



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 Mayotte



18 SEPTEMBRE 2025

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

SOMMAIRE

	Préambule	P3
1	1. Quelques éléments de contexte	P7
2	2. L'emploi agricole	P14
	2.1 Sources d'observation	P15
	2.2. Vue générale	P17
	2.3 Focus : les chefs d'exploitation	P23
	2.4 L'emploi par filières	P28
	2.4.1. L'emploi « structuré »	P30
	2.4.2 L'emploi dans les autres exploitations	P35
	2.5 Des initiatives à valoriser	P39
	2.6 Main d'œuvre étrangère et travail informel	P41
3	3. Le marché du travail	P45
4	4. La formation	P52
	4.1 La formation initiale	P53
	4.2.1 La formation continue des salariés	P59
	4.2.2 La formation continue chefs d'exploitation	P62
5	5. Les aides	P68
	5.1 Politiques et aides communautaires et nationales	P70
	5.1 Politique et aides régionale	P81
6	6. Synthèse : Enjeux clés et pistes de travail	P85



PRÉAMBULE

Crédit photo : HELENE VALENZUELA / AFP

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.

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 41 acteurs** des écosystèmes agricoles, nationaux en phase d'initialisation de la mission, et ultra-marins dans l'étape d'investigation approfondie
- **En complément et à chaque fois qu'il a été pertinent de le faire, ces entretiens ont également été mis à profit pour identifier de la donnée locale existante sur l'emploi agricole en vue de l'exploiter, sous réserve de disponibilité immédiate, dans le cadre de la réalisation de l'état des lieux, soit à moyen terme notamment dans le cadre de recommandations d'actions.**
- **Enfin, pour répondre pleinement à la commande de l'ODEADOM qui a souhaité avoir un état des lieux présentant les spécificités des filières, de l'emploi et de ses problématiques sur chaque territoire et au vu de l'hétérogénéité des systèmes agricoles entre les territoires d'étude et de la complexité des problématiques, deux types de livrables sont proposés :**
 - Un état des lieux approfondi par territoire, **objet du présent rapport**
 - Un rapport de synthèse mettant en avant caractéristiques communes et faisant apparaître certaines spécificités territoriales

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

- Le rapport d'état des lieux pour le territoire de Mayotte diffère de celui réalisé pour les 4 autres territoires de l'étude au regard de données statistiques non disponibles sur le territoire. C'est notamment le cas des données du Recensement Agricole 2010 mais également de certaines données de cadrage de l'Insee.
- Pour pallier ce déficit, nous avons conduit des investigations complémentaires, tant en termes d'analyse documentaire que de questionnement lors des entretiens réalisés avec les acteurs. Sur ce dernier point, quand nous avons notamment questionné les acteurs sur des approches quantitatives, les données sont donc à prendre avec précaution. Pour plus de lisibilité, ces compléments d'information sont présentés **entourés d'une bordure de couleur verte** dans le présent rapport



1. QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

L'AGRICULTURE : QUELQUES DONNÉES CLÉS

Sources : cf. bas de page

- **La Surface Agricole Utile s'étend sur 6 000 hectares en 2020**
- **4 312 exploitations agricoles sont recensées en 2020, soit 16% du total des exploitations ultra-marines**
- **La taille moyenne d'une exploitation s'établit à 1,4 hectares et demeure largement inférieure aux exploitations métropolitaines de 69 hectares en moyenne**

Seulement 155 exploitations sur 4 000 intégrées à un système coopératif

Sources :

Agreste – Recensement Agricole 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.

LES SPÉCIFICITÉS DU JARDIN MAHORAIS

- A Mayotte, les "jardins mahorais" représentent le modèle agricole dominant (90% des surfaces agricoles). Ces derniers sont de petites parcelles associant souvent, sur plusieurs strates, des productions végétales (ex.: système de maraîchage) et un système d'élevage. Les productions sont autoconsommées dans des proportions variables (de 15% à 50%).
- L'activité agricole comprend des espèces cultivées et non cultivées, pérennes et annuelles, s'appuyant sur des "modèles ancestraux, familiaux et souvent vivriers", gérés sans apports d'intrants chimiques. Des changements sont toutefois observables en termes de temps de travail et de rapport à la terre, notamment.
- L'agriculture à Mayotte s'est développée dans le but de couvrir les besoins alimentaires dans un contexte de croissance démographique. La production issue du jardin mahorais est variée et étalée tout au long de l'année, les cultures de banane, manioc, maïs et légumineuses grains étant dominantes.
- Cependant, l'activité agricole mahoraise est peu organisée et ne répond pas aux besoins de consommation. Les valeurs de la production sont très variables (13 300 à 39 700 €/ha/an) et se dégradent souvent par les taux de vols et de pertes (chutant ainsi de 5 330 à 38 210 €/ha/an).

Source :

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.

CIRAD, 2021. LE JARDIN MAHORAIS : DE L'AGRO-BIODIVERSITE AU SERVICE DE L'ALIMENTATION.

CIRAD, 2021. PERFORMANCES DU JARDIN MAHORAIS : AUTOCONSOMMATION VS COMMERCIALISATION ?

UNE PRODUCTION QUI SE DÉVELOPPE LENTEMENT

Sources : Agreste, Recensement Agricole 2020

Production agricole 2020 (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)	
Productions	Total 2020
TOTAL Végétales (en quintal)	269 775
TOTAL Animales (en tonnes)	972
Œufs	101 000

Production agricole 2020 (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)	
Productions	Total 2020
Fruits	77 795
dont bananes	51 450
Maraichage	159 805
Prairies	3 566
TOTAL Végétales (en quintal)	269 775

- La production végétale est dominée par le maraichage (59% de l'ensemble de la production agricole)
- Les productions fruitières sont également importantes sur le territoire (29% de la production), notamment la banane qui représente 66% de ce type de productions.

Avec le développement du système coopératif, les filières agricoles structurées connaissent un développement relativement dynamique (mais restent minoritaires dans l'ensemble de la production).

Le passage du cyclone Chido en décembre 2024 a sensiblement impacté les volumes de production de 2025 mais l'appareil de production se rétablit rapidement et devrait reprendre sa croissance à terme, notamment pour l'aviculture.

LA PRODUCTION ANIMALE

Sources : Agreste, Recensement Agricole 2020

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

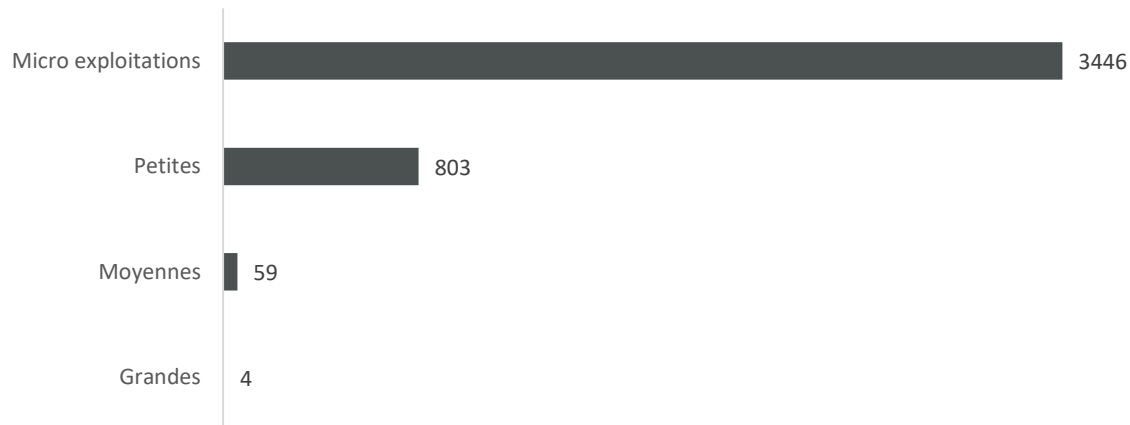
Productions	Total 2020
Bovins	575
Porcins	4
Caprins	56
Ovins	8
Volailles	329
TOTAL Animaux (en tonnes)	972

- **Hors volailles :**
 - La production animale est dominée par la production bovine
 - A l'exception de la production de caprins (9% du total hors volailles), les autres espèces sont marginales
- La production de volailles est aussi importante à Mayotte, s'élevant à 329 tonnes et à environ 34% de la production.

UNE MAJORITÉ DE MICRO-EXPLOITATIONS

Sources : Agreste, Recensement Agricole 2020

Nombre d'exploitations à Mayotte selon leur taille en 2020 (source : Agreste, RA 2020)



- Sur les 4 312 exploitations recensées en 2020 :
 - La **structure d'exploitation est dominée par la très large prédominance des micro-exploitations** (PBS inférieure à 25k€) qui représentent 80 % du total (3 446 en 2020).
 - Les **petites exploitations** (PBS compris entre 25k€ et 100k€) **viennent compléter quasiment à elles seules ce paysage productif** : elles sont 803, soit environ 19 % du total.
 - Les plus grandes exploitations, celles ayant une PBS supérieure à 100 k€, sont 63 au total soit 1% du total
- La petite taille des exploitations est à rapprocher des contraintes géographiques du territoire, de l'éparpillement des parcelles, ainsi que des difficultés liées à la gestion foncière et à la transition entre le droit coutumier et le droit commun.

DONNÉES CLÉS : A RETENIR

- **Un système productif agricole dominé par les micro-exploitations et une large prédominance des cultures fruitières et autres cultures permanentes**
- **La polyculture-polyélevage est le second pilier de ce système et les autres exploitations, spécialisées, soit dans le végétal, soit dans l'animal sont marginales**
- **Un modèle qui est faiblement lisible car :**
 - **Faiblement structuré, avec une part infime d'exploitants au sein des coopératives**
 - **Peu de statistiques sont disponibles pour en apprécier son évolution**
 - **Reposant sur un mix entre agriculture vivrière et agriculture destinée à la commercialisation**



2. L'EMPLOI AGRICOLE



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.1 SOURCES D'OBSERVATION

PRÉAMBULE : SOURCES D'OBSERVATION

- La principale source d'observation de l'emploi agricole est constitué **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. Par ailleurs elles ne fournissent pas d'antécédents pour Mayotte, le recensement en 2010 ayant été réalisé à titre expérimental contrairement aux autres territoires et les données non pas été rendues disponibles
- Une autre source de données investiguées :
 - Les données de la MSA – 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 Mayotte, comme pour les autres territoires ultra-marins, les données mises en open data sont à l'heure actuelle plus que limitées.



Accélérer la mise à disposition des données MSA en open data

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



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.2 VUE GÉNÉRALE

L'EMPLOI AGRICOLE : VUE GLOBALE

Sources : Agreste, Recensement Agricole 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)			
	Mayotte		France métropolitaine
	2020		% du total en 2020
	Valeur absolue	% du total	
Nombre de personnes travaillant de façon permanente sur l'exploitation	9 072	100%	100%
Chef d'exploitation ou coexploitant	4 319	47,6%	65,5%
Main-d'œuvre familiale permanente	2 079	22,9%	12,1%
Total chefs, coexploitants et familiaux	6 398	70,5%	77,5%
Salarié permanent non familiaux	2 674	29,5%	22,5%
Volume de travail mobilisé sur l'année (ETP)	6 228	100%	100%
Chef d'exploitation ou coexploitant	2 862	46,0%	59,3%
Main-d'œuvre familiale permanente	966	15,5%	8,1%
Total chefs, coexploitants et familiaux	3 828	61,5%	67,4%
Salarié permanent non familial	1 750	28,1%	21,0%
Saisonnier ou occasionnel	650	10,4%	11,5%

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

- Sous l'angle de ses **effectifs** :

- Repose notamment sur les chefs d'exploitation, « compensé » par de plus forts effectifs de main d'œuvre familiale
 - Est appuyée davantage par les salariés permanents non familiaux qu'en métropole

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

- La répartition de la force de travail suit globalement celle des effectifs : moins de temps de travail des exploitants mais davantage de celui de la main d'œuvre familiale et un poids plus important de l'emploi salarié non familial
 - Le travail saisonnier est au même niveau qu'en métropole

L'EMPLOI AGRICOLE : VUE GLOBALE

Sources : Agreste, Recensement Agricole 2020

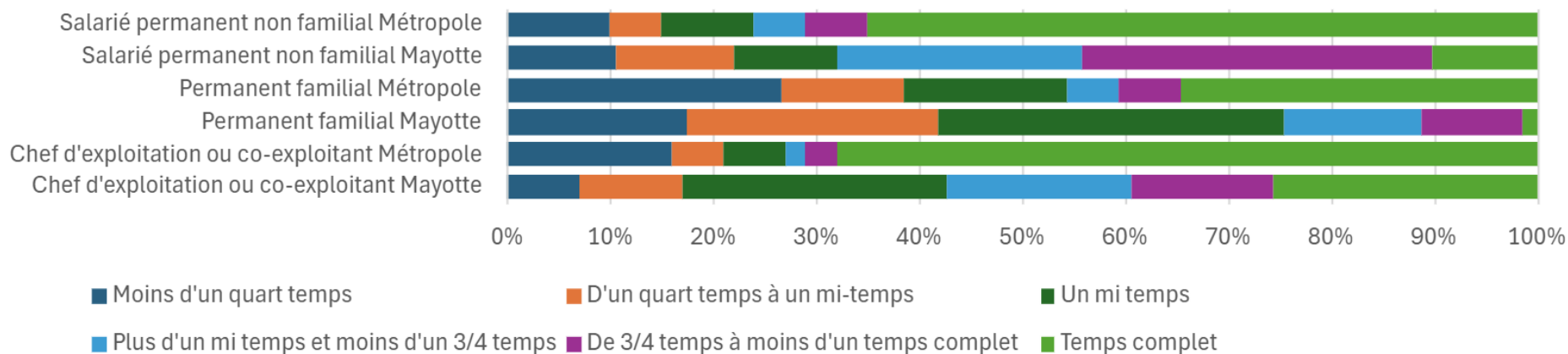
- **Cette structure différenciée selon l'unité d'observation (effectif ou ETP) implique :**
 - **Une quotité de travail plus faible des exploitants agricoles :**
 - A Mayotte, les **quotités moyennes de travail d'un chef d'exploitation et des salariés permanents non familiaux sont très proches des 2/3 temps** (0,66 ETP et 0,65)
 - La quotité moyenne de travail de la main d'œuvre familiale à Mayotte est inférieure à celle des chefs d'exploitation et des salariés non familiaux, ne dépassant pas le mi-temps (0.46 ETP)
 - **Une quotité de travail du même ordre pour les salariés non familiaux, de l'ordre de 0,66 ETP en moyenne. Sur ce point, les acteurs font part de la frilosité des exploitants à s'engager sur de l'emploi salarié formel, en lien avec des modèles économiques d'exploitation fragiles (difficulté à rémunérer l'emploi), fragilité renforcée par une faible maîtrise des risques liées aux aléas climatiques**

L'EMPLOI AGRICOLE : PRÉDOMINANCE DU TEMPS PARTIEL

Sources : Agreste, Recensement Agricole 2020

Temps de travail annuel des permanents à Mayotte et en Métropole en 2020

(Source : Agreste, RGA 2020)



- **Les exploitants ou coexploitants**

- Seulement 25.5 % travaillent à temps plein à Mayotte contre 68 % en métropole
- Et ils sont 42.8 % à travailler au mieux un mi-temps (contre 27% en métropole)

- **Les permanents familiaux**

- Seulement 1,4 % sont à temps plein à Mayotte contre 35 % en métropole
- 75,4 % travaillent au mieux à mi-temps contre 55 % en métropole

- **Les salariés permanents non familiaux**

- Seulement 10,2% sont à temps plein à Mayotte, un taux très inférieur à celui observé en métropole (65%)
- Sont plus nombreux à exercer un mi-temps ou moins à Mayotte (32%), alors que ce temps réduit concerne 24 % des effectifs en métropole

DES FREINS ADMINISTRATIFS IMPORTANTS QUI N'ENCOURAGENT PAS L'EMPLOI

- **Plusieurs freins au développement de l'emploi agricole ont été identifiés par les acteurs**
 - **Des démarches administratives complexes et dissuasives pour les employeurs :**
 - Des cotisations sociales rarement à jour et/ou des erreurs entraînant des pénalités
 - Des procédures d'embauche mal maîtrisées
 - Si le recours au GE / GEIQ permet de simplifier les démarches, le coût du service n'est pas supportable pour certaines exploitations
 - **Des difficultés majeures autour des titres de séjour**
 - Le renouvellement annuel des titres implique des démarches lourdes : files d'attente nocturnes, appels manqués, retards fréquents
 - Dès lors, des salariés se retrouvent en situation irrégulière malgré eux , du fait des délais de renouvellement : les exploitants ne peuvent donc pérenniser l'emploi

L'EMPLOI AGRICOLE : À RETENIR

- **Une main d'œuvre agricole, quelque soit son statut (chef d'exploitation, main d'œuvre familiale, salarié non familial) qui consacre une faible part de temps de travail à l'exploitation :**
 - Les « plus » présents sont les exploitants mais seulement 25% travaillent à temps plein sur l'exploitation,
 - La main d'œuvre familiale, qui représente 23% des effectifs dont seulement 1,4% à temps plein
- **Ces constats reflètent la description partagée par de nombreux acteurs que l'activité agricole est considérée par bon nombre d'exploitants comme une activité secondaire. Et cette place de l'agriculture dans le modèle de l'exploitant entraine une rétroaction négative : peu de temps sur l'exploitation, des parcelles sous exploitées, des productions faibles et donc des revenus faibles...qui ne contribuent pas à renforcer l'exploitation agricole comme une activité économique « à part entière »**



Face à une main d'œuvre agricole peu disponible pour l'exploitation et à un modèle économique fragile, quels sont les leviers à actionner pour faire évoluer la place de l'activité agricole dans le projet des chefs d'exploitation ?

Pour permettre aux exploitants de développer et pérenniser l'emploi, face aux démarches administratives qu'ils maîtrisent peu, les procédures doivent être plus claires, accessibles et rapides. En parallèle, développer un accompagnement renforcé des exploitants dans les démarches administratives pourrait permettre de lever ces freins



2. L'EMPLOI AGRICOLE

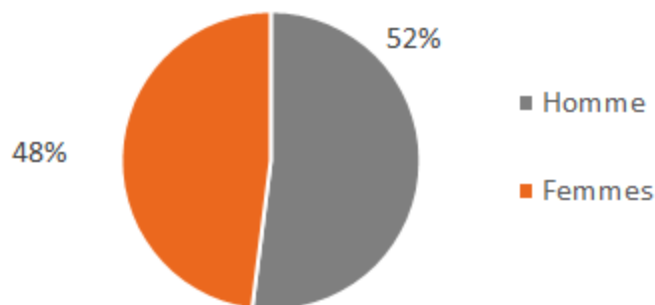
2.3 FOCUS : LES CHEFS D'EXPLOITATION

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

Sources : Agreste, Recensement Agricole 2020

- En 2020, il y a 4 322 chefs d'exploitation présentant les caractéristiques suivantes :

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

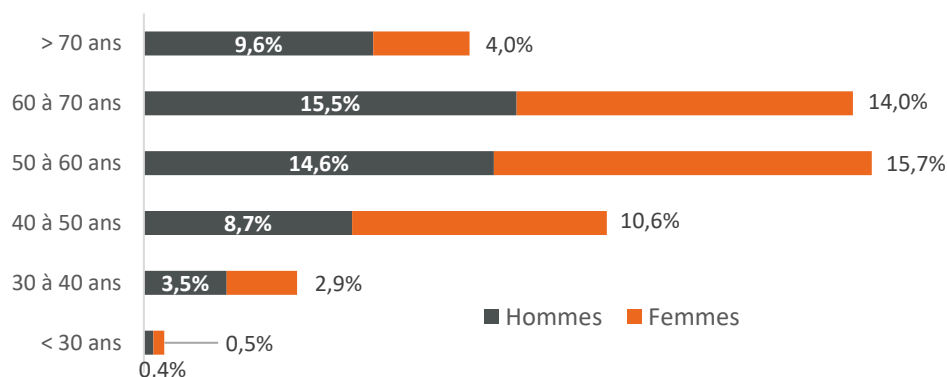


- Quasiment la moitié des chefs d'exploitation sont des femmes à Mayotte. Cette situation contraste avec celle observée en métropole (24,4% en 2022) et dans les autres territoires ultra-marins (sauf en Guyane)

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

Sources : Agreste, Recensement Agricole 2020

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



- Les chefs d'exploitation agricole sont âgés, voire très âgés à Mayotte :
 - L'âge moyen des chefs d'exploitations à Mayotte est de 57 ans, soit 8 ans de plus que la moyenne nationale. Il s'agit du territoire ultra-marin où les chefs d'exploitation sont les plus âgés.
 - 43% ont 60 ans ou plus. Ces exploitants sont donc en âge théorique d'être déjà en retraite ou de partir en retraite dans les toutes prochaines années.

- Ces non-départs à la retraite sont multi factoriels, en premier lieu la faiblesse des pensions de retraite des agriculteurs à Mayotte (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), ainsi qu'aux problématiques foncières.
- Les jeunes chefs d'exploitation, de moins de 30 ans, déjà peu représentés à l'échelle nationale, sont quasi inexistantes, représentant moins de 1% du total

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

Sources : Agreste, Recensement Agricole 2020

Niveau de pluriactivité des chefs d'exploitation en 2020 (Mayotte : Source : Agreste - Recensement Agricole 2020 / France métropolitaine : Source : MSA 2021)			
	Mayotte		France métropolitaine
	Nombre de chef d'exploitation	Part de pluriactivité des chefs d'exploitation (en %)	Part de pluriactivité des chefs d'exploitation (en %)
Sans pluriactivité	3 697	86%	80%
Pluriactivité à titre principale	521	12%	20%
Pluriactivité à titre secondaire	101	2%	
TOTAL	4 319	100%	100%

- Plus de 8 chefs d'exploitation sur 10 n'ont que l'activité agricole comme activité à Mayotte, soit davantage qu'en métropole.
- Bien qu'il existe tout de même des chefs d'exploitation pluriactifs sur le territoire, ils ne représentent que 14% des chefs d'exploitation (contre 20% en métropole) et la plupart exerce une activité agricole à titre principale.
- La part de chefs d'exploitation pluriactifs exerçant l'activité agricole comme une activité secondaire est donc faible
- Ces caractéristiques :
 - Sont à mettre en perspective sans doute avec l'âge très avancé des chefs d'exploitation dont une part importante (environ 40%) sont en âge d'être en retraite, expliquant sans doute le fait qu'ils n'ont conservé que leur activité agricole
 - Interrogent néanmoins car semble contradictoires avec la faible part de chefs d'exploitation à temps plein (25% - cf. page 36) – Ou cela implique que les chefs d'exploitation qui ne sont pas à temps plein n'ont pas pour autant une autre activité professionnelle ?

LES CHEFS D'EXPLOITATION : À RETENIR

- **Un enjeu majeur de renouvellement de la population de chefs d'exploitants agricoles :**
 - Avec 14% qui devraient déjà avoir cessé théoriquement leur activité
 - Et 29 % qui devraient pour parti avoir déjà cesser leur activité
 - Mais des exploitants, en âge de la retraite qui poursuivent l'exploitation pour des raisons économiques
- **Mais un renouvellement qui ne se produit pas :**
 - Seulement 9% des exploitants ont entre 26 et 39 ans



Une problématique majeure de renouvellement de génération agricole avec de nombreux freins à lever pour renforcer l'attractivité : l'accès au foncier, l'accès à l'investissement, le modèle économique de l'exploitation



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.4 FOCUS : L'EMPLOI PAR FILIÈRE

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

Source : Agreste, Recensement Agricole 2020

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

Libellé OTEX	Mayotte 2020		France métropolitaine
	Nombre d'ETP	% du total des ETP	TOTAL
Fruits et autres cultures permanentes	3 725	59,7%	6%
Polyculture et polyélevage	2 341	37,5%	11%
Maraîchage et horticulture	60	1,0%	10%
Grandes cultures	41	0,7%	18%
Porcins, volailles et autres granivores	39	0,6%	6%
Bovins viande	27	0,4%	9%
Bovins lait	8	0,1%	11%
Ovins, caprins et autres herbivores		0,0%	7%
Viticulture		0,0%	19%
Non classé		0,0%	0%
Bovins mixte		0,0%	3%
Toutes OTEX	6 241	100%	100%

- La main d'œuvre se concentre sur 2 OTEX à Mayotte :
 - La production de fruits et d'autres cultures permanentes domine en termes d'ETP. Ainsi, 60% de la main d'œuvre travaille dans ces cultures.
 - La polyculture et le poly élevage représentent en cumulé presque 38 % de la main d'œuvre.
 - Le reste des OTEX ne représente que 2% de la main d'œuvre.
- En termes de répartition de main d'œuvre, Mayotte se caractérise globalement :
 - Par une hyper concentration de l'emploi sur les 2 OTEX citées précédemment
 - Par un poids **plus de 3 fois supérieur de la polyculture et du poly élevage**



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.4 FOCUS : L'EMPLOI PAR FILIÈRE

2.4.1 L'EMPLOI « STRUCTURÉ »

LA STRUCTURATION

- **L'AIM** (Association Interprofessionnelle de Mayotte) **interprofession pour fédérer toutes les filières animales, végétales et de transformation de l'île a été créé récemment (en 2023). Au-delà de fédérer classiquement les acteurs de l'amont et aval des filières agricoles, elle :**
 - Réalise un travail transversal sur la création de modèles d'exploitations-types : rentables, durables et cessibles
 - Porte un projet de création d'une marque territoriale pour valoriser les productions ainsi que la mise en place d'une boutique de producteurs à Combani.
- **L'AIM fédère les acteurs suivants :**
 - La coopérative des fruits et légumes comptant 28 adhérents avec 300 tonnes de production – soit 2% de la production du territoire
 - La « filière » lait avec 10 adhérents qui produisent 60 000 litres annuel
 - La « filière » volaille de chair avec l'abattoir et 28 éleveurs
 - La « filière » œufs avec une structuration très particulière : un poulailler couvre 60 % des besoins de l'île
 - Des acteurs de l'agroalimentaire

L'EMPLOI STRUCTURÉ DANS LA FILIÈRE VÉGÉTALE

Source : entretien avec les acteurs

- **La COOPAC a pour objectif de multiplier par 3 le volume de production actuelle, en augmentant les rendements de production et en attirant de nouveaux adhérents**
- **L'enjeu premier de la production de fruits et légumes est celle du modèle économique afin de pouvoir rémunérer des emplois permanents et déclarés**
- **La production est très peu mécanisée, avec la majorité des tâches qui reposent sur le travail manuel**
- **Elle a besoin d'ouvriers agricoles polyvalents**
- **Plus spécifiquement pour la culture du café, du cacao et de la vanille, relancés en 2020 et dont la production connaît une forte croissance, les postes recherchés sont aussi ceux d'ouvriers agricoles polyvalents mais ces cultures nécessitent davantage de technicité de la main d'oeuvre**

L'EMPLOI STRUCTURÉ DANS LA FILIÈRE ANIMALE

Source : entretien avec les acteurs

- **L'élevage bovin laitier**

- Rencontre des limites liées à la taille d'exploitation : peu de prairies disponibles et donc la nécessité d'avoir du fourrage. Elle dispose d'un nouveau débouché avec la production de yahourt sur l'île.
- Le travail très peu mécanisé nécessite des postes d'ouvriers agricoles polyvalents. A terme, des besoins de techniciens sont à anticiper pour aller vers davantage de mécanisation (robots de traite, maintenance...), ce qui nécessite de lever les freins à l'investissement

- La filière volaille de chair et la filière œuf sont structurées sur le territoire autour de l'outil abattoir (pour la volaille de chair) et d'un grand poulailler comptant 10 salariés pour la filière œuf.

- **La production de volailles de chair**

- Ambitionne de couvrir 10 % des besoins du territoire à horizon 2030. Le principal facteur dont dépend cet objectif est la capacité d'investir dans un nouveau bâtiment permettant une standardisation de la production
 - Des besoins de formation sont à venir pour gérer ces nouveaux bâtiments
 - Plus largement, le développement de la productivité passera par davantage de technicité

- **La production d'œufs** est couverte à environ 60 % des besoins de l'île par un seul poulailler de grande taille qui fonctionne avec 10 salariés. Cette structuration particulière ne laisse pas voir de développement d'emploi dans les prochaines années.

L'EMPLOI STRUCTURÉ : A RETENIR

- Ce modèle est minoritaire : il concerne environ 200 exploitants, adhérents des coopératives et connaît une dynamique de développement, tant en nombre de coopérateurs qu'en productivité des exploitations
- Un travail de l'interprofession qui a démarré sur la standardisation de modèle économiques pérennes pour les différents types d'exploitations, pérennité qui devrait permettre de sécuriser le développement de l'emploi salarié
- Même dans ce modèle, le travail reste très manuel, relativement difficile et pénible, du fait d'une très faible mécanisation (seulement 3 tracteurs sur toute l'île)
- Les postes salariés très majoritaires sont ceux d'ouvriers agricoles polyvalents
- Et des besoins qui pourraient émerger vers des postes plus techniques dès lors que les exploitations se moderniseront, notamment autour de la conduite et la maintenance d'équipements automatisés ainsi que la conduite d'engins agricoles. Il existe une amorce de modernisation mais qui reste concentré sur quelques exploitations à l'heure actuelle



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.4 FOCUS : L'EMPLOI PAR FILIÈRE

2.4.1 L'EMPLOI DANS LES AUTRES EXPLOITATIONS

DEUX AUTRES MODÈLES

Source : entretien avec les acteurs

- **Deux autres modèles agricoles, très majoritaires, côtoient le modèle structuré précédent**
- **Un premier modèle reposant sur des petits groupements de producteurs :**
 - Il rassemble beaucoup de petits exploitants, organisés en petits groupements à l'échelle des communes
 - Ils produisent 80% des fruits et légumes vendus sur les marchés mais les débouchés ne sont pas organisés et anticipés : une partie non négligeable de la production est perdue
 - Ces exploitants emploient peu de main d'œuvre salariée ou ont recours au travail informel, faute de modèle économique solide et de liens avec les institutions
 - Toutefois, quelques outils ou initiatives pourraient constituer un premier pas vers l'emploi pérenne :
 - L'accueil de stagiaires issus de formation (MFR notamment)
 - Le recours au GE ou au GEIQ sur un volume d'heures correspondant aux moyens de la structure (sous réserve d'avoir des candidats en proximité) + gestion du volet administratif du recrutement.
 - Ces exploitants ont un besoin d'accompagnement et de ré-assurance vis-à-vis des partenaires institutionnels et de l'emploi/formation

• .

DEUX AUTRES MODÈLES

Source : entretien avec les acteurs

- **Un second modèle reposant sur celui du jardin mahorais où l'auto-consommation domine :**
 - C'est avant tout une agriculture d'auto-consommation
 - Les « exploitants » ont une autre activité professionnelle en parallèle pour certains
 - Dans ce modèle, des terres restent en friches, par manque de ressources, de temps ou de moyens
 - L'emploi est faible, cette agriculture vivrière ne correspond pas à une activité économique à part entière. Elle pourrait toutefois constituer un complément de revenu intéressant pour les mahorais sous réserve de professionnaliser les pratiques pour :
 - Sécuriser la qualité et la traçabilité des produits (limiter l'utilisation des produits phyto)
 - Construire des réseaux de distribution efficace des surplus
 - Valoriser ce mode de production, typique du territoire.

LES MODÈLES AGRICOLES ET LA QUESTION DE L'EMPLOI



Au regard de la structuration très spécifique de l'agriculture à Mayotte, agir pour le développement de l'emploi nécessite plus qu'ailleurs d'avoir une vision précise du rôle joué par chacun des modèles, rôle dans le développement de la souveraineté alimentaire du territoire mais également rôle « social » de l'auto-consommation. Les actions à mettre en œuvre en matière d'emploi et de formation devront intégrer ce cadre.



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.5 DES INITIATIVES À VALORISER

PEU D'INITIATIVES IDENTIFIÉES

- **La seule initiative existante identifiée est celle du Groupement d'Employeurs et du Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification**



2. L'EMPLOI AGRICOLE

2.6 MAIN D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE ET TRAVAIL INFORMEL

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Source : Entretien avec l'ensemble des acteurs rencontrés

- **La loi n°2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration :**
 - A notamment instauré une « carte de séjour temporaire – travail dans un métier en tension » et une facilité d'immigration pour travail (hors régularisation) pour ces mêmes métiers en tension
 - L'arrêté du 21 mai 2025 fixe une liste des métiers en tension spécifiquement pour les régions métropolitaines (Les régions ultra-marines (comme la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, etc.) n'y figurent pas, car cette liste est établie par région, en fonction des réalités locales du marché du travail. Cela signifie que les DROM doivent faire l'objet d'une analyse distincte, avec des consultations régionales propres et des données spécifiques à leurs territoires. En effet, les tensions de recrutement, les secteurs porteurs et la présence de main-d'œuvre étrangère varient fortement entre la métropole et l'outre-mer.
 - **Il est donc probable qu'un arrêté spécifique aux régions ultra-marines soit publié ultérieurement. Une liste spécifique est en cours de préparation.** (source : réponse par courriel du cabinet du ministre du travail en date du 4 juin 2025 à notre demande)

Point particulier :

La loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024, modifiée par la loi n°2025-797 du 11 août 2025, pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration s'applique à Mayotte, mais avec des adaptations locales.

L'article 86 de la loi précitée dispose que « le 1° de l'article 40 s'applique à Mayotte à compter du 1^{er} janvier 2027. Le 3° du même article 40 s'applique à Mayotte à compter du 1^{er} juillet 2028 ».

Le 1° de l'article 40 de la loi concerne l'interdiction de rétention administrative des mineurs.

Le 3° du même article 40 dispose que l'étranger mineur de dix-huit ans ne peut faire l'objet d'une décision de placement en rétention.

- **La loi n° 2025-797 du 11 août 2025 de programmation pour la refondation de Mayotte**
 - Contient des dispositions destinées à lutter contre l'immigration clandestine et l'habitat illégal, renforce la lutte contre l'emploi d'étrangers sans titre.

UN RECOURS COMPLEXE

Sources : Entretien avec l'ensemble des acteurs rencontrés –

- **Le recours à la main d'œuvre étrangère :**
 - **Est fréquent, sans pouvoir être quantifié**
 - **Souffre d'une procédure de renouvellement des titres de séjour trop lente : des salariés déclarés finissent par être en situation irrégulière**
 - **Par ailleurs, les bénéficiaires de titres de séjour long ont tendance à quitter le territoire pour gagner La Réunion ou la Métropole**

LE TRAVAIL INFORMEL

Sources : Entretien avec l'ensemble des acteurs rencontrés –

- **Le recours au travail informel est aussi apprécié, par les acteurs rencontrés, comme étant très fréquent**
- **Ce recours trouve plusieurs fondements :**
 - **Un modèle économique et/ou une quotité de travail qui ne permettent pas de rémunérer le travail déclaré : les travailleurs en situation irrégulière se présentent directement dans les exploitations et acceptent des salaires très bas (~200€/mois) – Ils seraient davantage présents dans les exploitations isolées, cet isolement limitant le risque des contrôles**
 - **L'absence de main d'œuvre régulière sur les postes proposés, souvent pour des quotités de travail faibles et donc des salaires faibles**
 - **Et comme mentionné précédemment, des salariés étrangers en situation régulière qui, au regard d'un traitement lent des renouvellements d'autorisation de séjour, se retrouvent en situation irrégulière, avec alors un dilemme pour le chef d'exploitation de conserver ou non son ouvrier**
- **Deux leviers sont identifiés par les acteurs pour faire évoluer cette situation :**
 - **Les stages ou formation en alternance des MFR notamment au sein des petites exploitations qui permettent un développement progressif de l'emploi salarié**
 - **Le recours au Groupement d'employeurs, dans une certaine mesure car il faut pouvoir le financer, renvoyant à l'enjeu de modèle économique**



Le développement de l'emploi salarié déclaré (et donc la baisse du travail informel) est fortement corrélé au modèle économique des exploitations : sans structuration et développement, la majorité des exploitations actuelle n'est pas en mesure, économiquement parlant, d'employer des salariés



3. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

TRÈS PEU DE PROJETS DE RECRUTEMENT PRÉVISIONNELS

Source : Open Data France Travail

NB : les données sur la demande d'emploi et l'offre d'emploi pour Mayotte ne sont pas disponibles en open data sur le site de France Travail

Projets de recrutements 2024 et évolution des difficultés de recrutement dans le secteur de la production agricole

(Source : BMO 2024, France Travail)

Métier	Projets de recrutement 2024*	Part de projets saisonniers en 2024	Difficultés à recruter 2024	Difficultés à recruter 2021	Difficultés à recruter 2019
Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	20	0%	50%	-	0%
Agriculteurs	10	0%	0%	-	-
Ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture	10	0%	100%	-	-
Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	10	0%	100%	-	-

- L'analyse est ici à titre illustrative entendu le faible nombre de projets de recrutement identifiés dans l'enquête BMO
- L'enquête révèle avant tout des projets de recrutement pour des postes qualifiés voire très qualifiés, pérennes (pas d'offres saisonnières) et difficiles voire très difficiles à recruter : des techniciens et des ingénieurs sont recherchés.
- Sur les métiers de production (ouvriers notamment) aucun projet n'est mentionné dans BMO
- Pour autant, les acteurs rencontrés font part de besoins de recrutement (cf. page suivante)

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

LES BESOINS EN MAIN D'ŒUVRE IDENTIFIÉS

Source : Entretiens

- **Les besoins sur les exploitations** concernent aujourd'hui principalement des **ouvriers agricoles polyvalents** surtout, la spécialisation se fait ensuite sur l'exploitation. Aucun prérequis de formation n'est mentionné, l'attente porte sur la « fiabilité » de la personne. Pour ces postes, la tradition agricole du territoire et la présence des personnes migrantes permettent aux exploitants de trouver relativement facilement des travailleurs, souvent en emploi informel
- **Les besoins dans les structures intermédiaires** (chambre d'agriculture, coopératives, groupements) **sont plus variés** :
 - Besoins opérationnels : manœuvres, logistique
 - Besoins fonctionnels : comptabilité, gestion
 - Forte demande de **profils techniques** : BTS, ingénieurs (agro, production, accompagnement)
 - Ces compétences sont essentielles pour appuyer ensuite la structuration des exploitations agricoles mais des obstacles majeurs apparaissent :
 - Ce sont des postes difficiles à financer
 - L'attractivité du territoire est limitée pour les profils qualifiés (niveau d'étude, salaires)

Ex. 2 postes de techniciens Conseillers maraîchage/vergers non pourvus depuis plus d'un an à la coopérative de fruits et légumes

UNE DIFFICULTÉ À ATTIRER DES TECHNICIENS... CE QUI LIMITE LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE PRODUCTION

- **Les difficultés à recruter des techniciens qualifiés sont fortement soulignées :**
 - Les recrutements depuis la métropole sont difficiles malgré des salaires attractifs
 - Ces difficultés sont amplifiées par :
 - un turn-over élevé lié entre autres à l'insécurité (vols, agressions sur les exploitations, isolement...) *Ex. poste vacant depuis plus d'un an au PAI faute de candidat*
 - Un déficit local de formation technique : longtemps absente sur le territoire, le BTSA a ouvert récemment, avec 2 premières promotions. Reste que le taux de sortie en emploi est faible
- **Ce déficit d'encadrement impacte fortement la chaîne de production :**
 - **En amont : manque d'encadrement pour accompagner les producteurs vers des pratiques viables** (coopératives, chambre d'agriculture...)
 - **En aval : difficulté à structurer la transformation, la logistique, les débouchés** (ex. : filière agroalimentaire → Étude EDEC engagée par la DEETS et l'AFPA pour analyser les besoins en recrutement dans l'agroalimentaire)
- **Cet encadrement est donc indispensable pour enclencher une dynamique agricole durable mais reste la question de la capacité des organisations à rémunérer ce type de poste.**

DES BESOINS LIÉS A LA MODERNISATION D'UNE PARTIE DES EXPLOITATIONS

- **Des besoins techniques sont à venir pour répondre à la modernisation de certaines infrastructures** (filrière avicole notamment) :
 - **Pour l'accompagnement administratif et la comptabilité, notamment pour le montage des dossiers et suivi des investissements et prêts bancaires**
 - **Pour l'accompagnement technique,**
 - **Pour utiliser et maintenir les équipements automatisés**
- **Ces besoins en compétences se posent aussi, mais dans une moindre mesure, sur la question des petits équipements dans lesquels investissent aujourd'hui les exploitants**
- **Mais la satisfaction de ces besoins reste corrélée à la difficulté pour les exploitations de pouvoir dégager un chiffre d'affaires suffisant pour pouvoir les rémunérer**

DES OUTILS D'INSERTION QUI ONT MONTRÉ LEUR UTILITÉ MAIS QUI RESTENT PEU MOBILISÉS

- L'insertion par l'activité économique pourrait jouer un rôle clé dans la montée en compétence sous réserve d'un pilotage stratégique intégré :
 - **La mobilisation ponctuelle des Structures d'Insertion par l'Activité Economique :**
 - Une action a été pilotée par la DEETS post-Chido pour relancer la dynamique agricole, reposant sur la mise à disposition de salariés du GE/GEIQ et de salariés en insertion pour débayer les parcelles. Le financement a été assuré par le SGAR et dès lors l'intervention était gratuite pour les exploitants. Cette Initiative a été très appréciée des exploitants.
 - Toutefois, cette expérience n'a pas débouché nécessairement ensuite sur un rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi
 - La DEETS avait proposé que certaines exploitations se transforment en SIAE pour bénéficier des aides à l'emploi mais personne ne s'est porté candidat.
 - **Le Geiq/GE est un un outil valorisé ayant permis de développer des emplois agricoles et des postes de comptables partagés mais qui reste soumis à des défis qui le rendent fragiles :**
 - De rapprochement géographique de l'offre et de la demande
 - De capacité des exploitants à accéder au service
 - De continuité : départ de la directrice depuis Chido, l'outil est à l'arrêt.A noter, il existe un souhait à terme de mettre en place un service de remplacement comme à La Réunion
- **Ces initiatives confrontées aux mêmes limites :**
 - **Le manque d'accompagnement, faute de compétences de CIP (conseillers en insertion professionnelle) sur le territoire**
 - **Le manque d'articulation entre les exploitations agricoles, les structures d'insertion et l'écosystème emploi/formation**

LE MARCHÉ DU TRAVAIL : ENJEUX



Rendre davantage lisible le marché du travail agricole, les projets de recrutement déclarés ne portant que sur la main d'œuvre qualifiée, très qualifiée qui est certes indispensable mais numériquement faible

Poursuivre les initiatives en matière d'insertion en les accompagnant davantage et en ayant une approche globale insertion - formation



4. LA FORMATION



4. LA FORMATION

4.1 LA FORMATION INITIALE

L'OFFRE DE FORMATION INITIALE

Source : MASA /DGER

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

Niveau	Diplôme	Etablissement	Voie
	Seconde Pro/Productions	Lycée Agricole de Mayotte	Hors apprentissage
		MFREO de Mtsamboro	Hors apprentissage
3	CAPA/Agricultures des régions chaudes	Lycée Agricole de Mayotte	Hors apprentissage
	CAPA/Métiers de l'agriculture	MFREO de Chirongui	Hors apprentissage
		MFREO de Mtsamboro	Hors apprentissage
4	Bac Pro/Conduite de productions horticoles	Lycée Agricole de Mayotte	Hors apprentissage
	Bac Pro/Conduite et gestion de l'entreprise agricole	Lycée Agricole de Mayotte	Hors apprentissage
		MFREO de Mtsamboro	Hors apprentissage
5	BTSA/Développement de l'agriculture des régions chaudes	CFPPA de Mayotte	Apprentissage

- **Mayotte dispose d'un EPNEFPA** (pour la formation initiale : un lycée agricole et un CFA et pour la formation continue : un CFPPA + L'établissement comprend également un atelier agroalimentaire, une exploitation agricole et un pôle de développement) **et un réseau de Maisons Familiales Rurales, comprenant 3 sites**
- **L'offre est limitée aux niveaux 3 et 4 et n'est proposée qu'en voie scolaire – aucun diplôme n'est disponible en apprentissage. Parmi les quatre diplômes proposés, un seul est spécifiquement orienté vers l'agriculture locale : le CAPA Agriculture des régions chaudes**
- **A noter, le BTSA semble n'être proposé qu'en formation continue par le CFPPA**

LES ENTRÉES EN FORMATION DEPUIS 2021

Source : MASA /DGER

Effectifs entrants dans l'enseignement agricole en formation initiale à Mayotte (Source : MASA-DGER)					
Niveau	Diplôme	Année d'entrée			
		2021	2022	2023	2024
	Seconde Pro - Productions	27	32	31	44
3	CAPA - Agriculture régions chaudes	25	32	31	26
	CAPA - Métiers de l'agriculture	39	52	52	41
4	Bac Pro - CGEA	13	14	36	30
	Bac Pro - Conduite prod horticoles	14	15	19	12
Total général		118	145	169	153

- Après une croissance entre 2021 et 2023, les entrées en formation sont de nouveau orientées à la baisse en 2024. Ce mouvement est inhérent aux baisses d'entrées en formation de niveau 3 qui retrouvent, en 2024, leur niveau de 2021 alors que les effectifs en second pro et de niveau 4 sont en forte progression

UNE FORTE DÉPERDITION AU NIVEAU DE LA FORMATION : OÙ VONT LES JEUNES SORTIS DE FORMATION ?

Source ; entretien avec les acteurs

- Si les formations semblent trouver leur public, au regard des effectifs qui sont orientés à la hausse, les acteurs indiquent que les orientations se font souvent par défaut
- Par ailleurs, les étudiants sont eux-mêmes en situation précaire : ex. au sein de la MFR, les jeunes sont très motivés par le travail agricole, les stages se passent bien mais beaucoup sont en situation irrégulière et ne sont pas recrutables ensuite dans les circuits formels

- **En termes de débouchés** (pas de données Inserjeunes pour Mayotte) **de ces formations, les acteurs indiquent :**
 - Des formations qui conduisent principalement à la création de sa propre activité agricole et des débouchés qui se heurtent ensuite à l'absence de foncier disponible
 - Peu de visibilité sur les emplois salariés agricoles existants, les offres ne sont pas visibles et les liens entre les exploitants et les établissements de formation sont plutôt distendus (hors cas particuliers)
 - De nombreux abandons du secteur agricole à la sortie de formation, notamment pour les personnes orientées par défaut dont le projet n'était pas l'agriculture.

PROJET AMI COMPETENCES ET MÉTIERS D'AVENIR

UN LEVIER POUR STRUCTURER LA FORMATION AGRICOLE ?

- **Un AMI Compétences et Métiers d'Avenir est porté par le lycée de Coconi avec pour objectif de structurer et développer l'offre de formation dans les domaines de l'agriculture et de l'alimentation**
- **Le projet intervient sur 4 axes clés :**
 - **L'attractivité des métiers autour d'actions pour :**
 - Changer l'image des métiers (pénibilité, isolement...)
 - Communiquer de manière ciblée : évènements, journées métiers, projets menés dans les cursus de formation...
 - Faire découvrir la dimension technologique et innovante du secteur
 - **La création de nouvelles formations envisagées :**
 - CAPA Opérateur en industries agroalimentaires
 - Bac Pro Bio-industries de transformation
 - Bac Pro Gestion des milieux naturels et de la faune (maintenu)
 - BTS BIOQUALIM (en projet : transformation & qualité des aliments)
 - **La formation des enseignants avec des immersions en métropole pour se professionnaliser & préparer les ouvertures de diplômes**
 - **L'augmentation des capacités d'accueil et renouvellement des équipements pédagogiques**

LA FORMATION INITIALE : ENJEUX



Si l'attractivité peut toujours être renforcée, le premier enjeu en termes de formation initiale apparaît être de faire de l'enseignement agricole un choix d'orientation et non un choix par défaut

D'autres axes doivent être travaillés, l'AMI s'en est emparé : le développement de l'offre, la montée en compétence des enseignants



4. LA FORMATION

4.1 LA FORMATION CONTINUE

4.1.1 LA FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS

LA FORMATION CONTINUE : LES FORMATIONS DIPLÔMANTES

Source : MSA /DGER

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

Niveau	Diplôme	Etablissement	Voie
3	CAPA/Agricultures des régions chaudes	CFPPA de Mayotte	Hors apprentissage
4	BP/Responsable d'entreprise agricole	CFPPA de Mayotte	Hors apprentissage
4	BTSA/Développement de l'agriculture des régions chaudes	CFPPA de Mayotte	Apprentissage

- L'offre de formation continue diplômante est dispensée par le CFPPA de Mayotte, avec deux diplômes spécifiques à l'agriculture ultra-marine. Le BTSA DARC a été mis en place en 2024 et il est en apprentissage
- Le BPREA est aussi récent, datant de 2022

DES SALARIÉS PEU FORMÉS ET UN RECOURS TRÈS LIMITÉ À LA FORMATION CONTINUE

Source : entretien

NB : pas de données disponibles de l'OPCO pour Mayotte

- **Les acteurs soulignent le faible niveau général des ouvriers agricoles :**
 - Dans certaines exploitations : 1 à 2 salariés sur 5 savent lire
 - Très peu de formation initiale agricole chez les salariés
- **Le recours à la formation continue est faible malgré de bonnes relations entre les exploitants et le CFPPA qui met en place des formations courtes et à la carte** (agriculture, gestion, techniques de production), **certaines s'inscrivant dans le cadre du réseau RITA**
- Le GEIQ est mentionnée ici comme un levier pour encourager la formation professionnelle



Le faible niveau des salariés agricoles est un frein important à la montée en compétence au sein des exploitations : avant d'envisager la formation « technique », des formations permettant la maîtrise des savoirs de base devraient être proposées (les formations courtes du CFPPA partant du principe que les bénéficiaires ont déjà une activité agricole et/ou un projet professionnel précis dans le secteur)



4. LA FORMATION

4.1 LA FORMATION CONTINUE

4.1.2 LA FORMATION CONTINUE DES CHEFS D'EXPLOITATION

FOCUS SUR LA FORMATION CONTINUE DES EXPLOITANTS

Source : Vivéa, comité Mayotte

- **Vivéa* intervient à Mayotte depuis 2016 avec une activité très réduite au regard de la spécificité de la structuration agricole dominée par l'agriculture vivrière**
- **Vivéa fait état de quelques constats autour de la formation des exploitants:**
 - Les besoins de formation sont basiques et concernent les aspects techniques
 - En parallèle, il existe très peu d'opérateurs de formation : la chambre d'agriculture représentait 40% des actions de formation mais son organisme de formation a perdu le label Qualiopi
 - Les fonds FEADER (dont une mesure spécifique permet de financer la formation) sont fréquemment utilisées pour la formation car les procédures sont plus simples que celles mises en place par Vivéa
- **Le comité Vivéa a défini les objectifs suivants :**
 - Développer le nombre d'organismes de formation pouvant proposer une offre de formation
 - Permettre aux agriculteurs de bénéficier de formations par de la communication directe mais aussi de les sensibiliser à cotiser à la MSA et donc à VIVEA
 - Pour ce qui est des thématiques de formations, la volonté des élus est d'avoir une offre de formation principalement orientée vers :
 - formation à la comptabilité
 - formations techniques en productions animales (très peu proposées en 2023)
 - formations à la transformation

*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. » Source : Vivéa.

LES PRINCIPAUX INDICATEURS DE LA FORMATION DES EXPLOITANTS

Source : Rapport d'activité 2024 Vivéa Mayotte

	2022	2023	2024	2025*
Sessions agréées par Vivéa	62	32	65	38
Taux d'annulation	30.2 %	0.0 %	4.6 %	0.0 %

*NB : Données 2025 arrêtées au 24 juin 2025

- Le nombre de sessions de formation agréées par Vivéa varie fortement d'une année à l'autre
- En revanche, le taux d'annulation (si l'on excepte l'exercice 2022) est très bas

	2022	2023	2024	2025*
Nombre de stagiaires financés	445	434	895	517
Nombre d'heures stagiaires financées	10 486	10 500	18 997	10 982
Durée moyenne des formations (en heures)	23,3	23,6	21,1	20,4

*NB : Données 2025 arrêtées au 24 juin 2025

- Malgré un très faible tassement en 2023, le nombre de stagiaires financés tend à s'accroître depuis 2022
- Le nombre d'heures stagiaires financées se développe également : L'année 2024 se distingue par une augmentation notable des heures stagiaires financées, ce qui pourrait être dû à des initiatives spécifiques, une augmentation de la demande de formation.
- La durée moyenne des formations diminue régulièrement

DES TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION CONTRASTÉS

Sources : Rapport d'activité 2024, Vivéa Mayotte

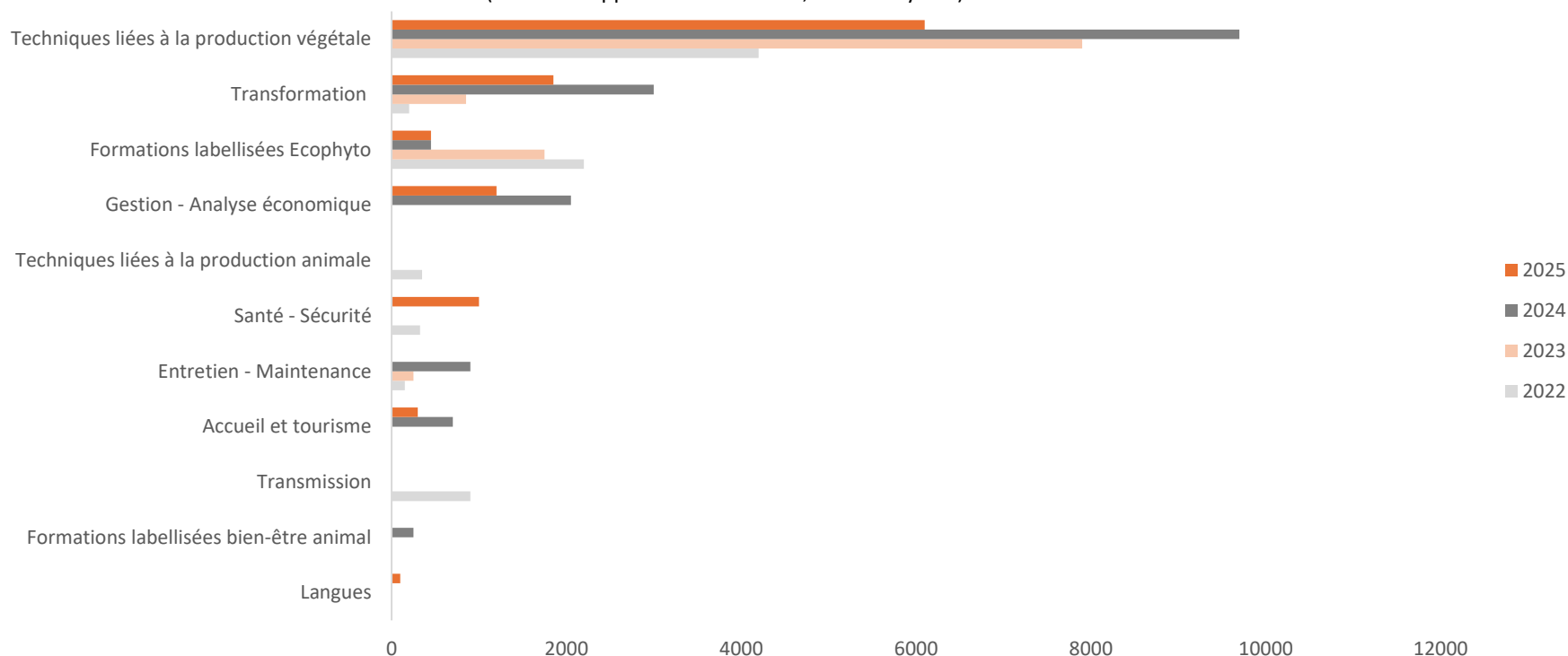
Activité	Contributeurs	Bénéficiaires	Taux d'accès
Culture de céréales ; cultures industrielles	79%	1%	0,6%
Elevage de bovins	14%	78%	25,0%
Viticulture	0%	0%	0,0%
Culture et élevage associés	32,3%	38,7%	19,5%
Elevage d'ovins, caprins, et équidés	0,7%	0%	0,0%
Réalisation et entretien de plantations	0%	0%	0,0%
Culture de légumes ; maraîchage	2,1%	1,1%	8,6%
Culture fruitière	56,0%	50,2%	14,6%
Elevage de volailles	1,1%	2,2%	33,3%
Elevage d'autres animaux	0%	0%	0,0%

- **Le taux d'accès régional s'établit à 16,3%, en deçà de la moyenne nationale à 21,7% avec une prééminence des éleveurs de volailles (33,3%) et des éleveurs bovins (25%).**
- **Les chefs d'exploitations de la culture fruitière ont un taux d'accès à la formation très faible au regard de la place qu'ils occupent comme contributeurs.**

DES FORMATIONS SUR DES THÉMATIQUES VARIÉES

Nombre de formations proposées par thématique (2022-2025)

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



- **La formation a été centrée sur des compétences clés des chefs d'exploitation :**
 - En termes de techniques agricoles (techniques liées à la production végétale, la transformation)
 - On observe que les formations liées au pilotage économique de l'exploitation occupent une place marginale

TRÈS PEU D'ORGANISMES DE FORMATION

Sources : Rapport d'activité 2024, Vivéa Mayotte

- Vivéa s'appuie sur très peu d'organismes de formation, ce qui est reconnu comme un frein au développement de la formation, constat justifiant les orientations de Vivéa en faveur de l'augmentation des organismes.
- A l'heure actuelle, les principaux organismes de formation partenaires sont Union coop, CAPAM, Ahamada, CFPPA, Bioponi, CVC, GDS
- Toutefois, de nouveaux organismes apparaissent et permettent un élargissement de l'offre : valorisation des productions végétales, travail du sol en agroforesterie, formations en lien avec la permaculture forestière, bien-être animal, maladies des ruminants à Mayotte.
- Vivéa n'a pas fait état d'un retour qualitatif sur les prestations de ces organismes.



Deux axes principaux à travailler concernant la formation des chefs d'exploitation :

La sensibilisation, travail de fonds auprès de la majorité des chefs d'exploitation, avec un préalable, le paiement des cotisations MSA

La poursuite du travail engagé par Vivéa de diversification de l'offre de formation



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 mahoraise. Reste désormais à identifier les modalités de déploiement opérationnelles des axes y figurant

AIDES AGRICOLES NATIONALES

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

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

AIDE AGRICOLE **NATIONALE : LODEOM**

- Le dispositif Lodéom, issu de la loi de 2009, vise à compenser les surcoûts structurels et les écarts de productivité dans les économies ultramarines. 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.
- La loi n° 2025-797 du 11 août 2025 de programmation pour la refondation de Mayotte prévoit un renforcement des dispositifs de développement économique, en articulation avec Lodéom.
- **L'IGAS et l'IGF ont publié en mai 2025, un rapport d'évaluation de cette aide :**
 - La mission a mis en évidence la complexité du dispositif, sa 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 ce dispositif sur les bas salaires et de simplifier sa 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 de ce dispositif.

LA LOI DE PROGRAMMATION POUR LA REFONDATION DE MAYOTTE

- **Loi n° 2025-797 du 11 août 2025 de programmation pour la refondation de Mayotte**

- **Sur le volet développement économique et social :**

Le texte donne autorité au préfet de Mayotte sur tous les services et établissements publics de l'État dans le département, jusqu'à fin 2030.

Il crée une zone franche sur le territoire de Mayotte pour une durée de cinq ans. Jusqu'au 1er janvier 2030, tout le territoire sera zoné en quartiers prioritaire de la ville (QPV).

La loi contient une habilitation du gouvernement à prendre une ordonnance pour faire converger la législation sociale de Mayotte vers les règles appliquées dans l'hexagone. L'article 25 de la loi dispose qu'à « compter du 1er janvier 2026, le montant du salaire minimum de croissance net à Mayotte est relevé pour atteindre 87,5 % de sa valeur applicable en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon ».

Le rapport annexé à la loi souligne que les exonérations sociales et les soutiens économiques existants (issus notamment de Lodéom) sont conservés mais adaptés aux besoins spécifiques de Mayotte : lutte contre le chômage massif, soutien aux entreprises locales (notamment dans le BTP, l'agriculture, la pêche), mesures de fiscalité dérogatoire pour favoriser l'investissement.

LES AUTRES AIDES POUR L'EMPLOI

- **Les entreprises agricoles implantées en ZFRR** (Zone France Ruralités revitalisation) ou ZRR (Zone de revitalisation rurale) peuvent sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour l'embauche du 1er au 50eme salarié pendant 12 mois
- **Les exploitants agricoles peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre des dépenses engagées pour leur remplacement pendant leurs congés**, par l'emploi direct de salariés ou le recours à des personnes mises à disposition par un tiers jusqu'au 31/12/2027
- L'aide à l'encadrement administratif dans les structures collectives agricoles de Mayotte : lancée par la DAAF Mayotte, cette aide couvre la période allant du 1er janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2026 et vise spécifiquement les structures collectives (groupements, organisations et associations de producteurs, coopératives, SICA) des filières de diversification animale et végétale, dont la production agricole primaire, pour la prise en charge des postes d'encadrement ou de fonctions support (direction, animation, coordination, audit/évaluation, secrétariat, comptabilité, gestionnaire...)
- Nous ne traitons pas ici des aides de l'Etat (embauche d'un apprenti), France Travail (POEI, aide à l'embauche d'un contrat de professionnalisation pour certains publics (demandeurs d'emploi, + 45 ans, ...) qui nous semblent bien connues. Il convient de noter le positionnement de l'insertion par l'activité économique dans le champ agricole et le recours aux CUI par les entreprises agricoles

LES AIDES LIÉES AU LOGEMENT

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

AIDES AGRICOLES COMMUNAUTAIRES : LE FEADER

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

AIDES AGRICOLES COMMUNAUTAIRES : **LE POSEI**

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



Dans le système d'aide européen et national, il n'existe pas d'aide soutenant directement l'emploi dans la production agricole à l'exception

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



5. LES AIDES

5.2 POLITIQUES ET AIDES RÉGIONALES

LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT AGRICOLE DU TERRITOIRE

Source : entretiens avec les acteurs

- **Le Plan régional d'agriculture durable (PRAD) 2023-2029 a été approuvé le 11 septembre 2024. Il fixe plusieurs objectifs structurants parmi lesquels :**
 - L'accroissement de la production locale pour renforcer la souveraineté alimentaire
 - Le soutien à l'installation agricole, notamment des jeunes
 - La valorisation des produits locaux et le développement de filières agroalimentaires
 - **L'accompagnement à la professionnalisation des exploitations**
 - La gestion durable des ressources naturelles (eau, sols).
- **Il comprend 78 actions réparties autour de 5 axes**
 - Accès au foncier
 - Professionnalisation et meilleures conditions d'exploitation
 - Structuration des filières et montée en gamme
 - Promotion de l'agriculture locale
 - Accompagnement financier des acteurs
- **Si les grandes priorités sont largement partagées par les acteurs du territoire, la mise en œuvre souffre d'un manque de coordination et de dialogue entre partenaires. Aucun pilotage structuré n'existe aujourd'hui, alors même que certains enjeux – comme le foncier, véritable verrou au développement agricole – nécessitent par nature une approche collective et transversale et un calendrier de mise en œuvre rapide.**

DE GROSSES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE L'AGRICULTURE

DE FORTES OPPORTUNITÉS DE CROISSANCE

- **Un territoire luxuriant, où les végétaux croissent rapidement**
- **Des écosystèmes inexploités : agrumes dans le nord de l'île, miel dans les mangroves** (un AMI Mangroves est lancé par la DEETS) ;
- **Des terrains agricoles, eux-mêmes sous exploités :**
 - **Soit qu'ils servent à de l'agriculture vivrière**, sans ambition de développement agricole
 - **Soit qu'ils subissent l'absence d'organisation des débouchés** pour les petits exploitants (pour lesquels on estime qu'environ 30% de la production pourrit sur pieds)
- **Un marché contraint, qui pourrait absorber bien plus de production locale : importations et pénurie de certains produits qui augmentent les prix, problèmes de santé liés à une mauvaise alimentation de certains habitants...**

MAIS DES CONTRAINTES A LEVER...

- **Une instabilité administrative des exploitants :** du fait des enjeux fonciers qui limitent les possibilités de développement mais aussi de l'accès à des titres de séjours durables.
- **Des risques importants liés à la traçabilité :** une forte part de l'agriculture informelle ou semi-informelle qui méconnaît les règles liées à l'utilisation de produits phytosanitaires avec des produits qui se retrouvent sur le marché alors qu'ils sont contaminés.
- **Des circuits agricoles disparates**, notamment pour les petits exploitants agricoles qui ne sont pas en mesure d'accéder au marché coopératif :
 - **Difficultés à s'engager sur un volume** de production
 - **Difficultés à prévoir et maîtriser les débouchés** (vente à perte, sous peine de perdre les récoltes)
 - **Difficultés d'accès à de nombreuses exploitations en saison des pluies** faute de chemin d'accès (pour lesquelles les productions ne sont pas exploitées)

DES FREINS STRUCTURELS QUI MENACENT LE DÉVELOPPEMENT AGRICOLE

Source : entretien avec les acteurs

- **Des contraintes structurelles lourdes qui freinent la production et compromettent la viabilité du secteur :**
 - **La maîtrise foncière incertaine**, entendu que la propriété foncière n'est pas clairement établie générant de nombreux problèmes (terrains agricoles déclassés, conflit de voisinage, pas d'accès aux aides européennes). Le projet de commission d'urgence foncière a de plus été abandonnée
 - **Une faible accessibilité des parcelles agricoles**, avec peu de chemins d'accès et des pistes impraticables par temps de pluie
 - **Des problématiques d'eau et d'irrigation** : cours d'eau asséchés et équipements coûteux (cuve, pompe) qui nécessitent un accès aux aides financières pour pouvoir investir
 - **Des problématiques d'insécurité** : vol de récoltes et de matériels, agression d'exploitants, techniciens qui quittent l'île face à ces problèmes



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 :

- Des contraintes structurelles importantes sur le territoire, dont des problématiques liées à :
 - Une maîtrise foncière incertaine, entendu que la propriété foncière n'est pas clairement établie générant de nombreux problèmes (terrains agricoles déclassés, conflit de voisinage, pas d'accès aux aides européennes...)
 - La faible accessibilité des parcelles agricoles (peu de chemins d'accès ou des chemins en mauvais état surtout en temps de pluie)
 - L'accès à l'eau, rendant difficile les pratiques d'irrigation
 - L'insécurité (vols et agressions d'exploitants)
- La coexistence de systèmes et de modèles productifs différents (les exploitations disposant d'un modèle économique structuré, très minoritaires ; les « jardins mahorais » ...), avec différentes destinations pour la production, du fait d'un taux d'autoconsommation important, mais très variable : nécessité d'une vision précise des différents rôles dans la souveraineté alimentaire du territoire, et du rôle social des modes production
- Une activité agricole peu organisée, avec des valeurs de production très variables, souvent insuffisantes au regard de la demande, et relativement peu d'exploitations adhérentes à des coopératives donc pleinement intégrées dans le système administratif : modèle faiblement lisible
- Les problématiques liées à l'installation des jeunes agriculteurs dans un modèle reposant majoritairement sur les chefs d'exploitation, déjà âgés voire très âgés (58 ans en moyenne et 43% ayant déjà 60 ans ou plus) :
 - Qui réalisera demain le travail agricole, aujourd'hui exercé par les chefs d'exploitation qui vont massivement cesser leur activité, si les jeunes éprouvent des difficultés à s'installer ?
 - La question précédente est d'autant plus prégnante que les jeunes chefs d'exploitation de moins de 30 ans sont quasi inexistants (<1% ; et seulement 9% ayant entre 26 et 39 ans)
 - De nombreux freins au renouvellement de génération : l'accès au foncier, l'accès à l'investissement, le modèle économique de l'exploitation, des freins au développement de formations pour les exploitants (très peu d'organismes de formation les dispensant)

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. La consolidation de la main d'œuvre agricole dans le contexte d'un système peu lisible et dominé par des exploitations peu structurées

- Développement de l'emploi salarié déclaré fortement corrélé au modèle économique des exploitations : une difficulté de la part des modèles fragiles à rémunérer l'emploi (le plus souvent des micro-exploitations, géographiquement éparpillées, peu structurées, avec une faible maîtrise des risques liés aux aléas climatiques...)
- Une main d'œuvre agricole qui consacre une faible part de son temps de travail à l'exploitation, quelque soit son statut (chef d'exploitation, main d'œuvre familiale, salarié non familial)
- Activité agricole souvent considérée comme une activité secondaire, avec un effet de rétroaction négative : peu de temps sur les parcelles, des productions faibles et donc des revenus faibles, renforçant cette perspective d'une activité économique secondaire

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

- Les chefs d'exploitation travaillant à temps plein sur l'exploitation sont minoritaires (25%), même si le taux de pluri activité reste bas (14%)
- Un accès des chefs d'exploitation à de la formation complexifié par un nombre très limité d'organismes de formation proposant des formations dédiées
- Même si les formations conduisant à la création de sa propre activité agricole sont bien présentes, des débouchés se heurtent ensuite à l'absence de foncier disponible

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

- Des projections de développement, à l'échelle des exploitations et par effet induit des filières, souvent peu réalisées/lisibles rendant difficile voire impossible les projections en termes de besoin en main d'œuvre
- 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 pas disponibles pour Mayotte...)

LES ENJEUX CLÉS

4. Le rapprochement de l'offre avec la demande d'emploi, dans un contexte d'informalité élevé et persistant

- La faible visibilité du marché de travail ne permet pas d'apprécier toute la diversité des emplois agricoles, susceptible d'attirer des profils plus variés
- Les difficultés à recruter des techniciens qualifiés sont fortement soulignées, notamment dans les structures intermédiaires (chambre d'agriculture, coopératives et groupements) ; en revanche, les besoins sur les exploitations concernent principalement les ouvriers agricoles polyvalents (pour ces derniers, la tradition et la forte présence de personnes migrantes favorisent le recours très fréquent à l'emploi informel)
- Demandeurs d'emploi et personnes issues de la formation initiale en situation précaire : en ce qui concerne particulièrement cette dernière, on identifie des jeunes motivés mais souvent en situation irrégulière et pas recrutables dans les circuits formels

5. Attractivité : poursuivre l'amélioration des conditions de travail et accompagner les recrutements

- Pénibilité physique du travail manuel, pas toujours de matériel adapté au territoire, mécanisation qui reste encore très faible (seulement 3 tracteurs sur toute l'île)
- 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
- Pas d'accompagnement spécifique au recrutement (auprès des exploitants face aux démarches administratives, mais aussi en termes d'initiatives d'insertion vers une approche globale formation-insertion)

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

- Une démarche d'orientation souvent par défaut vers le secteur agricole, entraînant de nombreux abandons à la sortie de la formation : nécessité de faire de l'enseignement agricole un choix d'orientation effectivement cohérent avec le projet professionnel des personnes
- Peu de visibilité sur les emplois salariés compte tenu de la faible lisibilité du marché
- Les publics détenant un niveau général de connaissances très faible, y compris en termes de savoir de base : avant d'envisager la formation technique, des formations de remise à niveau devraient être proposées

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



1. ANNEXE

1.1. SOURCES DOCUMENTAIRES ET STATISTIQUES

Crédit photo : HELENE VALENZUELA / AFP

SOURCES DOCUMENTAIRES

■ Etudes réalisées dans le domaine de l'agriculture :

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

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

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

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

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

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

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

SOURCES DOCUMENTAIRES

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



1. LES RESSOURCES MOBILISÉES –

1.2. LES ENTRETIENS

Crédit photo : HELENE VALENZUELA / AFP

ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS « NATIONAUX »

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

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

ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS DE MAYOTTE

Organisme	Fonction	Suivi
DAAF Mayotte	Chef du service économie agricole (SEA)	06-févr
DAAF Mayotte	Adjoint chef du service économie agricole	23-mai
DAAF Mayotte	Chargée de mission POSEI	23-mai
DAAF Mayotte	Responsable statistique	03-avr
DAAF Mayotte	Cheffe de service formation (sur le départ)	14-avr
DAAF Mayotte	Responsable service formation	23-mai
DEETS	DR adjointe	15-mai
DEETS	Directeur de la DEETS	15-mai
DEETS	Responsable du pôle entreprise emploi compétence	15-mai
DEETS	Adjoint au responsable du pôle entreprise emploi compétence	15-mai
Chambre d'agriculture	Directeur	15-avr
Rectorat	DRAFPIC	14-avr
AIM - Interprofession	Coordinatrice	08 avril et 23 mai
Union des Coopératives Agricoles de Mayotte (UCOOPAM)	Président	04 avril et 23 mai
AVM	Président et fondateur	23-mai

10 agriculteurs, responsables de groupements locaux ont également été rencontrés sur site le 22 mai, à l'occasion d'une réunion collective organisée par la Chambre d'Agriculture.

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