprentissage
		CFPPA Rivière Pilote	Hors apprentissage
	BP/Responsable d'entreprise agricole	Antenne du Lorrain CFPPA Atlantique Gros Morne	Hors apprentissage
		CFPPA Le Carbet	Hors apprentissage
		CFPPA Rivière Pilote	Hors apprentissage
	CS/conduite de la production de plantes à parfum, aromatiques et médicinales	Antenne du Robert CFPPA Atlantique Gros Morne	Hors apprentissage

- **L'offre est proposée par les 2 EPLEFPA : celui de Croix Rivail** (CFPPA Rivière Pilote, CFPPA Le Carbet) **et celui du Robert** (Antenne du Lorrain CFPPA Atlantique Gros Morne)
- **L'offre est concentrée sur les niveaux 3 et 4 et ne comprend aucune offre en apprentissage**
- **A noter, le CAPA agriculture des régions chaudes, absent de l'offre de formation initiale, apparaît ici en formation continue**

UNE AUGMENTATION DU NOMBRE DE STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sources : Ocapiat Antilles Guyane

Evolution du recours à la formation professionnelle entre 2023 et 2024 (Source : Ocapiat Antilles-Guyane)			
Indicateurs	2024	2023	Evolution 2023-2024
Nombre de stagiaires	921	721	28%
Montant engagé (en €)	422 406	576 992	-27%
Nombre d'entreprises bénéficiaires	76	80	-5%

- Le nombre de stagiaires bénéficiaires de formations prises en charge par Ocapiat a augmenté de 28% en 2024 comparée à l’année précédente, bien que le nombre d’exploitations ayant mobilisé la formation soit en légère diminution.
- Néanmoins, les montants engagés par l’OPCO (Opérateur de Compétences, ici Ocapiat) ont diminué significativement entre 2023 et 2024.
- Plus spécifiquement, les montants issus du Plan de Développement des Compétences et de l’alternance sont en diminution, avec des baisses respectives à hauteur de 46% et de 33%. Au contraire, les versements volontaires ont augmenté de 447% sur une année.

UN FAIBLE RECOURS À L'ALTERNANCE

Sources : Ocapiat Antilles Guyane

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

Dispositif	Stagiaires		Montant engagés	
	Nombre	% du total	Montant en €	% du total
Alternance	16	1%	198 859	47%
Plan de développement des compétences	739	67%	135 961	32%
Versements volontaires	324	30%	75 459	18%
Subventions	16	1%	12 127	3%
TOTAL *	1095	100%	422 406	100%

NB : : le nombre total de stagiaire est égal à 921. Leur formation pouvant être financé sur plusieurs dispositifs, le total mentionné dans le tableau est donc supérieur

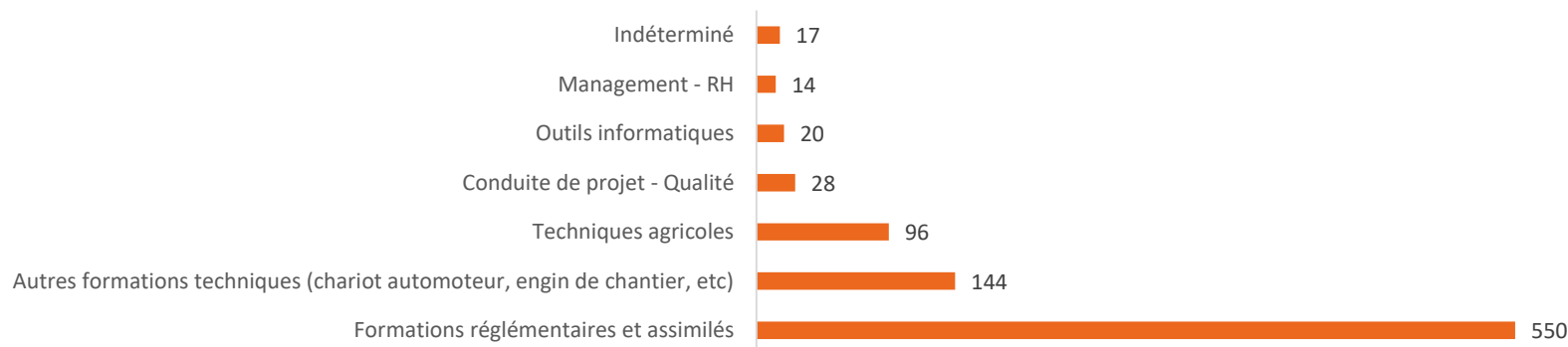
- **Presque 7 formations sur 10 s'inscrivent au titre du plan de développement des compétences qui s'adressent aux entreprises de moins de 50 salariés**
- **Les entreprises financent également ces formations au travers des versements volontaires qui ont bénéficié à presque un tiers des stagiaires – Ces engagements correspondent sans doute aux formations pour les entreprises de plus de 50 salariés**
- **Spécifiquement sur l'alternance :**
 - **Seulement 16 contrats d'alternants ont été financés par Ocapiat en 2024 – alors même que l'alternance est une priorité de la branche**
 - **La CTM propose, depuis 2020 pour soutenir l'apprentissage, en 2 composantes :**
 - L'aide Territoriale au Recrutement , de 915 €, par contrat, sous réserve que la période d'essai de 2 mois soit validée
 - L'aide territoriale à l'effort de formation, en abondement des financements de droit commun allant de 2500 € (pour un apprenti mineur) à 2800 (pour un apprenti majeur) pour chaque contrat d'apprentissage signé.
 - Les acteurs soulignent qu'au regard des délais d'instruction de cette aide, qui peuvent fréquemment dépasser une année voire davantage, cette aide n'a pas d'effet levier.

DES STAGIAIRES AVANT TOUT FORMÉS SUR DU « RÉGLEMENTAIRE »

Sources : Ocapiat Antilles Guyane,

- **921 salariés ont bénéficié d'une formation financée par Ocapiat en 2024**
- **Ces salariés travaillent dans 76 exploitations différentes : la formation des salariés a donc été mobilisée que par très peu d'exploitations**

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



- **Au-delà de la concentration la mobilisation de la formation de la part de très peu d'exploitation, les thématiques sont aussi très concentrées : Plus de la 60% ont suivi une formation « réglementaire », en premier lieu des formations de « Prévention ». Même si cette part reste importante, Ocapiat fait part d'un élargissement progressif des domaines de formation, qui se traduit dans effectivement par :**
 - **Des formations de technique non spécialisée à l'agriculture (chariot automoteur, électricité), puis des formations liées aux techniques agricoles (dont 51 en production végétale) ;**
 - **Arrivent en dernier lieu des formations de conduite de projet, des formations sur les outils informatiques ou encore pour les fonctions support et les démarches RH/Qualité.**

DES SOLUTIONS POUR PALLIER LA DIFFICILE IDENTIFICATION DES BESOINS

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

- **Le recours à la formation professionnelle continue doit être restituée dans un double contexte, national et territorial notamment :**
 - Les multiples évolutions et réformes de la formation professionnelle qui ont rendu la lisibilité des dispositifs complexe pour les employeurs agricoles,
 - L'absence ou la faible lisibilité de la stratégie agricole du territoire (et de sa déclinaison par filière) soulignée par la majorité des acteurs en considérant que la formation est aussi un outil pour atteindre les objectifs
 - La structuration du tissu agricole martiniquais composée très majoritairement de très petites exploitations qui :
 - N'ont pas la capacité financière de prendre en charge le reste à charge des couts de formation
 - Peinent à identifier les besoins en formation
 - Et/ou d'exploitants qui ne sont pas à jour dans leurs cotisations formation et de ce fait ne peuvent bénéficier de prise en charge de la part de l'OPCO
- **Pour mieux identifier les besoins, Ocapiat en Martinique développe plusieurs approches complémentaires :**
 - Par une approche filière, Ocapiat travaille avec les organisations professionnelles et les coopératives qui elles mêmes éprouvent des difficultés à faire remonter les besoins de formation de leurs adhérents pour les mêmes raisons qu'évoquées précédemment
 - Par une approche individuelle, notamment sur la base de la sollicitation des exploitations, en mobilisant les outils de diagnostic (PCRH ou auto diag)
 - Par une approche territoriale, en mobilisant notamment les EPCI CACEM et Cap Nord, sur l'identification des besoins et l'identification des exploitations susceptibles de partager les problématiques
 - Par le déploiement récent d'une commission (1^{ère} réunion en janvier 2025), à l'initiative d'Ocapiat, réunissant la DAAF, la Chambre d'agriculture, les CFA agricoles pour échanger sur les besoins et problématiques de formation
 - En complément, Ocapiat souhaite réaliser **une étude prospective emploi-compétences dans le secteur agricole**, sujet dont s'est emparé le comité paritaire en Martinique et Guadeloupe

DES CARENCES DANS L'APPAREIL DE FORMATION ET DANS L'OFFRE

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

- **Des carences dans l'appareil de formation continue apparaissent :**
 - De larges marges de progrès en termes de qualité de l'offre : l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF) a bien identifié ce déficit et s'attache à y pallier par différentes actions de professionnalisation, à l'image des « mercredi de l'OREF »
 - Globalement en fragilité financière : la mise en concurrence entre Organismes de Formation (OF) vient renforcer cette fragilité
 - Plus spécifiquement :
 - Les CFA académiques de Martinique rencontrent des difficultés importantes sous la conjugaison :
 - D'un sous financement d'investissement dans les infrastructures depuis de nombreuses années
 - De lourdeurs structurelles, notamment en termes de masse salariale, et de faible à conduire du changement pourtant indispensable après 2018 et la réforme de la formation qui a notamment ouvert la concurrence sur les CFA
 - La formation privée locale peine à prendre le relais avec des moyens d'investissement limités notamment en termes de « plateaux techniques » ou plus largement « d'outils pédagogiques » : la faiblesse du recours à la formation et par conséquent des financements ne permet pas d'investir
 - Le recours, en solution alternative, à des organismes de formation métropolitains, est limitée au regard du coût liée au déplacement
- **Ainsi que des carences en termes d'offres, notamment sur les thématiques suivantes :**
 - En lien avec l'environnement notamment autour de la transition agroécologique, les systèmes d'irrigation et de gestion de l'eau et la réduction de l'usage des produits phytosanitaires,
 - En lien avec les nouvelles technologies notamment l'observation des cultures par drone, l'usage de l'intelligence artificielle (modélisation des exploitations) même si l'offre se développe sur ce dernier point
 - En lien avec l'utilisation des machines, des formations en agroéquipement

LA FORMATION CONTINUE : SYNTHÈSE

- Une offre de formation continue diplômante plutôt étoffée mais qui n'est pas accessible en apprentissage, ce qui peut être un frein pour de nombreux stagiaires
- Le recours à la formation professionnelle continue des salariés est orientée à la hausse bien que cette offre soit mobilisée par un très faible nombre d'exploitations et encore aujourd'hui majoritairement sur des formations « réglementaires »
- Pour autant, un OPCO pro-actif qui développe des actions innovantes pour mieux identifier les besoins des exploitants
- Reste que l'appareil de formation présente des fragilités, notamment économiques, qui impactent globalement sur l'offre



Les travaux initiés par l'OPCO visant à mieux identifier les besoins en formation professionnelle devraient permettre une montée en compétence des salariés

Le principal facteur de fragilité concerne l'appareil de formation qui doit être consolidé pour répondre aux besoins, théoriquement croissants, si les travaux de l'OPCO portent leurs fruits



4. LA FORMATION

4.3 LA FORMATION CONTINUE DES CHEFS D'EXPLOITATION

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION 2021-2026 VIVEA MARTINIQUE (1/2)

- Le comité Vivéa* de Martinique a dressé 5 principaux constats :
 - Des agriculteurs en fin de carrière qui tardent à transmettre
 - Des exploitations peinent à dégager un revenu
 - Les impacts du changement climatique et de la sécheresse (susceptibles de créer de l'insécurité économique)
 - Un cadre réglementaire mouvant et mal maîtrisé
- Et en a décliné 5 priorités dans son plan de développement de la formation :
 - Conforter la position du chef d'entreprise: redéfinir sa stratégie d'entreprise, au regard de l'évolution du contexte, afin d'améliorer les performances, maîtriser les obligations réglementaires, les enjeux de la PAC et s'adapter à leurs évolutions, analyser sa comptabilité afin de mieux gérer son exploitation, communiquer positivement, valoriser le métier d'agriculteur et savoir en parler avec fierté, anticiper et être proactif dans la transmission de son exploitation afin de réussir sa succession
 - Créer de la valeur: connaître le marché local, les marchés de niche et les marchés peu exploités de la Caraïbe pour mieux saisir les opportunités et s'adapter à la demande, développer de nouvelles activités, optimiser ou développer de nouveaux circuits de commercialisation, développer seul ou à plusieurs et/ou avec des partenaires territoriaux de nouvelles activités ou productions notamment la production d'énergie en prenant en compte la dimension collective

*Vivéa : « Fonds d'assurance formation (FAF) des actifs non-salariés agricoles, habilité par arrêté ministériel le 30 novembre 2001. VIVÉA accompagne les chefs d'entreprise agricole dans le développement de leurs compétences en finançant les formations professionnelles des entrepreneurs du vivant. VIVEA développe, à cette fin, un Plan de Développement de la Formation » Source : Vivéa.

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION 2021-2026 VIVEA

MARTINIQUE ^(2/2)

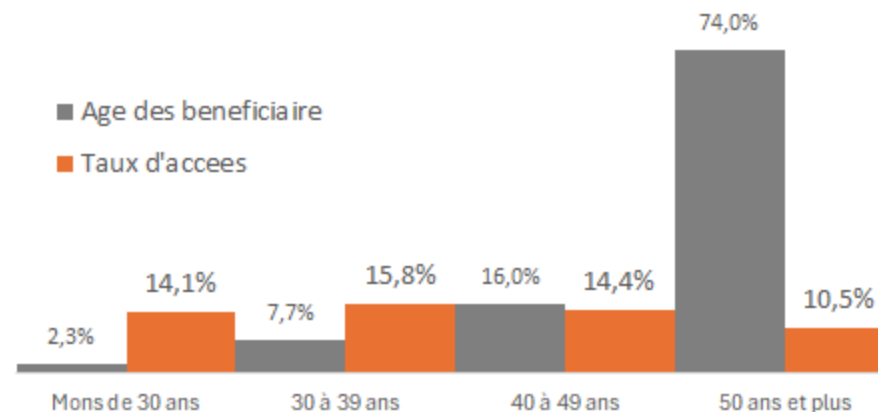
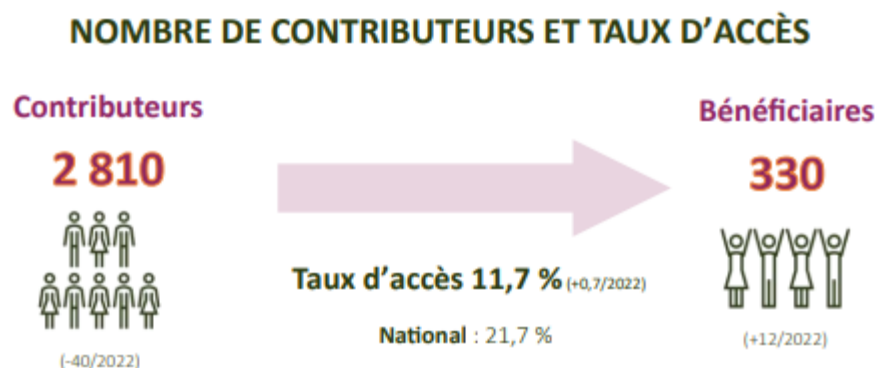
- **Préserver l'environnement, le climat, le bien-être animal** : accompagner les chefs d'entreprises agricoles à répondre aux défis climatiques et aux demandes sociétales adapter l'entreprise au changement climatique, mettre en œuvre de nouveaux itinéraires techniques pour optimiser la richesse des sols et des paysages, réduire les intrants et produits phytosanitaires et contribuer à diminuer l'empreinte carbone, renforcer les pratiques favorisant le bien-être animal, connaître et utiliser de nouvelles techniques issues de la recherche appliquée maîtriser et gérer la ressource en eau, connaître et mettre en œuvre des systèmes alternatifs afin de valoriser les terrains contaminés au chlordécone
- **Développer l'efficacité et la QVT** : accompagner les chefs d'entreprises agricoles à optimiser le fonctionnement de leur entreprise et piloter plus sereinement maîtriser la sécurité sur l'exploitation, favoriser la performance individuelle et collective ainsi que la qualité de vie au travail, analyser et optimiser l'organisation globale de son exploitation pour une meilleure qualité de vie au travail au regard de son contexte d'exploitation et familial, renforcer ses connaissances managériales afin de mieux appréhender son rôle au sein de l'exploitation
- **Déployer les solutions digitales** : accompagner les chefs d'entreprises agricoles à utiliser les outils digitaux pour développer la commercialisation

UNE FAIBLE MOBILISATION DE LA FORMATION DES EXPLOITANTS

Sources : Rapport d'activité 2023, Vivéa Martinique

- Le taux d'accès à la formation des exploitants de Martinique est deux fois plus faible qu'à l'échelle nationale (11,7% vs 21,7%)
- En rapport avec l'âge moyen très élevé des exploitants agricoles, les 50 ans et plus représentent $\frac{3}{4}$ des bénéficiaires de formation Vivéa en 2023 – Reste qu'en termes de couverture (rapport nombre d'exploitants formés / nombre total d'exploitants contributeurs), ce sont les plus jeunes générations d'exploitants qui se forment davantage

Formation des exploitants : Age et taux d'accès des bénéficiaires par tranche d'âge en 2023 (Source : Vivéa Martinique)



UNE MOBILISATION TRÈS VARIABLE DE LA FORMATION DES EXPLOITANTS

Sources : Rapport d'activité 2023, Vivéa Martinique

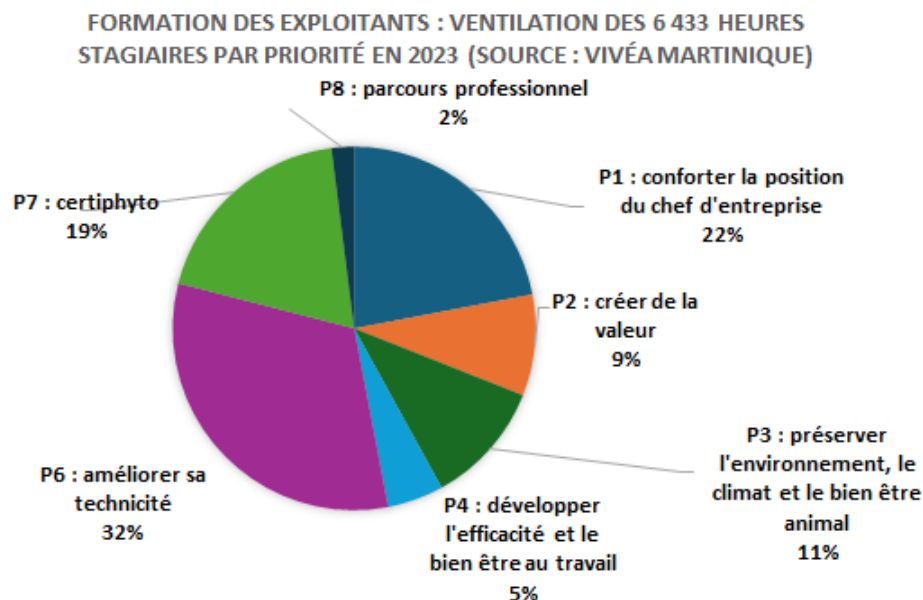
- Ce sont les exploitants du maraichage et de la culture fruitière qui se sont les plus formés en 2023 : ils représentent près des $\frac{3}{4}$ des bénéficiaires de formation – et affichent les plus forts taux de couverture sans pour autant atteindre le taux de couverture moyen national
- Si les exploitants de cannes à sucre et les éleveurs complètent à hauteur de 17 % ce total, ce sont néanmoins, rapportés au nombre total d'exploitants, ceux de l'élevage porcin et d'autres animaux qui se sont les plus formés

Formation des exploitants : taux d'accès selon l'orientation technique (Source : Vivéa Martinique)			
Activité principale	Contributeurs	Bénéficiaires	Taux d'accès
Culture industrielle dont canne à sucre	14,4%	10,0%	8,2%
Culture de légumes, maraichage	35,7%	36,4%	12,0%
Culture fruitière	26,0%	35,8%	16,2%
Horticulture, pépinières	1,5%	0,3%	2,4%
Elevage de bovins	12,7%	7,6%	7,0%
Elevage d'ovins, caprins et équidés	0,6%	0,0%	0,0%
Elevage de volailles	1,5%	0,9%	7,1%
Elevage de porcins	3,2%	3,0%	11,0%
Elevage d'autres animaux	4,4%	5,5%	14,5%

DES FORMATIONS SUR DES THÉMATIQUES VARIÉES

Sources : Rapport d'activité 2023, Vivéa Martinique

- Au-delà des formations réglementaires, en premier lieu la formation certiphyto, la formation a été centrée sur des compétences clés des chefs d'exploitation :
 - En termes de techniques agricoles pour un tiers des heures de formation, voire au-delà si on intègre les nouveaux enjeux environnementaux et de bien être animal
 - En termes de management au sens large, sur la position du chef d'entreprise et l'efficacité et bien être au travail
 - En de manière plus marginale en termes de pilotage économique de l'exploitation



LA FORMATION DES CHEFS D'EXPLOITATION : **SYNTHÈSE**

- Les constats posés par le Comité Vivéa convergent avec ceux établis dans le présent état des lieux notamment autour de la problématique majeure de vieillissement des chefs d'exploitation et la faiblesse du revenu agricole inhérente à la prédominance des micro-exploitations
- Les axes stratégiques d'intervention qui en découlent répondent bien aux enjeux identifiés
- Reste que les chefs d'exploitation martiniquais ont pratiquement deux fois moins recours à la formation que leurs homologues au niveau national



L'enjeu de sensibiliser et de rendre accessible la formation aux chefs d'exploitation est fort et complexe quand ces derniers sont souvent à temps partiel sur leur exploitation agricole et pluri-actifs. Au-delà des contenus de formation, un des axes de travail devra donc s'attacher à proposer des formats accessibles aussi au profil de ces exploitants peu disponibles



5 - LES AIDES



UNE POLITIQUE AGRICOLE ARTICULÉE SELON 3 NIVEAUX

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



5. LES AIDES

5.1 POLITIQUES ET AIDES COMMUNAUTAIRES ET NATIONALES

LA LOI POUR LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

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

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

LA LOI POUR LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

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

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



La loi pour la souveraineté alimentaire s'empare de problématiques qui sont encore plus prégnantes dans l'agriculture martiniquaise. 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 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.**



Dans le système d'aide nationale, il n'existe pas d'aide soutenant directement l'emploi dans la production agricole à l'exception de l'allégement et les exonérations de cotisations sociales agricoles

*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 mai 2025, 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 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 Guadeloupe est décliné en PSR (Plan stratégique d'intervention régional) autour de 5 axes :
 - Les aides à l'environnement et au climat
 - Les aides à l'investissement
 - Les aides à l'installation et au développement d'entreprises
 - Les aides à la coopération
 - Les aides au conseil
- Concernant plus spécifiquement les aides à l'emploi agricole, objet de la présente étude :
 - Les aides à l'installation et au développement d'entreprises ne rentrent pas dans le champ entendu puisqu'elles déclinent les aides à l'installation et les aides à la reprise hors périmètres de l'étude
 - En revanche, deux axes comportent des aides pouvant favoriser l'emploi agricole :
 - Dans l'axe « aides à la coopération », l'aide « Encourager les organisations, groupements de producteurs ou organisations interprofessionnelles » visant à soutenir l'émergence des associations, groupements et organisations de producteurs, ainsi que le renforcement des structures préexistantes
 - Dans les aides au conseil, l'aide « actions de diffusion et échanges de connaissances et d'informations » permet notamment une prise en charge des coûts salariaux de l'accompagnement technique et quote part des coûts indirects. Le bénéficiaire de l'aide est le prestataire de service de conseils

AIDES AGRICOLES COMMUNAUTAIRES : **LE POSEI**

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

AIDES AGRICOLES COMMUNAUTAIRES

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



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

D'autres aides de droit commun pourraient être mobilisées mais nous n'avons pas de visibilité sur leur mobilisation effective en Martinique



5. LES AIDES

5.2 POLITIQUES ET AIDES RÉGIONALES

LA STRATÉGIE DE LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE DE MARTINIQUE

Source : Stratégie de transformation de l'agriculture martiniquaise, novembre 2022 et entretien avec CTM

- **La dernière version disponible du STDEII de la Région Martinique couvre la période 2017-2022**
- **Dès lors, pour identifier la stratégie conduite en la matière par la Collectivité, le principal document de référence est le plan de souveraineté alimentaire.**
- **Ce plan vise 2 principaux objectifs stratégiques :**
 - Favoriser le développement d'un secteur agricole innovant, résilient et diversifié.
 - Renforcer les systèmes de diversification agricole, par des méthodes de production agro écologiques, de protection de l'environnement et d'action pour le climat
- **Il se décline entre 11 axes et 50 mesures et projets, à titre illustratif :**
 - Faire du FEADER un outil de la transition agroécologique de l'agriculture en rendant les dispositifs accessibles au plus grand nombre en simplifiant les procédures
 - Former les agriculteurs et les salariés du monde agricole aux méthodes de l'agroécologie et la valorisation des bio-ressources
- **Mais l'emploi et la formation ne sont pas des axes en tant que tels, même si la formation est abordée marginalement**
- **Pour autant, l'entretien avec le représentant de la CTM apporte des précisions notamment en matière de repositionnement de l'agriculteur au centre des préoccupations. Dans ce cadre, deux actions sont notamment prévues mais pas encore mises en œuvre : la formation des salariés et des exploitants aux méthodes de production agro-écologique et à la valorisation des métiers. La CTM travaille en partenariat avec la Chambre d'agriculture, la SICA Canne Union, la DAAF, et d'autres organisations professionnelles autour de la rédaction de fiches actions pour opérationnaliser la stratégie**

LES AIDES POUR L'EMPLOI EN MARTINIQUE

- **Trois aides non spécifiques au territoire de la Martinique visent à favoriser le recours à l'emploi :**
 - Les entreprises agricoles implantées en Martinique peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations sociales (barème dit de compétitivité renforcée) dans le cadre de la LODEOM;
 - 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.
- **D'autres aides de l'Etat** (embauche d'un apprenti), **France Travail** (aide à l'embauche d'un contrat de professionnalisation pour certains publics par exemple les demandeurs d'emploi, + 45 ans, ...) **existent. Il convient également de mentionner le positionnement de l'insertion par l'activité économique dans le champ agricole et le recours aux CUI par les entreprises agricoles.**

LES AIDES POUR L'EMPLOI DE LA CTM

- La CTM proposait* 3 dispositifs concourant au soutien de l'emploi :
 - Un dispositif dédié au secteur agricole : aide au démarrage pour les groupements et organisations de producteurs agricoles (dispositif aujourd'hui suspendu). Pour ces groupements, la CTM intervenait sur les frais administratifs de personnel sur 3 années selon le barème dégressif suivant :
 - Année 1 : 50 % des frais administratifs avec un plafond à 15 000 €
 - Année 2 : 40 % / plafond : 10 000 €
 - Année 3 : 30 % / plafond 10 000 €
 - Un dispositif de droit commun « aide à l'emploi » auquel le secteur agricole est éligible qui permet la prise en charge de 30 % du salaire brut pendant 12 mois (avec un plafond à 4 000€), dans la limite de 12 000 € par entreprise. Cette prise en charge est majorée à 40% pour les jeunes de 16 à 24 ans (avec un plafond à 10 000 €) avec une limite fixée à 50 000 € par entreprise sur 2 ans
 - Un dispositif de droit commun « aide au recrutement d'apprenti » auquel le secteur agricole est éligible . Ce dispositif vise le public jeune de 16 à 30 ans et repose sur une intervention financière déclinée en 2 postes :
 - 915 € pour le recrutement
 - Une aide de 2 500 € pour un apprenti mineur, 2 800 € s'il est majeur
- Les acteurs rencontrés nous font part de difficultés à percevoir effectivement l'aide au recrutement d'un apprenti

*Le dispositif dédié au secteur agricole est aujourd'hui suspendu

POLITIQUES AGRICOLES : **ELÉMENTS 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
- Par ailleurs, si la CTM a déployé 3 aides en faveur de l'emploi dont 1 spécifique au secteur agricole, les acteurs interrogés n'ont pas eu recours à ces aides



6. SYNTHÈSE : ENJEUX CLÉS ET PISTES DE TRAVAIL

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

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

- Un contexte général de diminution de la production agricole en Martinique et de la diminution du nombre d'exploitations agricoles
- La fragilité des modèles économiques, en premier lieu des petites exploitations, générant des revenus agricoles faibles et une faible capacité à rémunérer de l'emploi
- La problématique de transmission au regard de la pyramide des âges des chefs d'exploitation et en corollaire celle de l'installation des jeunes agriculteurs

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 (1/3)

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

- Le volume d'emploi, qu'il s'agisse de l'emploi des chefs d'exploitation comme celui des salariés non familiaux est en repli
- Une disparition très rapide de la main d'œuvre familiale permanente (-60% des effectifs en 10 ans)
- Un travail agricole en grande partie réalisé par des salariés permanents non familiaux
- Une pyramide des âges très élevée des chefs d'exploitation

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

- La difficulté précédente accentuée par la faible lisibilité sur le marché du travail (peu d'offres déposées à France Travail)
- Une approche prospective des besoins par la statistique complexe au regard des limites des données existantes (données Agreste agrégées et périodicité d'actualisation – données MSA ne portant que sur les chefs d'exploitation – enquête BMO faisant remonter une majorité de projets de recrutement « d'agriculteurs » limitant la capacité d'anticipation de France Travail pour rapprocher offre et demande), même si des besoins sont remontés de manière ponctuelle par les organisations professionnelles et la Chambre d'agriculture.

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

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

LES ENJEUX CLÉS (2/3)

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

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

5. Attractivité : proposer des emplois stables et pérennes

- Un enjeu clé autour de l'emploi salarié agricole qui en Martinique occupe une place importante
- Des difficultés de recrutement (outre les conditions de travail du point précédent) liées notamment à l'impossibilité de proposer de l'emploi à temps plein (dans les petites exploitations notamment, pas besoin d'un ETP/pas de capacité à financer un ETP) ou à la saisonnalité de l'activité
- Une approche de la problématique filière par filière, ne permettant pas de dépasser les problématiques de saisonnalité mais un outil, le GEAM, qui tente une approche inter-filières (éleveurs bovins, filière cacao, filière canne à sucre filière maraichage)
- Pas d'aide directe spécifique encourageant l'emploi agricole et mobilisable aujourd'hui (seules les aides de droit commun, notamment en termes d'alternance et les exonérations de charges)
- Pas d'accompagnement spécifique au recrutement

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

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

LES ENJEUX CLÉS (3/3)

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

- Quand les questions d'emploi et de formation sont abordées, c'est au sein de chaque filière même si, depuis peu, Ocapiat et ses partenaires se réunissent autour des questions de formation
- Les problématiques emploi-formation sont pour la majorité d'entre elles transversales à chacune des filières
- Ces approches segmentées limitent la portée des actions conduites



1. ANNEXE

1.1. SOURCES DOCUMENTAIRES ET STATISTIQUES

Crédit photo : HELENE VALENZUELA / AFP

SOURCES DOCUMENTAIRES ^(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
	MSA	Directrice-Adjointe MSA Poitou	27.05.2025

ACTEURS NATIONAUX : les entretiens sollicités sans suite donner

National	DGEFP	Chargée de mission "Anticipation et Développement de l'emploi et des compétences	
	DGEFP	Adjointe au chef de mission, Mission Anticipation et Développement de l'emploi et des compétences	
	DGEFP	Chef de mission, Mission anticipation et Développement de l'emploi et des compétences	

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

ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS DE MARTINIQUE (1/2)

ACTEURS DE MARTINIQUE : 32 personnes rencontrées (sur 37 entretiens sollicités)

Territoire	Organisme	Fonction	Date du rdv
Martinique	DAAF	Cheffe du service agriculture et forêt (SAF)	09.04.2025
Martinique		Cheffe de Pôle Structuration des filières - Service Agriculture et Forêt	09.04.2025
Martinique		Délégué Régional à l'Ingénierie de la Formation (DRIF) Antilles-Guyane	28.04.2025
Martinique		Chargée de mission	28.04.2025
Martinique		Adjointe au chef de service	09.04.2025
Martinique		Cheffe de service	09.04.2025
Martinique		Chargée de mission	09.04.2025
Martinique	Collectivité Territoriale de Martinique	Direction de l'Autonomie Alimentaire	13.02.2025
Martinique		Direction emploi formation orientation	13.02.2025
Martinique		Chef de bureau économie agricole	13.02.2025
Martinique	Rectorat	DRAFPIC	06.02.2025
Martinique	Deets	Chargée de mission	12.03.2025
Martinique	Deets	Directeur	04.04.2025
Martinique	Deets	Directrice adjointe	04.04.2025
Guadeloupe-Martinique - Guyane	OCAPIAT	Directrice Régionale	24.04.2025
	INSEE	Chef de projets - Division Études et Service Spécifique	13.05.2025
		Chef de projets - Division Études et Service Spécifique	13.05.2025
Martinique	OCAPIAT	Conseiller entreprise	28.04.2025
Martinique	Chambre d'agriculture de Martinique	Chef de service et conseiller technique auprès de la Direction	17.04.2025 + 28.04.2025

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

ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS DE MARTINIQUE (2/2)

ACTEURS DE MARTINIQUE : 32 personnes rencontrées (sur 37 entretiens sollicités)			
Territoire	Organisme	Fonction	Date du rdv
Martinique	CARIF OREF (AGEFMA)	Directrice technique OREF	04.04.2025
Martinique		Technicien statisticien à l'OREF	04.04.2025
Martinique	France Travail	Directeur régional	29.04.2025
Martinique	AMIV	Secrétaire général	07.04.2025 + 29.04.2025
Martinique	SICA Canne Union	Président	29.04.2025
Martinique	Banamart	Directeur Général	10.04.2025
Martinique	Banamart	Attachée de direction - En charge du pôle social	28.04.2025
Martinique	Mission Locale Espace Sud Martinique	Directrice	30.04.2025
Martinique	MFR	Responsable régional MFR	30.04.2025
Martinique	VIVEA	Conseiller	25.04.2025
Martinique	COOPMAR	Technicien d'encadrement	29.04.2025
Martinique	FDSEA	Directeur	29.04.2025
Martinique	CODEM	Directeur	15.04.2025
ACTEURS DE MARTINIQUE : les entretiens sollicités sans suite donnée			
Périmètre	Organisme	Fonction	Date du rdv
Martinique	Chambre d'agriculture de Martinique	Président	
Martinique	EPLEFPA Croix-Rivail	directeur + proviseur du Legta	
Martinique	SICA 2M		
Martinique	SCACOM		
Martinique	MADIVIAL	Directrice	

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

- Au total, ce sont 48 acteurs, nationaux et martiniquais qui ont été rencontrés pour alimenter la production de cet état des lieux
- Seuls 5 acteurs en Martinique n'ont pas donné suite, malgré plusieurs relances, à nos demandes d'entretiens



ANNEXE 2 : NOMENCLATURE OTEX

Crédit photo : HELENE VALENZUELA / AFP

OTEFDA	Orientation agrégée en 11 postes	OTEFDD	Orientation détaillée en 16 postes	OTEF4	Orientation en 64 postes		
1516	Exploitations spécialisées en grandes cultures	1500	Céréales et/ou oléoprotéagineuses	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		
				1630	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 élevage et viande		
				4600	Exploitations bovines spécialisées — orientation lait, élevage et viande combinés		
				4700	Exploitations bovines — lait, élevage et viande combinés		
				4813	Exploitations ovines spécialisées		
				4820	Exploitations avec ovins et bovins combinés		
				4830	Exploitations caprines spécialisées		
				4840	Exploitations d'équidés et/ou autres herbivores		
				5110	Exploitations spécialisées porcins d'élevage		
				5120	Exploitations spécialisées porcins d'engraissement		
4500	Exploitations bovines spécialisées — orientation lait	5100	Porcins	5130	Exploitations combinant l'élevage et l'engraissement de porcins		
				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		
		5200	Volailles	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	6140	Autres exploitations de polyculture	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		
		4700	Exploitations bovines — lait, élevage et viande combinés	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		
				8430	Exploitations mixtes combinant grandes cultures et granivores		
4700	Exploitations bovines — lait, élevage et viande combinés	4813	Ovins ou caprins	8420	Exploitations mixtes avec cultures permanentes et herbivores		
				8430	Exploitations apicoles		
				8440	Exploitations avec diverses cultures et élevages mixtes		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
		4800	Exploitations avec ovins et/ou caprins, et/ou autres herbivores	4813	Ovins ou caprins	9000	Exploitations non classées
						9000	Exploitations non classées
						9000	Exploitations non classées
						9000	Exploitations non classées
						9000	Exploitations non classées
4800	Exploitations avec ovins et/ou caprins, et/ou autres herbivores	4840	Equidés et/ou autres herbivores	9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
		5074	Exploitations spécialisées en porcins et/ou volailles	5100	Porcins	9000	Exploitations non classées
						9000	Exploitations non classées
						9000	Exploitations non classées
						9000	Exploitations non classées
						9000	Exploitations non classées
5200	Volailles			9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
6184	Exploitations de polyculture et/ou polyélevage	5374	Combinaisons de granivores (porcins, volailles)	9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
		6184	Polyculture et/ou polyélevage	9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
9000	Exploitations non classées	9000	Non classées	9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
		9000	Non classées	9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		
				9000	Exploitations non classées		

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 élevage et viande
				4600	Exploitations bovines — lait, élevage et viande combinés
				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		