



CARACTÉRISATION DE L'EMPLOI AGRICOLE DANS LES DROM : DIFFICULTÉS, PROPOSITIONS

RAPPORT - Etat des lieux de l'emploi agricole et feuille de route

2026

RESUME

1. Contexte de l'étude

Les enjeux concernant l'autonomie alimentaire dans les départements et régions d'outre-mer sont de plus en plus prégnants face aux risques climatiques, sanitaires, économiques et géopolitiques. Toutefois, plusieurs rapports institutionnels récents (Sénat, Assemblée nationale) ont mis en évidence que le développement agricole dans ces territoires se heurte à des freins structurels majeurs, parmi lesquels la question de l'emploi et de la main-d'œuvre occupe une place centrale. Les organisations professionnelles agricoles ultra-marines partagent ce constat et identifient l'emploi comme un enjeu prioritaire. Elles ont dans ce cadre sollicité l'ODEADOM pour une étude visant à mieux caractériser l'emploi agricole ultra-marin sur cinq territoires (Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Mayotte).

En préambule, il est utile de rappeler que ces territoires présentent des dynamiques démographiques contrastées, avec un fort déclin démographique et un vieillissement de la population en Martinique et en Guadeloupe alors que la Guyane affiche une croissance démographique soutenue et une population particulièrement jeune. La Réunion et Mayotte se situent dans une position intermédiaire. Malgré ces différences, l'ensemble des territoires se caractérisent par des taux d'emploi inférieurs à ceux de l'Hexagone et par un niveau de qualification globalement faible.

2. Spécificités agricoles et modèles de production

L'agriculture ultra-marine présente plusieurs caractéristiques communes : une prédominance historique de certaines cultures (canne à sucre, banane), une polyculture plus développée que dans l'Hexagone, une dynamique récente de diversification visant à renforcer la souveraineté alimentaire, ainsi qu'une structure d'exploitations majoritairement composée de micro-exploitations. À ces éléments s'ajoute un vieillissement marqué des chefs d'exploitation, plus prononcé encore qu'en Hexagone.

Trois grands modèles agricoles coexistent :

- un modèle orienté vers l'exportation (banane, canne à sucre),
- un modèle structuré tourné vers le marché local, en développement,
- un modèle local reposant sur des micro-exploitations peu intégrées aux organisations professionnelles.

Ces modèles conditionnent fortement la nature de l'emploi agricole et les besoins en main-d'œuvre.

3. Objectifs et méthodologie de l'étude

L'étude porte sur l'ensemble de l'emploi de la production agricole, toutes filières confondues (végétales et animales), et analyse les différentes formes d'emploi : chefs d'exploitation, salariés permanents et saisonniers. Elle s'est déroulée en deux phases :

- Une première phase de caractérisation de l'emploi et des problématiques liées dans leurs multiples dimensions,
- La seconde phase a permis de coconstruire une feuille de route partagée avec l'ensemble des parties-prenantes, nationales et ultra-marines.

Compte tenu des limites des données statistiques disponibles, la méthodologie a reposé sur une approche mixte combinant analyse documentaire, exploitation de la statistique publique et réalisation de 182 entretiens auprès d'acteurs nationaux et territoriaux. Trois groupes de travail thématiques ont complété le diagnostic afin d'alimenter la feuille de route stratégique. La réalisation de l'étude s'est déroulée au cours de l'année 2025.

4. Principaux constats du diagnostic

Le diagnostic met en évidence des exploitations de très petite taille (1,4 à 8,2 hectares en moyenne), générant de faibles revenus et limitant fortement la capacité à recruter. La pluriactivité des exploitants, fréquente, réduit les possibilités d'encadrement des salariés et des alternants et freine l'engagement dans des embauches durables.

Le volume de travail agricole diminue fortement dans l'ensemble des territoires, à l'exception de la Guyane. Cette baisse est particulièrement préoccupante dans un contexte où la production reste très dépendante de la main-d'œuvre, du fait d'une mécanisation limitée et peu adaptée aux spécificités locales. Parallèlement, la main-d'œuvre familiale disparaît rapidement, tandis que le salariat permanent progresse, traduisant une mutation profonde de l'organisation du travail agricole. Cette diminution du travail est d'autant plus préoccupante que les stratégies de développement de la souveraineté alimentaire vont nécessiter dans les prochaines années un renforcement de la main d'œuvre.

Les chefs d'exploitation, dont une part importante est âgée de 60 ans et plus, assurent encore entre 35 % et 58 % du volume total de travail agricole. Le renouvellement des générations constitue donc un enjeu critique.

Le marché du travail agricole apparaît peu lisible. Une faible proportion des recrutements donne lieu à la publication d'offres d'emploi formelles, ce qui masque la réalité des tensions existantes. Malgré un nombre élevé de demandeurs d'emploi inscrits, le profil de ces derniers n'apparaît pas en adéquation avec les besoins des exploitants. Dans ce contexte, les employeurs constatent mais également anticipent des difficultés de recrutement importantes.

L'emploi agricole souffre d'un déficit d'attractivité lié à la fragmentation des emplois, à des conditions de travail difficiles, à une image dégradée du secteur et à des pratiques managériales parfois en décalage avec les attentes des nouvelles générations. Les sortants de formation initiale sont insuffisants pour assurer le renouvellement, et leur insertion professionnelle demeure limitée.

Enfin, l'accès à la formation continue est faible, tant pour les exploitants que pour les salariés, alors même que ces derniers sont peu issus de formations agricoles initiales. Cette inscription faible dans une logique de formation continue est d'autant plus préoccupante que la formation initiale est peu attractive et que ses effectifs sortants ne permettent pas le renouvellement des générations actuelles.

L'emploi agricole ne bénéficie pas de dispositifs de soutien financier spécifiques, et aucune stratégie globale de pilotage de l'emploi agricole n'est actuellement mise en œuvre à l'échelle des territoires.

5. Axes stratégiques d'amélioration

Ainsi, l'étude a permis d'identifier cinq enjeux clés pour l'emploi agricole ultra-marin : le renouvellement de la main d'œuvre agricole ; la lisibilité du marché du travail ; la montée en compétences ; la mutualisation ;

l'observation, l'animation et le pilotage de la question de l'emploi agricole. A l'issue de 3 groupes de travail associant plus de 80 acteurs, ces enjeux ont permis de structurer 3 axes majeurs d'intervention :

- Le premier axe vise à piloter le plan d'action et à rendre l'offre d'emploi lisible, en instaurant une gouvernance dédiée, en renforçant l'observation de l'emploi et du marché du travail, et en augmentant la collecte et la diffusion des offres d'emploi.
- Le deuxième axe concerne le renouvellement de la main-d'œuvre agricole. Il s'agit de renforcer l'attractivité des métiers, de développer des dispositifs de mutualisation de l'emploi entre filières et exploitations, et de diversifier les publics cibles afin d'élargir les viviers de recrutement.
- Le troisième axe porte sur la montée en compétences, à travers une meilleure identification des besoins en formation, l'adaptation de la formation initiale aux spécificités ultra-marines et aux métiers salariés, ainsi que le développement de la formation continue en levant les freins organisationnels et économiques.

Ces trois axes sont la colonne vertébrale de la feuille de route pour l'emploi agricole ultra-marin qui a été présentée lors du rendu final des travaux.

SOMMAIRE

Table des matières

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL	11
ÉLÉMENTS DE CONTEXTE	14
1.1 CADRAGE SOCIO-ECONOMIQUE	15
1.2 QUELQUES SPECIFICITES AGRICOLES DANS LES TERRITOIRES D'ETUDE.....	16
1.3 TROIS GRANDS MODÈLES AGRICOLES.....	17
L'EMPLOI AGRICOLE.....	18
2.1 DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DU SECTEUR AGRICOLE QUI PRENNENT PEU EN COMPTE LA QUESTION DE L'EMPLOI	19
L'emploi : un facteur clé de la production agricole... mais sans cadre stratégique (adapté)	20
2.2 PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI AGRICOLE.....	21
Un système d'observation de l'emploi perfectible	21
L'emploi agricole : vue globale	23
L'emploi agricole : les chefs d'exploitations.....	24
L'emploi agricole : la main d'œuvre familiale permanente	26
L'emploi agricole : les salariés permanents non familiaux.....	27
L'emploi agricole : les salariés saisonniers ou occasionnels	28
Par filière : le végétal	29
Par filières : l'animal	34
2.3 DES PROBLÉMATIQUES TRANSVERSALES	39
L'attractivité.....	39
La pénurie de techniciens agricoles.....	40
Le déficit de compétences dans la mécanisation agricole	41
Le revenu des exploitants, une question tout au long de la vie.....	42
Les non-cessation d'activité.....	42
2.4 DES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES	43
Aides agricoles et Qualité de Vie au Travail (QVT).....	43
Groupement d'Employeurs Agricole de Martinique.....	43
La réactivation d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ouvrier polyvalent en production de bananes.....	44
Autres bonnes pratiques	44
Focus : Pourquoi si peu de Groupements d'Employeurs ?.....	45
2.5 MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE ET TRAVAIL INFORMEL	46
La main-d'œuvre étrangère : rappel du cadre	46
Les pratiques observées en termes de recours à l'immigration de travail	46
Les autorisations de travail à la main d'œuvre étrangère déjà présents sur les territoires.....	47
Un recours par défaut ?	48
Le recours au travail informel	48
LE MARCHÉ DU TRAVAIL	49
Un marché peu lisible	50
Des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail	50

.....	51
Des inéquations offre/demande	51
Les besoins en main-d'œuvre (BMO) projetés	52
LA FORMATION	53
.....	Erreur ! Signet non défini.
4.1 LA FORMATION INITIALE	53
Vue générale de l'offre	54
Les formations en apprentissage	55
Les difficultés rencontrées par l'apprentissage	55
Les établissements de formation initiale	57
Des entrées à la hausse dans trois territoires... ..	58
.....	58
...Et qui stagnent voire sont en chute dans deux autres	59
Des ruptures nombreuses et des taux d'insertion faibles.....	60
Les autres enjeux de la formation initiale	60
4.2 LA FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS.....	61
Des variations importantes de salariés formés	61
La formation professionnelle d'abord mobilisée sur le « réglementaire »	63
L'alternance uniquement mobilisée à La Réunion	63
4.3 LA FORMATION CONTINUE DES EXPLOITANTS	64
Un taux de couverture plus faible	64
LES AIDES	65
5.1 PANORAMA.....	66
Aides agricoles européennes : le FEADER.....	66
Aides agricoles européennes : le POSEI	66
Aides agricoles européennes : OCM	67
Aides agricoles nationales	68
Les aides spécifiques sur certains territoires	69
Les aides nationales à l'emploi « de droit commun »	70
ENJEUX CLÉS ET PISTES DE TRAVAIL	71
Un préalable : l'emploi. Un facteur très fortement imbriqué dans un système complexe	72
Un secteur en tension : des freins structurels au développement de l'emploi agricole ultra marin	73
Quels leviers activer pour l'emploi agricole ?.....	74
La nécessité d'une approche systémique	74
METHODOLOGIE D'ELABORATION DU PLAN D'ACTION	76
7.1 CINQ ENJEUX CLES.....	77
7.2 DEROULEMENT DES ATELIERS	77
FEUILLE DE ROUTE.....	80
8.1 FEUILLE DE ROUTE : VUE D'ENSEMBLE.....	81
8.2 FEUILLE DE ROUTE : DETAILS PAR AXE	82
AXE 1 – PILOTER LE PLAN D'ACTION ET RENDRE L'OFFRE D'EMPLOI LISIBLE	82
AXE 2 – RENOUVELER LA MAIN D'ŒUVRE AGRICOLE	87
AXE 3 – PERMETTRE LA MONTEE EN COMPETENCES.....	93
ANNEXES.....	99
9.1 SOURCES DOCUMENTAIRES ET STATISTIQUES.....	100
Les ressources mobilisées : sources	100

9.2 LES ENTRETIENS	101
Entretiens avec les acteurs « nationaux ».....	101
Entretiens avec les acteurs du territoire	101
9.3 FICHES BONNES PRATIQUES.....	105
Le Groupement d'Employeurs : Travail Service Agricole GE (TSA).....	105
La démarche « structuration RH et Qualité de Vie au Travail (QVT) » porté par Les Producteurs de Guadeloupe (LPG)	106
Le service de remplacement dans la filière laitière Réunionnais (SRR)	106
Le dispositif A.I.D.E.S Agricoles	107
Matinées de l'emploi et jobdatings, La Réunion	108
L'action « l'agriculture c'est mon choix »	108
Le Groupement d'Employeurs : GEAM (Groupement d'employeurs Agricoles de la Martinique)	109
La réactivation du CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) ouvrier polyvalent bananes	110
Les Associations Pastorales Foncières	110
Les Groupements d'Employeurs en Guyane	111
9.4 NOMENCLATURE OTEX	111

Contacts et informations complémentaires

Le cabinet Terre d'Avance a réalisé cette étude. Jean-Marc Havez, le responsable du projet chez Terre d'Avance, reste disponible pour répondre aux questions sur la réalisation de l'étude ou sur ses conclusions (jm.havez@terredavance.com).

Pour toute autre question, vous pouvez vous tourner vers Pauline Cuenin, pilote de l'observatoire de l'économie agricole d'outre-mer et coordinatrice des travaux pour la réalisation de la présente étude (pauline.cuenin@odeadom.fr).

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL

PERIMETRES DE L'ETUDE

L'étude porte sur les territoires ultra-marins suivants : Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte.

Elle concerne l'emploi de production agricole dans l'ensemble des filières végétales et animales et **uniquement l'emploi de production**. Sont exclus les champs connexes de la filière : l'agro-transformation, les fournisseurs de matériel agricoles ou encore les fournisseurs d'aliments ne rentrent pas dans le périmètre investigué.

Elle porte sur tous les types d'emploi agricoles, quel que soit le statut de la main d'œuvre : chef d'exploitation non salarié, emploi familial, emplois salariés dans leurs diversités (salariés permanents, salariés saisonniers).

OBJECTIFS

L'étude est structurée en **deux phases** auxquelles ont été assignées des objectifs spécifiques.

La phase 1 consistait à dresser un état des lieux de l'emploi et à identifier les problématiques saillantes.

Ses objectifs étaient les suivants :

1/ Qualifier l'emploi agricole, notamment par filière, typologie d'emploi, quotité de temps de travail, dynamique de recrutement et **apporter une vision quantitative de la répartition de ces emplois sur les différentes filières de production ;**

2/ Donner une meilleure lisibilité sur les besoins en emploi à venir au regard des stratégies de développement agricole, de la démographie de la population active agricole et d'identifier la capacité de l'outil de formation et de la main d'œuvre disponible à répondre à ces besoins ;

3/ Identifier les problématiques prégnantes en matière d'emploi et de formation dans le secteur de la production agricole : inadéquation entre la main-d'œuvre disponible et les besoins en compétence des exploitants, tension sur le marché du travail, atomisation de l'emploi, adaptation de l'offre de formation aux productions agricoles ultra-marines ;

4/ Analyser l'attractivité de l'emploi agricole dans les 5 territoires, et plus globalement, les freins et les leviers au recrutement, en termes de pénibilité, de rémunération, de compétences nécessaires, d'offre de formations.

La phase 2, vise un unique objectif : établir 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.

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL

MÉTHODOLOGIE ET 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 :

- d'une analyse documentaire ;
- de l'exploitation de la statistique publique disponible en open data ;
- **de la réalisation d'entretiens approfondis, majoritairement individuels, avec 182 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 sa disponibilité immédiate, soit dans le cadre de la réalisation de l'état des lieux, soit à moyen terme notamment dans le cadre de recommandations d'actions.

Après avoir élaboré un diagnostic de l'emploi agricole dans chacun des territoires couverts par l'étude, trois groupes de travail ont été menés. Chaque groupe de travail correspondait à un grand enjeu identifié lors de la phase de diagnostic et invitait les participants à s'exprimer en proposant des idées pouvant alimenter la feuille de route. Au total, 68 acteurs ont été mobilisés autour des enjeux suivants :

- Groupe de travail 1 : Gouvernance, observation et lisibilité du marché du travail ;
- Groupe de travail 2 : Renouvellement et mutualisation de la main d'œuvre agricole ;
- Groupe de travail 3 : Montée en compétence.

La réalisation de l'étude s'est déroulée au cours de l'année 2025.

Il a ainsi été produit et formalisé :

- Un état des lieux approfondi par territoire présentant les spécificités des filières, de l'emploi et de ses problématiques sur chacun des 5 territoires du périmètre de l'étude ;
- Le rapport d'étude complet mettant en avant, notamment, les caractéristiques communes et faisant apparaître certaines spécificités territoriales, accompagné de la présente synthèse (10 pages) et d'un résumé (2 pages).

L'ensemble de ces documents sont disponibles sur le site de l'ODEADOM.

PARTIE 1 : Etat des lieux

ÉLEMENTS DE CONTEXTE

01

1.1 CADRAGE SOCIO-ECONOMIQUE¹

En préambule à la caractérisation de l'emploi agricole ultra-marin, il est apparu opportun de contextualiser la situation observée au regard de quelques indicateurs clés montrant la spécificité socio-économique des territoires d'étude. Ces indicateurs permettent également de mettre en avant que si les territoires d'étude partagent leur localisation ultra-marine, ils n'en présentent pas moins une grande diversité de situations.

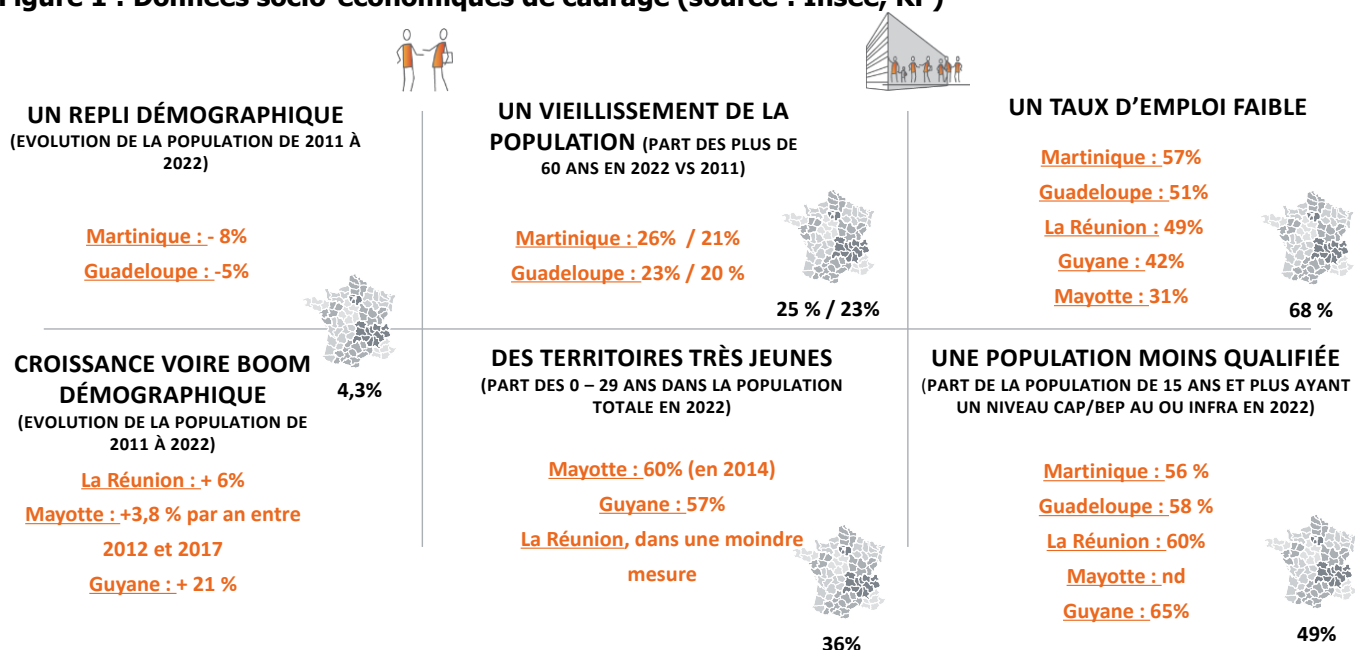
Ce premier constat se vérifie en termes démographiques :

- La Martinique et la Guadeloupe connaissent un fort repli démographique au cours des dernières années alors la Guyane voit sa population croître avec un taux 5 fois supérieur à celui observé à l'échelle hexagonale. La Réunion connaît également une croissance démographique, mais plus modérée.
- Alors que la population martiniquaise et guadeloupéenne tend à vieillir rapidement, les 3 autres territoires sont en revanche caractérisés par la jeunesse de leur population : la part des habitants âgés de 0 à 29 ans est *a minima* supérieure de 20 points à celle observée en France hexagonale.

En revanche, les 5 territoires se rejoignent davantage en termes :

- De taux d'emploi systématiquement inférieur à la valeur hexagonale – Mais là encore, avec de profondes disparités : le taux d'emploi à Mayotte est quasiment deux fois plus faible qu'en Martinique, lui-même en retrait de 11 points au taux hexagonal.
- De niveau de qualification de la population : alors qu'un habitant, âgé *a minima* de 15 ans, sur 2 dispose au mieux d'un niveau CAP/BEP, ce bas niveau de qualification est majoritaire dans les territoires ultra-marins, avec des taux compris entre 56 et 65 % selon le territoire observé.

Figure 1 : Données socio-économiques de cadrage (source : Insee, RP)



¹ Insee, Recensement de la population

1.2 QUELQUES SPECIFICITES AGRICOLES DANS LES TERRITOIRES D'ETUDE²

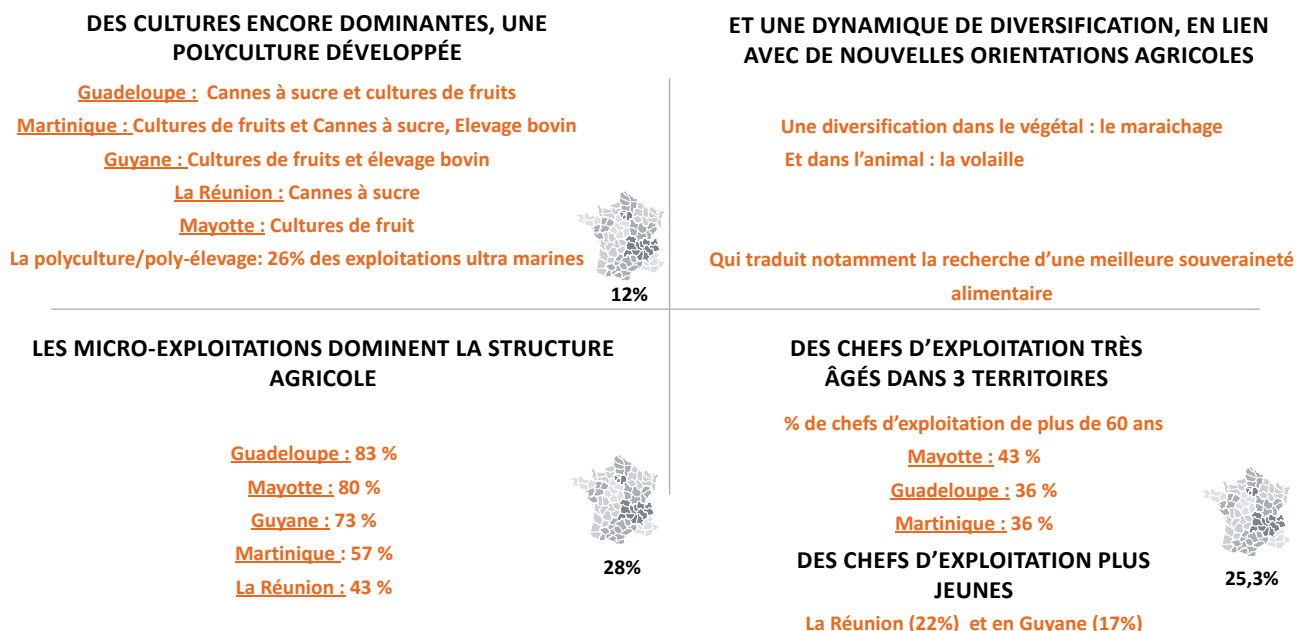
L'agriculture des cinq territoires ultra-marins présente un certain nombre de spécificités d'autant plus nécessaires à rappeler :

- qu'elles impacteront les modalités de réalisation de l'état des lieux,
- qu'il s'agira d'en tenir compte dans la formalisation des recommandations.

Parmi ces caractéristiques propres au système agricole ultra-marin :

- l'orientation technique des exploitations figure en premier lieu. Ces orientations techniques
 - o sont encore dominées par certaines cultures, par ailleurs spécifiques aux territoires ultra-marins à l'image de la canne à sucre, de la prédominance de la banane dans les territoires antillais et des cultures plus diversifiées sur les autres territoires,
 - o et sont caractérisées par une pratique plus étendue de la polyculture/poly-élevage qui concerne 26 % des exploitations ultra-marines contre 12 % des exploitations hexagonales.
- Au-delà d'une pratique répandue de polyculture, une dynamique de diversification est en cours tant dans la production végétale avec un développement du maraîchage et de la production fruitière que dans la production animale avec un développement de l'élevage de volailles. Cette diversification vient en réponse à une recherche d'une meilleure souveraineté alimentaire au sein des territoires ;
- La structure des exploitations est largement dominée par les micro-exploitations dont la part est *a minima* deux fois plus importante qu'à l'échelle hexagonale, à l'exception de la Réunion où le différentiel par rapport à la moyenne hexagonale est de 15 points ;
- L'âge très avancé des chefs d'exploitation supplante celui déjà élevé dans l'hexagone : en Martinique, en Guadeloupe et à Mayotte, *a minima* 36 % de ces derniers sont déjà âgés de 60 ans et plus.

Figure 2 : Spécificités agricoles ultra-marines (source : Recensement Agricole 2010 et 2020)



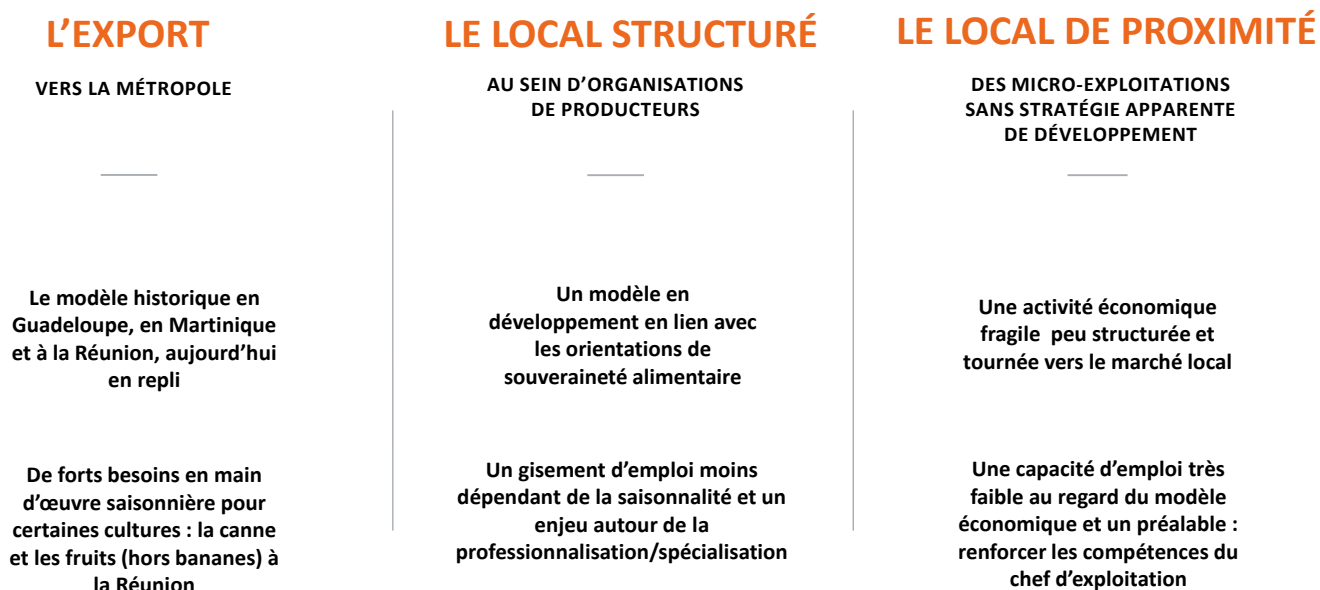
² Recensement Agricole 2010 et 2020

1.3 TROIS GRANDS MODÈLES AGRICOLES

Trois modèles agricoles semblent se dessiner et cohabiter sur la majorité des territoires ultra-marins :

- Un modèle fondé sur l'exportation de la production très majoritairement vers la France hexagonale. Ce modèle historique est observé en Guadeloupe, Martinique et à La Réunion nécessitant, pour la production fruitière et la culture de la canne à sucre des besoins en main d'œuvre saisonnière importants ;
- Un modèle déjà structuré tourné vers la vente sur le marché local, en développement en réponse aux orientations en matière de souveraineté alimentaire. L'emploi y est moins saisonnier et au regard des objectifs en matière de souveraineté alimentaire doit se développer quantitativement et qualitativement ;
- Un modèle, lui aussi tourné vers la vente locale, mais reposant sur des micro-exploitations n'intégrant pas les organisations professionnelles structurantes (Organisations Professionnelles et/ou Coopératives). Ce modèle encore plus fragile économiquement ne permet souvent pas d'envisager de recrutement de main d'œuvre externe.

Figure 3 : Les 3 modèles agricoles ultra-marins en résumé.



L'EMPLOI AGRICOLE

02

2.1 DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DU SECTEUR AGRICOLE QUI PRENNENT PEU EN COMPTE LA QUESTION DE L'EMPLOI

L'agriculture ultra-marine bénéficie de soutiens au travers de différentes politiques publiques :

- Nationales :
 - spécifiques au secteur agricole français notamment la Loi Egalim et la Loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire,
 - particulières aux territoires ultra-marins notamment la Loi pour l'Ouverture et le Développement Économique de l'Outre-Mer (LODEOM) qui prévoit des exonérations de charges sociales, soit en fonction de la taille des entreprises pour la LODEOM « barème compétitivité » (moins de 11 salariés), soit en fonction de secteur d'activité pour la LODEOM « barème dit de compétitivité renforcée », l'agriculture étant inscrite dans le périmètre de cette dernière.
- Européennes et à leurs déclinaisons dans les pays membres notamment au travers du Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural (FEADER) et du Programme d'Options Spécifiques à l'Eloignement et à l'Insularité (POSEI) ;
- Locales mises en œuvre par certaines Collectivités Territoriales de chacun des territoires.

Concernant les dispositions européennes, une analyse documentaire des cadres (loi, décret ou règlement d'intervention) ne révèle pas de dispositions en faveur d'un soutien **direct** à l'emploi agricole. Les entretiens de cadrage³ conduits dans le cadre de la mission viennent confirmer cette analyse. L'emploi y est soutenu indirectement au travers des aides à la compétitivité.

Pour les dispositions nationales, l'emploi salarié agricole, au même titre que l'emploi salarié dans d'autres secteurs d'activité est soutenu au travers des dispositifs de la LODEOM (cf. p.65 : Les aides). La récente Loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire aborde la question de l'emploi notamment au travers des enjeux de renouvellement des générations agricoles et de la formation mais les actions à mettre en œuvre pour répondre à ces enjeux ne sont pas encore définies.

Quant aux politiques locales en faveur de l'emploi agricole, qui seront, elles aussi détaillées dans le chapitre consacré à l'analyse des aides du présent rapport, les soutiens directs à l'emploi sont peu nombreux.

Dès lors, si de nombreuses politiques publiques viennent en soutien au secteur agricole ultra-marin, l'emploi, à l'exception de la LODEOM, n'est pas au cœur de ces dispositifs.

³ Entretien avec des représentants du MASA et des DAAF sur chaque territoire – Voir listes 9. annexes p. 101.

L'emploi : un facteur clé de la production agricole... mais sans cadre stratégique (adapté)

Alors que les stratégies agricoles visent notamment le développement de la production pour satisfaire au marché local, **la question de l'emploi comme facteur clé d'atteinte des objectifs est peu prise en compte dans les politiques existantes.** Cette question est d'autant plus importante dans le contexte ultra-marin où :

- En Martinique, en Guadeloupe et à Mayotte, *a minima* un tiers des chefs d'exploitation est en âge de départ à la retraite ou le sera dans les toutes prochaines années, diminuant d'autant la force de travail agricole ;
- La mécanisation et les possibilités de mécanisation de la production sont limitées, en lien avec le coût des investissements au regard de la capacité financière des micros et petites exploitations et/ou des configurations des parcelles et/ou de l'absence d'agroéquipements adaptés aux cultures ultra-marines ;
- Les métiers de l'agriculture sont faiblement attractifs : les effectifs inscrits en formation initiale augmentent faiblement, les sorties effectives de formation dans le secteur agricole sont faibles au regard des ruptures nombreuses et d'une insertion faible ;
- La capacité économique de la majorité des exploitations ne permet pas d'offrir des rémunérations attractives, en premier lieu pour les chefs d'exploitation eux-mêmes ;
- Spécifiquement à la Réunion, des exploitants limitent d'ores et déjà leur production faute de main d'œuvre disponible.

Si ces constats sont partagés par la majorité des acteurs rencontrés, ils ne trouvent, sur chaque territoire, que des réponses parcellaires, souvent au travers d'approche sectorielle et thématique (par exemple : action de formation mise en œuvre par une organisation professionnelle, participation d'exploitants et/ou d'organisations professionnelles à des événements emploi type salon). Il en résulte, au mieux, des actions ponctuelles, sectorielles, non concertées entre les filières alors que les problématiques d'emploi sont partagées par toutes. Par ailleurs, il n'existe pas de pilotage concerté de l'action en faveur de l'emploi agricole. La Réunion fait toutefois exception avec un premier niveau de structuration de cette gouvernance territoriale incarné par un comité de pilotage de l'emploi agricole mais qui connaît une activité non linéaire.

Dans ce contexte et au regard des enjeux mentionnés, une stratégie coordonnée en matière d'emploi agricole, disposant d'une gouvernance dédiée apparaît être comme un préalable nécessaire pour apporter des solutions opérationnelles à la hauteur de la complexité et à la multiplicité des problématiques d'emploi rencontrées.

2.2 PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI AGRICOLE

Un système d'observation de l'emploi perfectible

L'unique source d'observation statistique de l'emploi agricole **commune à l'ensemble des cinq territoires ultra-marins** du périmètre d'étude est l'exploitation des données du Recensement Agricole par l'Agreste, service statistique du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Souveraineté alimentaire.

Ces données présentent, au-delà de leur homogénéité sur le périmètre d'étude et dans le temps, comme atouts d'être basées sur un référentiel partagé qu'est l'Orientation Technico-Economique des Exploitations (OTEX) et d'être considérées comme fiables par les acteurs du monde agricole. Reste que pour une caractérisation fine de l'emploi et de son évolution, des limites apparaissent dans ce système d'observation :

- Une actualisation tous les 10 ans des données même si, entre deux recensements, l'Agreste réalise une enquête par sondage (ESEA : Enquête sur la Structure des Exploitations Agricoles) sur un échantillon représentatif d'exploitations – Cette période, dans un système en pleine mutation, ne permet pas de déceler des évolutions fines,
- Des indicateurs limités de caractérisation de l'emploi agricole : les typologies de contrat salariés et leur durée, l'âge des salariés, leur niveau de rémunération, les professions exercées etc. ne sont pas des données collectées,
- La classification de l'emploi par OTEX ne permet pas d'avoir une vision fine de l'emploi dans un système agricole ultra-marin où la polyculture est fréquente.

Pour dépasser ces limites, différentes solutions alternatives ont été investiguées :

- Une exploration des données issues de la Base Tous Salariés de l'INSEE Antilles-Guyane dans le cadre d'une démarche expérimentale conduite avec la DAAF de Guadeloupe. Les premières séries obtenues dans le délai de production du présent état des lieux ont permis d'identifier des indicateurs en termes de typologie de contrat de travail (CDI, CDD), des conditions de rémunération des salariés, du sexe des salariés ou encore des métiers exercés.
- Une double exploration des données de la MSA :
 - A partir d'un travail d'analyse des données concernant uniquement les chefs d'exploitation réalisé par la MSA de Guadeloupe sous forme d'un portrait statistique. Ce portrait présente notamment des données plus précises sur l'âge des chefs d'exploitation, leur sexe, le statut de travailleur indépendant. Un entretien a été conduit avec la direction de la MSA dans l'hexagone pour connaître la disponibilité de tels portraits sur les 4 autres territoires d'étude. Ces portraits étant à l'initiative des directions régionales des MSA, ils n'ont pas été réalisés sur les autres territoires,
 - A partir des données statistiques disponibles en open data sur le site MSA (<https://statistiques.msa.fr/type/open-data/>) qui caractérise notamment l'emploi salarié agricole de manière fine, y compris selon le type de culture des exploitations. Or, ces données ne sont pas disponibles pour les territoires de l'étude entendu que, contrairement à l'échelle nationale, l'emploi salarié agricole relève de l'URSAFF dans les territoires ultra-marins et non de la MSA.

Figure 4 : Bases de données Recensement Agricole et Base tous salariés : atouts et limites.

• Les données du Recensement Agricole

	HOMOGENÉITÉ	X	FRÉQUENCE D'ACTUALISATION FAIBLE
	Permet de comparer et suivre les évolutions		10 ans entre le RA 2010 et le RA 2020 : difficile de déceler des tendances
	UN RÉFÉRENTIEL PARTAGÉ : L'OTEX		PAS DE CARACTÉRISATION FINE DE LA MAIN D'ŒUVRE
	DES DONNÉES JUGÉES FIABLES		Absence d'information sur les statuts, les types de contrat, l'âge, etc...
	Par les services des DAAF notamment		LES LIMITES DE L'APPROCHE PAR OTEX
			Dans les territoires ultra-marins, où la polyculture/polyélevage est très développée
			: difficile de suivre précisément une filière

Des investigations complémentaires dans le cadre de l'étude, sans résultat définitif mais ouvrant des perspectives.

• Les données de l'Insee de la « Base tous salariés »

	DÉCRIVENT PLUS PRÉCISÉMENT LES SALARIÉS ET LES CONDITIONS D'EMPLOI	X	CONCERNE UNIQUEMENT L'EMPLOI SALARIÉ
	Sexe, PCS, type de contrat, quotité de travail, métier, salaire		UNE NOMENCLATURE BASÉE SUR LE SECTEUR D'ACTIVITÉ DÉCLARÉE DE L'EXPLOITATION
	UNE ACTUALISATION PLUS RÉGULIÈRE		TRAITÉES, DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE QUE POUR LES ANTILLES ET GUYANE
	Un suivi plus fin des tendances		PAS DE COMPARAISON, A CE STADE, AVEC LE NIVEAU NATIONAL

S'il n'a pas été possible, au regard du calendrier de la mission, d'investiguer davantage l'exploitation des données de l'INSEE et de la MSA, les premiers travaux conduits d'identification de sources statistiques complémentaires montrent qu'il est possible de caractériser plus finement l'emploi agricole. Ce travail de partenariat et d'analyse de données pourra faire l'objet de recommandations dans la feuille de route.

L'emploi agricole : vue globale

La baisse des effectifs agricoles des territoires ultra marins est amplifiée par rapport à la tendance hexagonale de repli sauf en Guyane qui connaît une croissance diamétralement opposée.

Concomitamment à cette baisse d'effectifs, le volume de travail en équivalent temps plein se contracte plus sur les territoires ultra-marins qu'en hexagone, avec un repli deux fois supérieur en Martinique. Ici encore, la Guyane fait exception avec un volume de travail agricole en augmentation de plus de 80 % entre 2010 et 2020.

Figure 5 : Les effectifs permanents et le volume de travail agricole

Les effectifs permanents et le volume de travail agricole (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)						
	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Effectifs agricoles permanents totaux : les effectifs						
Effectif permanents totaux en 2020	10 208	6 578	17 677	11 557	9 072	
Evolution des effectifs permanents totaux de 2010 à 2020	-21,4%	-25,6%	36,1%	-27,6%		-21,5%
Volume de travail total mobilisé en ETP						
Volume de travail total en 2020	6 434	5 738	12 658	10 214	6 228	
Evolution du volume de travail total de 2010 à 2020	-15,4%	-24,5%	83,9%	-12,4%		-10,8%
Quotité de travail moyenne par chef d'exploitation en ETP	0,51	0,73	0,73	0,85	0,66	0,78

La baisse des effectifs agricoles ultra-marin est d'autant plus problématique que l'agriculture de ces territoires reste fortement dépendante du travail manuel avec une progression limitée de la mécanisation (coût des investissements pour les petites exploitations, topographie, cultures spécifiques avec moins de R&D sur le développement du machinisme agricole...) et des cultures de diversification qui ne sont pas, a priori, davantage mécanisables.

Au-delà des effectifs, l'augmentation de la production passe aussi par des gains de productivité et par une maîtrise plus forte des techniques agricoles.

Cependant, des impacts déjà concrets à cette raréfaction de la main d'œuvre existent, par exemple : la non-culture de certaines parcelles à La Réunion mentionnée par plusieurs acteurs rencontrés.

Zone d'ombre du volume de travail agricole, le recours au travail informel est une pratique développée mais n'ayant pas, à notre connaissance, fait l'objet d'une évaluation précise.

La lutte contre l'érosion de l'emploi agricole est un enjeu prégnant dans les territoires ultra marins au regard d'une mécanisation plus faible, d'une activité agricole historique et de stratégies de diversification agricoles consommatrices de main d'œuvre.

Au-delà de l'aspect quantitatif (volume de travail), il existe également un fort enjeu autour de la montée en compétences pour le développement de la production (produire mieux à volume de travail constant).

Cette forte dépendance entre production et main d'œuvre est une source d'interrogation majeure quand, dans le même temps, les stratégies de souveraineté alimentaire des territoires ultra-marins vont dans le sens de l'augmentation de la production sans évoquer la question de la main d'œuvre.

L'emploi agricole : les chefs d'exploitations

A l'image de la tendance observée en hexagone, les chefs d'exploitation sont moins nombreux en 2020 qu'en 2010, mais les replis sont d'intensité très variable selon les territoires. La Guyane est une exception car ses effectifs sont en croissance.

Observée sous l'angle du volume de travail, la diminution des équivalents temps plein est en revanche généralisée et d'une intensité *a minima* équivalent à celle observée en hexagone. La Guyane fait de nouveau exception avec une diminution sensiblement plus faible.

Les chefs d'exploitation occupent un deux tiers temps à Mayotte et un peu plus qu'un trois quart temps dans les autres territoires, comme dans l'hexagone sauf en Guadeloupe où les chefs d'exploitation consacrent un mi-temps à leur exploitation ⁴.

Figure 6 : Les effectifs et le volume de travail des chefs d'exploitation

Les effectifs et le volume de travail des chefs d'exploitation (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de						
	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Chefs d'exploitations : les effectifs						
Effectif Chef d'exploitation ou coexploitant en 2020	7 331	2 751	6 145	6 595	4 319	
% des chefs d'exploitation dans les effectifs totaux en 2020	72%	42%	35%	57%	48%	65,5%
Evolution des effectifs des chefs d'exploitation de 2010 à 2020	-6,8%	-19,1%	2,5%	-16,2%	-	-17,8%
Chefs d'exploitations : volume de travail mobilisé en ETP						
Volume de travail des chefs d'exploitation ou coexploitant en 2020	3 752	2 015	4 497	5 590	2 862	
% des chefs d'exploitation dans le volume total de travail mobilisé en 2020	58%	35%	36%	55%	46%	59%
Evolution du volume de travail des chefs d'exploitation de 2010 à 2020	-11,3%	-20,1%	-2,3%	-12,6%	-	-12,3%
Quotité de travail moyenne par chef d'exploitation en ETP	0,51	0,73	0,73	0,85	0,66	0,78

Les chefs d'exploitations représentant, selon les territoires, entre un tiers et près de 60 % du volume de travail agricole. Cette dépendance au travail du chef d'exploitation mérite une vigilance accrue quand dans le même temps les acteurs rencontrés nous font part de la fatigue de ces mêmes chefs d'exploitation...sans compter leur âge avancé comme mentionnée précédemment.

Il existe dans les 5 territoires un enjeu fort de maintien de la force de travail agricole quand celle-ci est portée par des chefs d'exploitation vieillissants et que des problématiques fortes de transmission sont mentionnées.

Plus largement, au regard de la lassitude des chefs d'exploitation, de leur vieillissement, du faible renouvellement de génération, la question des dispositifs de soutien à cette population est légitime lorsqu'il n'existe qu'un seul Service de remplacement dans les 5 territoires étudiés (il s'agit d'une expérimentation d'un service de remplacement pour la filière laitière à la Réunion).

⁴ Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

En Guadeloupe et en Martinique, les chefs d'exploitation ont plus souvent une autre activité. A l'exception de La Réunion, entre 24 et 50% seulement des chefs d'exploitation occupent un temps plein sur leur exploitation.

Figure 7 : Part des chefs d'exploitation non pluriactifs et part des chefs d'exploitation travaillant à temps plein dans leur exploitation

Part de chefs d'exploitation non pluriactifs et Part des chefs d'exploitation travaillant à temps plein dans leur exploitation (Source : Agreste - Recensement Agricole 2020 / France métropolitaine : Source : MSA 2021)						
	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
% de chefs d'exploitation NON pluriactifs	48%	67%	ND	82%	86%	80%
% de chefs d'exploitation travaillant à temps plein	24%	50%	ND	70%	26%	68%

La faible part de chefs d'exploitation travaillant à temps plein combinée à leur pluri activité pose les questions :

- de leur disponibilité pour encadrer d'éventuels salariés ou alternants
- du temps disponible pour se former

Ces constats interrogent également sur les conditions de transmission des exploitations : si la pluriactivité est une contrainte économique liée à l'insuffisance du revenu lié à l'exploitation agricole, l'attractivité pour de potentiels repreneurs pourrait être limitée.

Par ailleurs, la part des femmes chefs d'exploitation varie fortement selon les territoires : proche de 50 % en Guyane (52%) et à Mayotte (48%) elle est comprise entre 17% à la Martinique, 18 % à la Réunion et 23 % en Guadeloupe se rapprochant ici de la moyenne nationale (24%)⁵.

Cette forte féminisation en Guyane et à Mayotte serait avant tout lié à des facteurs culturels selon les acteurs rencontrés sur ces territoires.

⁵ Agreste Recensement Agricole 2020

L'emploi agricole : la main d'œuvre familiale permanente⁶

NB : La main d'œuvre familiale permanente telle qu'elle est déclarée par les exploitants dans le Recensement Agricole est différente du statut d'aide familiale agricole défini par le ministère de l'agriculture :

- La main d'œuvre familiale permanente est définie comme suit dans l'enquête adressée aux exploitants dans le cadre du Recensement Agricole : est considérée comme faisant partie de la main-d'œuvre permanente toute personne, salariée ou non, travaillant à temps partiel ou à temps complet sur l'exploitation pendant au moins 8 mois sur l'année agricole et ayant un lien de parenté avec le chef d'exploitation ;
- Le statut d'aide familiale est réservé aux personnes âgées d'au moins 16 ans, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'exploitation agricole, ou de son conjoint, qui vivent sur l'exploitation et participent à sa mise en valeur sans avoir la qualité de salarié – Au-delà de 5 ans (pour ceux ayant quitté ce statut après 2005), ils doivent opter pour un autre statut.

Contrairement à l'hexagone, les effectifs de main d'œuvre familiale pèsent encore significativement en Guyane, à La Réunion et à Mayotte avec un constat similaire en terme de force de travail.

Cependant, **cette main d'œuvre et le travail qu'elle représente sont en forte diminution dans tous les territoires dont l'hexagone**, la seule exception étant la Guyane. Les effectifs ont diminué *a minima* de moitié en 10 ans et le volume de travail d'un tiers à près de 50 % toujours sur la période 2010-2020.

Figure 8 : Les effectifs et le volume de travail de la main d'œuvre familiale permanente

Les effectifs et le volume de travail de la main d'œuvre familiale permanente (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)						
	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Main d'œuvre familiale permanente : les effectifs						
Effectif main d'œuvre familiale en 2020	1 126	508	6 700	2 976	2 079	
% main d'œuvre familiale dans les effectifs totaux en 2020	11,0%	7,7%	37,9%	25,8%	22,9%	12,1%
Evolution des effectifs main d'œuvre familiale de 2010 à 2020	-65,1%	-61,9%	171,4%	-52,8%	ND	-55,9%
Main d'œuvre familiale permanente : volume de travail mobilisé en ETP						
Volume de travail Main d'œuvre familiale permanente en 2020	553	265	3 960	1 720	966	
% Main d'œuvre familiale permanente dans le volume total de travail mobilisé en 2020	8,6%	4,6%	31,3%	16,8%	15,5%	8,1%
Evolution du volume de travail Main d'œuvre familiale permanente de 2010 à 2020	-48,6%	-49,7%	172,5%	-36,9%	ND	-38,4%
Quotité de travail moyenne Main d'œuvre familiale permanente en ETP	0,49	0,52	0,59	0,58	0,46	0,58

Une mutation très profonde et rapide en 10 ans qui entraîne d'ores et déjà dans les Antilles une très forte raréfaction de la main d'œuvre familiale.

La disparition de la main d'œuvre familiale démultiplie les enjeux autour :

- du renouvellement de la force de travail
- de l'effort supplémentaire à conduire pour rendre attractif l'emploi agricole auprès de personnes non issues d'un milieu familial agricole

Cette disparition pose également la question de la reprise familiale de l'exploitation quand les personnes ayant un lien de parenté avec l'exploitant exercent de moins en moins un travail agricole.

⁶ Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

L'emploi agricole : les salariés permanents non familiaux

A l'exception de la Martinique où ils représentent 50% des effectifs, les effectifs salariés non familiaux se situent à environ cinq points de la tendance nationale (22,5%). Les tendances sont proches en termes de force de travail.

L'emploi salarié permanent non familial est en repli dans les Antilles, il croit au même rythme qu'en métropole à La Réunion alors que dans le même temps il explose en Guyane.

Les salariés permanents non familiaux sont quasiment à temps plein dans les Antilles et à La Réunion, dépassant la quotité de travail en hexagone, alors que dans les deux autres territoires ils occupent un « gros mi-temps », voire un deux tiers temps⁷.

Figure 9 : Les effectifs et le volume de travail des salariés permanents non familiaux

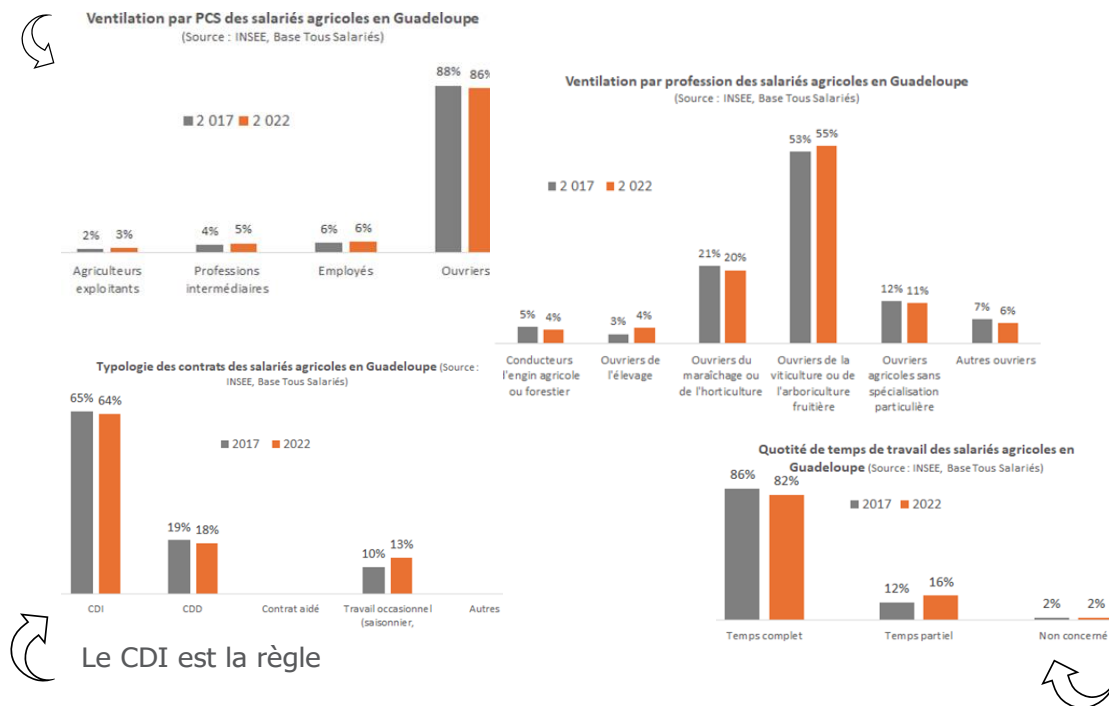
Les effectifs et le volume de travail des salariés permanents non familiaux (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)						
	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Salariés permanents non familiaux : les effectifs						
Effectif Salariés permanents non familiaux en 2020	1 751	3 319	4 832	1 986	2 674	
% salariés permanents non familiaux dans effectif total en 2020	17,2%	50,5%	27,3%	17,2%	29,5%	22,5%
Evolution des effectifs Salariés permanents non familiaux de 2010 à 2020	-6,3%	-19,2%	2554,0%	10,3%	ND	10,0%
Salariés permanents non familiaux : volume de travail mobilisé en ETP						
Volume de travail Salariés permanents non familiaux en 2020	1 580	3 146	2 743	1 788	1 750	
% salariés permanents non familiaux dans le volume total de travail mobilisé en 2020	24,6%	54,8%	21,7%	17,5%	28,1%	21,0%
Evolution du volume de travail Salariés permanents non familiaux de 2010 à 2020	-9,0%	-21,3%	1766,0%	13,5%	ND	8,2%
Quotité de travail moyenne Salariés permanents non familiaux en ETP	0,90	0,95	0,57	0,90	0,65	0,81

FOCUS : EXEMPLE D'ÉCLAIRAGE À TRAVERS LES DONNÉES INSEE⁸

L'exploitation des données transmises par l'Insee Antilles-Guyane a permis notamment de mettre en lumière les caractéristiques suivantes de l'emploi salarié en Guadeloupe (données figurant dans les états des lieux territoriaux de Guadeloupe, Martinique et Guyane).

Figure 10 : Eclairage INSEE sur l'emploi salarié, exemple de la Guadeloupe

Le recours au salariat très majoritairement pour des postes d'ouvrier



⁷ Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

⁸ Insee Base tous salariés - Guadeloupe

L'emploi agricole : les salariés saisonniers ou occasionnels

Le volume de travail saisonnier ou occasionnel est plus faible en Martinique et plus élevé qu'en hexagone, en Guyane, à La Réunion et à Mayotte.

En repli en hexagone, le volume de travail saisonnier connaît une croissance à La Réunion et en Guyane alors qu'il baisse de moitié en Martinique⁹.

Figure 11 : Les effectifs et le volume de travail des saisonniers ou travailleurs occasionnels

Les effectifs et le volume de travail des saisonniers ou travailleurs occasionnels (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)

	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Saisonniers ou travailleurs occasionnels : volume de travail mobilisé en ETP						
Volume de travail saisonniers ou travailleurs occasionnels en 2020	549	312	1 458	1 116	650	
% saisonniers ou travailleurs occasionnelsx dans le volume total de travail mobilisé en 2020	8,5%	5,4%	11,5%	10,9%	10,4%	8,2%
Evolution du volume de travail saisonniers ou travailleurs occasionnels de 2010 à 2020	-1,8%	-55,6%	115,0%	16,6%	ND	-4,1%

Le sujet du travail saisonnier focalise, voire cristallise les discussions sur les territoires alors qu'il ne représente qu'une part limitée du volume de travail agricole total.

Les enjeux réels autour de l'emploi saisonnier et notamment son rôle clé au moment de la récolte ne doivent pas faire oublier les autres problématiques d'emploi agricole.

Il n'existe aucune démarche solide et construite autour de la complémentarité de l'emploi agricole entre filières qui pourrait apporter des réponses à la saisonnalité de certains besoins de main d'œuvre.

⁹ Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

Par filière : le végétal

■ PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Les données statistiques présentées dans le présent chapitre sont issues de l'exploitation des données des recensements agricoles 2020 (et 2010, si disponible selon le même périmètre pour comparaison).

L'ensemble des données produites par l'Agreste sont structurées selon la nomenclature OTEX (cf. 9. Annexes p.111).

■ L'EMPLOI EST CONCENTRÉ DANS LA FILIÈRE VÉGÉTALE/VÉGÉTALE-MIXTE

A minima 80% des effectifs en ETP travaillent dans une exploitation classifiée en OTEX relevant du végétal et du végétal-mixte (64 % en hexagone). **En observant les filières uniquement végétales**, la main d'œuvre y reste majoritaire (*a minima* à 60 %, plus faible en Guyane : 51%).

A l'exception de la Guyane, les effectifs des filières végétale / végétal-mixte suivent le repli général de l'emploi agricole mais avec des intensités variables : si la baisse suit la tendance générale dans les Antilles, elle est moins marquée à La Réunion.

Il faut souligner une plus faible spécialisation de la main d'œuvre en Guyane, près de la moitié des effectifs de la filière végétale/végétale-mixte travaillant dans des exploitations de polyculture-polyélevage.

Figure 12 : Ventilation et évolution du volume de travail dans les filières végétales/végétales-mixtes en ETP¹⁰

Ventilation et évolution du volume de travail dans les filières végétales/ végétales-mixtes en ETP (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)						
	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Grandes cultures						
Effectif en ETP (2020)	1 547	534	3 792	3 447	41	
Evolution ETP 2010 - 2020	-35%	-65%	-6%	-21%	nd	-4,0%
Part des grandes cultures dans total végétal/végétal-mixte (en 2020)	30,0%	10,6%	30,9%	39,1%	0,7%	28,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	9,0%	10,0%	nd	nd	nd	7,0%
Fruits et autres cultures permanentes						
Effectif en ETP (2020)	1 528	3 168	2 408	1 209	3 725	
Evolution ETP 2010 - 2020	-10%	-26%	116%	54%	nd	4,0%
Part des fruits et autres cultures permanentes dans total végétal/végétal-mixte (en 2020)	29,7%	62,7%	19,6%	13,7%	60,4%	9,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	8,0%	3,0%	nd	nd	nd	42,0%
Maraîchage et horticulture						
Effectif en ETP (2020)	749	773	230	2 298	60	
Evolution ETP 2010 - 2020	43%	120%	135%	1%	nd	15,0%
Part maraîchage horticultures dans total végétal/végétal-mixte (en 2020)	14,5%	15,3%	1,9%	26,1%	1,0%	16,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	13,0%	9,0%	nd	nd	nd	26,0%
Viticulture						
Effectif en ETP (2020)				12		
Evolution ETP 2010 - 2020				-8%		-1,0%
Part maraîchage horticultures dans total végétal/végétal-mixte (en 2020)	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%		30,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels						17,0%
Polyculture et polyélevage						
Effectif en ETP (2020)	1 328	574	5 833	1 852	2 341	
Evolution ETP 2010 - 2020	-20%	-17%	335%	-20%	nd	-21,0%
Part polyculture et polyélevage ans total végétal/végétal-mixte (en 2020)	25,8%	11,4%	47,6%	21,0%	38,0%	17,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	13,0%	6,0%	nd	nd	nd	9,0%
TOTAL VEGETAL ET VEGETAL-MIXTE						
Effectif en ETP (2020)	5 152	5 049	12 263	8 818	6 167	
Evolution ETP 2010 - 2020	-18%	-26%	103%	-9%	nd	-4,0%
Part du total végétal/végétal-mixte dans ETP total (en 2020)	80,1%	89,2%	97,1%	86,9%	98,8%	64,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	9,0%	5,0%	nd	nd	nd	
TOTAL ETP TOUTES FILIERES	6 434	5 660	12 625	10 151	6 241	
Evolution ETP 2010 - 2020	-15%	-27%	83%	-13%	nd	-10,1%

¹⁰Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

■ L'EMPLOI DANS « LES GRANDES CULTURES »

NB : On retrouve notamment dans cette OTEX la culture de la canne en Martinique, Guadeloupe et à La Réunion et en Guyane la culture du manioc – (cf. Précisions méthodologiques page précédente et 9. Annexes p.111).

Les grandes cultures emploient près de 30 % des ETP du végétal y compris végétal-mixte, sauf en Martinique (10%) et à Mayotte où elles n'existent quasiment pas. L'emploi y décroît beaucoup plus fortement que dans les autres filières végétales, le plus fort repli étant enregistré en Martinique.

Figure 13 : Ventilation et évolution du volume de travail dans l'OTEX Grandes Cultures en ETP¹¹

Ventilation et évolution du volume de travail dans l'OTEX Grandes Cultures en ETP (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)						
Grandes cultures	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Effectif en ETP (2020)	1 547	534	3 792	3 447	41	
Evolution ETP 2010 - 2020	-35%	-65%	-6%	-21%	nd	-4,0%
Part des grandes cultures dans total végétal/végétal-mixte (en 2020)	30,0%	10,6%	30,9%	39,1%	0,7%	28,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	9,0%	10,0%	nd	nd	nd	7,0%

La filière « canne » souffre d'une très faible attractivité, en grande partie à cause d'une image dégradée liée au poids de son histoire, ainsi qu'à des conditions de travail particulièrement pénibles, notamment sur les parcelles non mécanisées situées à La Réunion, à Basse-Terre et à Marie-Galante.

En revanche, sur la majeure partie de la Martinique et en Grande-Terre (Guadeloupe), le niveau de mécanisation de la culture de la canne est très élevé. Les besoins en ressources humaines évoluent en conséquence. Quand dans les territoires non mécanisés les besoins en main d'œuvre sont majoritairement concentrés sur des ouvriers agricoles polyvalents, ce sont des conducteurs d'engins agricoles qui sont très recherchés sur les territoires mécanisés.

La campagne de récolte de la canne repose fortement sur le travail saisonnier, ce qui entraîne un recours croissant à la main-d'œuvre étrangère, comme en Martinique où environ 600 ouvriers viennent de Sainte-Lucie. À La Réunion, malgré une forte mobilisation des acteurs de l'emploi, les difficultés à recruter localement conduisent certains exploitants à réduire les surfaces cultivées.

Les débouchés commerciaux sont importants pour la canne et la production en Martinique est, par exemple, largement inférieure à la demande du marché.

Dès lors, les conditions de développement des « grandes cultures » reposent fortement sur la disponibilité de la main d'œuvre qui fait fortement défaut, tant sur les métiers à faible niveau de qualification (coupeurs) que sur les métiers davantage qualifiés (conducteurs d'engins).

Renforcer l'attractivité nécessite la déconstruction des préjugés ET l'amélioration des conditions de travail.

¹¹ Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

■ L'EMPLOI DANS « LES FRUITS ET AUTRES CULTURES PERMANENTES »

NB : On retrouve notamment dans cette OTEX la culture de la banane sauf à la Réunion. Pour la Réunion, les cultures sont beaucoup plus diversifiées (litchi, ananas, mangue etc.) tout comme en Guyane (ananas, limes).

Les fruits et autres cultures permanentes sont prépondérants en termes d'effectifs en Martinique et à Mayotte. Ils pèsent peu à La Réunion. La Guadeloupe et la Guyane sont dans une situation intermédiaire. Les évolutions de l'emploi sont antagonistes avec une croissance très forte en Guyane (effectifs multipliés par 2) et à La Réunion, alors que le repli est fort en Martinique et plus modéré en Guadeloupe.

Figure 14 : Ventilation et évolution du volume de travail dans l'OTEX Cultures fruitières et autres cultures permanentes en ETP¹²

Ventilation et évolution du volume de travail dans l'OTEX Cultures fruitières et autres cultures permanentes en ETP (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)						
Fruits et autres cultures permanentes	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Effectif en ETP (2020)	1 528	3 168	2 408	1 209	3 725	
Evolution ETP 2010 - 2020	-10%	-26%	116%	54%	nd	4,0%
Part des fruits et autres cultures permanentes dans total végétal/végétal-mixte (en 2020)	29,7%	62,7%	19,6%	13,7%	60,4%	9,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	8,0%	3,0%	nd	nd	nd	42,0%

Ces cultures restent très peu mécanisées, nécessitant une main-d'œuvre abondante, soumise à une forte pénibilité du travail.

La concomitance des saisons de la canne et le pic de saisonnalité sur les fruits à La Réunion (novembre-décembre) exacerbent les problèmes.

Les besoins en emploi dépassent la seule question des saisonniers au regard des effectifs vieillissants d'ouvriers agricoles (par exemple : estimation de besoins de 250 postes en Martinique dans la banane).

FOCUS SUR LA CULTURE DE BANANES

Dans les Antilles, la filière banane fait face à un vieillissement marqué des chefs d'exploitation – avec une moyenne d'âge de 66 ans en Guadeloupe – mais aussi des ouvriers, ce qui fragilise la pérennité de l'activité.

Le secteur de la banane rencontre de grandes difficultés de recrutement, aussi bien pour les emplois permanents que saisonniers. Pour ces derniers, comme dans la filière canne, on observe un recours accru à la main-d'œuvre étrangère, notamment en Martinique. En Guadeloupe, le Groupement d'Employeurs Travailleurs Saisonniers Agricole (voir fiche de bonne pratique) est fortement sollicité.

Face à ces enjeux, plusieurs initiatives/chantiers "attractivité" sont portés par les organisations professionnelles (OP). Ces actions adoptent des approches complémentaires : amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) et des pratiques managériales, mise en place de projets de type Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), recours aux dispositifs de formation de France Travail, campagnes de communication grand public, revalorisation de la filière à travers certains métiers, et introduction progressive de nouvelles technologies comme les drones ou les tablettes.

Des recommandations identiques à celles formulées pour la canne pour travailler sur l'attractivité, en premier lieu dans la banane aux Antilles qui cumule les représentations négatives : en plus de la pénibilité, la question de la santé est importante en lien avec l'usage passé de la chlordécone et de la pollution des sols.

¹² Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

■ L'EMPLOI DANS « LE MARAICHAGE ET L'HORTICULTURE »

Trois stades différents peuvent être observés dans les territoires étudiés en ce qui concerne le développement de cette filière. Ainsi,

- elle représente un quart des ETP du végétal à La Réunion avec, cependant, un volume de travail stagnant,
- environ 15% des ETP en Guadeloupe et Martinique avec une croissance très forte,
- une filière qui émerge tout juste en Guyane et à Mayotte.

Figure 15 : Ventilation et évolution du volume de travail dans l'OTEX Maraichage et horticulture en ETP¹³

Ventilation et évolution du volume de travail dans l'OTEX Maraichage et horticulture en ETP (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)						
Maraichage et horticulture	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Effectif en ETP (2020)	749	773	230	2 298	60	
Evolution ETP 2010 - 2020	43%	120%	135%	1%	nd	15,0%
Part mairaichage horticultures dans total végétal/végétal-mixte (en 2020)	14,5%	15,3%	1,9%	26,1%	1,0%	16,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	13,0%	9,0%	nd	nd	nd	26,0%

Le maraîchage constitue l'un des piliers majeurs de la stratégie de souveraineté alimentaire dans les territoires ultramarins.

Toutefois, la filière est confrontée à un enjeu économique central : dans des territoires comme Mayotte et la Guyane, ou chez les petits exploitants non adhérents à une organisation professionnelle en Guadeloupe, les modèles d'exploitation émergents ne permettent pas de rémunérer durablement un emploi permanent déclaré. L'emploi représente à lui seul environ 50 % des coûts de production selon les estimations des organisations professionnelles.

Dans ce contexte, le recours à une main-d'œuvre informelle est fréquent. Il s'agit souvent de travailleurs d'origine étrangère déjà présents sur les territoires (notamment dans les Antilles et en Guyane), mais sans autorisation légale de travail. Ce recours s'impose souvent **comme une solution par défaut** face à un modèle économique fragile et une faible attractivité du secteur.

La mécanisation, qui pourrait améliorer la productivité, reste conditionnée par plusieurs facteurs :

- la capacité d'investissement, particulièrement limitée pour les micro et petites exploitations qui sont largement majoritaires ;
- la configuration et la taille des parcelles, qui nécessitent des adaptations spécifiques des outils mécaniques existants (bien que certaines mécanisations partielles soient déjà en place à La Réunion) ;
- et enfin, la formation à l'utilisation de ces nouveaux équipements.

Dans l'ensemble, la montée en compétence des chefs d'exploitation comme des ouvriers représente un enjeu fort pour améliorer les rendements et la viabilité économique des exploitations maraîchères.

Sur le terrain, une réticence importante persiste chez certains exploitants à faire intervenir des personnes extérieures ou « non connues » sur leurs parcelles, en raison de la crainte de vols de production, ce qui limite les possibilités de recours à une main-d'œuvre extérieure.

¹³ Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

La filière souffre également d'un fort déficit d'attractivité, lié à plusieurs facteurs :

- une image d'exploitations perçues comme « peu modernes »,
- une pénibilité du travail toujours bien présente,
- des conditions de travail peu attractives, notamment en ce qui concerne l'aménagement des exploitations pour l'accueil de salariés,
- la rémunération, souvent faible du fait d'une quotité de travail réduite.

On observe néanmoins l'émergence de jeunes agriculteurs porteurs de modèles alternatifs. Cependant, ces initiatives suscitent encore des doutes de la part des organisations professionnelles quant à leur viabilité économique.

En Guyane, un projet de groupement d'employeurs porté par l'IFIVEG est en cours de structuration.

L'enjeu de montée en compétence des ouvriers agricoles et des chefs d'exploitation est central dans ce processus de diversification de la production.

Par ailleurs, au regard de la faible capacité économique d'embauche des exploitants et des besoins ponctuels de main d'œuvre, la création de Groupement d'Employeurs est une solution à envisager.

■ L'EMPLOI DANS « LA POLYCLTURE/POLYÉLEVAGE »

Ce mode d'exploitation est plus développé qu'en hexagone sauf en Martinique – voire quasiment le modèle dominant en Guyane en termes d'effectif ETP mais qui globalement connaît un repli marqué de l'emploi – sauf à nouveau en Guyane où les effectifs sont multipliés par 3 entre 2010 et 2020.

Figure 16 : Ventilation et évolution du volume de travail dans l'OTEX Polyclture et/ou Polyélevage en ETP¹⁴

Ventilation et évolution du volume de travail dans l'OTEX Polyclture et/ou Polyélevage en ETP (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)						
	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Polyclture et polyélevage						
Effectif en ETP (2020)	1 328	574	5 833	1 852	2 341	
Evolution ETP 2010 - 2020	-20%	-17%	335%	-20%	nd	-21,0%
Part polyclture et polyélevage ans total végétal/végétal-mixte (en 2020)	25,8%	11,4%	47,6%	21,0%	38,0%	17,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	13,0%	6,0%	nd	nd	nd	9,0%

¹⁴ Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

Par filières : l'animal

■ L'EMPLOI DANS LA FILIÈRE « ANIMALE/ANIMALE-MIXTE »

A l'exception de la Guyane, la part des effectifs (ETP) travaillant dans la filière animale/animale polyculture est plus faible dans les 5 territoires d'étude. Ce sont 40% des ETP en Guadeloupe et Mayotte, seulement 20% en Martinique, la Réunion se situant entre ces 2 valeurs.

Trois tendances d'évolution peuvent être notées :

- un repli proche de la tendance hexagonale en Guadeloupe et à La Réunion,
- un repli d'intensité beaucoup plus forte en Martinique,
- une croissance très forte en Guyane.

Figure 17 : Ventilation et évolution du volume de travail dans l'élevage/polyculture-élevage en ETP¹⁵

Ventilation et évolution du volume de travail dans l'élevage/ polyculture -élevage en ETP (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)						
	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Bovins viandes						
Effectif en ETP (2020)	950	364	217	327	27	
Evolution ETP 2010 - 2020	8%	-22%	89%	-20%	nd	-14,0%
Part de bovin dans total animal/animal-mixte (en 2020)	36,6%	30,8%	3,5%	10,3%	1,1%	24,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	7,0%	7,0%	nd	nd	nd	
Porcins, volailles et autres granivores						
Effectif en ETP (2020)	246	177	93	817	39	
Evolution ETP 2010 - 2020	-22%	-31%	72%	-29%	nd	-26,0%
Part de porcins, volailles...dans total animal/animal-mixte (en 2020)	9,5%	15,0%	1,5%	25,7%	1,6%	13,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	10,0%	6,0%	nd	nd	nd	
Ovins, Caprins et autres herbivores						
Effectif en ETP (2020)	83	66	36	72		
Evolution ETP 2010 - 2020	-44%	-57%	157%	-54%	nd	-21,0%
Part Ovins, Caprins et autres herbivores dans total animal/animal-mixte (en 2020)	3,2%	5,6%	0,6%	2,3%	0,0%	15,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	6,0%	8,0%	nd	nd	nd	
Bovins lait						
Effectif en ETP (2020)				117	8	
Evolution ETP 2010 - 2020				-36%		-20,0%
Part bovin lait dans total animal/animal-mixte (en 2020)	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	0,3%	19,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels						
Polyculture et polyélevage						
Effectif en ETP (2020)	1 319	574	5 833	1 852	2 341	
Evolution ETP 2010 - 2020	-20%	-17%	335%	-20%	nd	-20,0%
Part polyculture et polyélevage dans total animal/animal-mixte (en 2020)	50,8%	48,6%	94,4%	58,1%	96,9%	17,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	11,0%	1,3%	nd	nd	nd	9,0%
TOTAL ANIMAL/ ANIMAL-MIXTE						
Effectif en ETP (2020)	2 598	1 181	6 179	3 185	2 415	
Evolution ETP 2010 - 2020	-13%	-25%	85%	-25%	nd	-20,0%
Part du total animal/ animal-mixte dans ETP total (en 2020)	40,4%	20,9%	48,9%	31,4%	38,7%	47,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	9,0%	5,0%	nd	nd	nd	
TOTAL ETP TOUTES FILIERES	6 434	5 660	12 625	10 151	6 241	
Evolution ETP 2010 - 2020	-15%	-27%	83%	-13%	nd	-10,1%

¹⁵ Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

■ L'EMPLOI DANS LA FILIÈRE « ÉLEVAGE BOVIN VIANDE »

L'emploi dans la filière bovin viande pèse davantage dans les Antilles qu'en hexagone alors que l'élevage bovin viande pèse peu à La Réunion, voire très peu dans les deux autres territoires.

L'emploi évolue négativement en Martinique et à La Réunion, alors qu'il est en forte croissance en Guyane et en légère croissance en Guadeloupe.

Figure 18 : Ventilation et évolution du volume de travail dans l'élevage bovins viande en ETP¹⁶

Ventilation et évolution du volume de travail dans l'élevage bovins viande en ETP (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)						
	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Bovins viandes						
Effectif en ETP (2020)	950	364	217	327	27	
Evolution ETP 2010 - 2020	8%	-22%	89%	-20%	nd	-14,0%
Part de bovin dans total animal/animal-mixte (en 2020)	36,6%	30,8%	3,5%	10,3%	1,1%	24,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	7,0%	7,0%	nd	nd	nd	

Sur l'ensemble des 5 territoires ultramarins, on observe une volonté partagée de poursuivre la montée en technicité des exploitations, malgré leur taille souvent modeste. En effet, à La Réunion, les organisations professionnelles estiment un volume d'emploi de l'ordre de 1,5 équivalent temps plein (ETP) par exploitation, tandis que dans les Antilles, cette main-d'œuvre est encore plus limitée : en Guadeloupe, au sein de la coopérative, seuls 3 des 100 éleveurs emploient des salariés, et uniquement à mi-temps.

En Guadeloupe et en Martinique, l'élevage bovin est fréquemment associé à la culture végétale. Les exploitants y sont souvent pluriactifs, ce qui complexifie l'organisation du travail. Le recours à une main-d'œuvre informelle reste courant, en raison de quotités de travail souvent très faibles, peu attractives pour un emploi déclaré.

En Guyane, l'élevage présente un mode d'exploitation particulier, fondé sur un modèle extensif. Ce type d'élevage nécessite le recours à des vaqueros, véritables professionnels de la conduite des troupeaux sur de grandes superficies. Ce métier n'existe sur aucun autre territoire français, les exploitants ont recours à de la main d'œuvre sud-américaine où l'élevage extensif est courant. La filière guyanaise devra également bientôt faire face à une problématique de transmission des exploitations, rendue d'autant plus complexe par les investissements élevés requis pour racheter les terres et les structures.

Plus largement, la filière élevage bovin souffre d'une faible attractivité, en partie liée au fait qu'elle propose encore peu de postes à temps plein, rendant difficile la fidélisation de la main-d'œuvre.

En Guadeloupe, on recense officiellement 37 000 bovins, mais les estimations font état de 15 000 à 20 000 animaux supplémentaires non déclarés. Cette situation crée une forme de concurrence déloyale qui fragilise encore davantage le modèle économique.

En Martinique, le démarrage du Groupement d'Employeurs Agricoles de Martinique (GEAM) illustre une réponse concrète au besoin croissant de main-d'œuvre dans la filière bovine (cf. 2.4 Exemples de Bonnes Pratiques p.43).

L'accompagnement technique des exploitants et des ouvriers demeure un enjeu majeur.

La majorité des exploitations ont un modèle économique fragile qui ne permet pas à elles seules de faire vivre l'exploitant (soit polyculture, soit pluriactif, soit les 2) mais pour autant ces exploitations ont des besoins de main d'œuvre, plutôt à temps partiel, voire très partiel.

Dans ce cadre, la mutualisation d'emploi structurée, par le déploiement de Groupement d'Employeurs est une piste de travail.

¹⁶ Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

■ L'EMPLOI DANS « L'ÉLEVAGE BOVIN LAIT »

Ce type d'élevage est uniquement représenté à La Réunion. Celui-ci connaît d'ailleurs un fort repli de ses effectifs en 10 ans.

Figure 19 : Ventilation et évolution du volume de travail dans l'élevage bovins lait en ETP¹⁷

Ventilation et évolution du volume de travail dans l'élevage bovins lait en ETP (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/ Ministère en charge de l'agriculture)						
Bovins lait						
Effectif en ETP (2020)				117	8	
Evolution ETP 2010 - 2020				-36%		-20,0%
Part bovin lait dans total animal/animal-mixte (en 2020)	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	0,3%	19,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels						

A noter qu'une expérimentation de Service de remplacement est en cours de déploiement pour répondre aux besoins des éleveurs laitiers à La Réunion (cf. 9. Annexes - fiche bonne pratique p.105). Par ailleurs, les organisations rencontrées font part d'un besoin de compétences nouvelles en lien avec la modernisation des exploitations de cette filière.

**Un besoin de nouvelles compétences en lien avec la modernisation des exploitations, et peu de personnels formés.
Il est nécessaire de suivre l'expérimentation du service de remplacement et de son modèle économique au-delà de la période où il est soutenu financièrement.**

¹⁷ Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

■ L'EMPLOI DANS « L'ÉLEVAGE PORCINS, VOLAILLES ET AUTRES GRANIVORES »

Cette filière pèse en termes d'emploi essentiellement à La Réunion et dans une moindre proportion en Martinique et Guadeloupe. Son poids est plus marginal en Guyane et à Mayotte. La filière perd des emplois, sauf en Guyane.

Figure 20 : Ventilation et évolution du volume de travail dans l'élevage porcins, volailles et autres granivores en ETP¹⁸

Ventilation et évolution du volume de travail dans l'élevage porcins, volailles et autres granivores en ETP (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP/Ministère en charge de l'agriculture)						
	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Porcins, volailles et autres granivores						
Effectif en ETP (2020)	246	177	93	817	39	
Evolution ETP 2010 - 2020	-22%	-31%	72%	-29%	nd	-26,0%
Part de porcins, volailles...dans total animal/animal-mixte (en 2020)	9,5%	15,0%	1,5%	25,7%	1,6%	13,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	10,0%	6,0%	nd	nd	nd	

À La Réunion, la filière volaille est fortement automatisée, et cette tendance se développe également dans le secteur porcin. Cette modernisation crée de nouveaux besoins en compétences, notamment pour piloter et entretenir les équipements automatisés. Cependant, aucune filière de formation spécifique n'existe aujourd'hui pour ces métiers, et plus largement, il n'existe pas de parcours de formation dédié aux ouvriers d'élevage, alors même qu'une montée en compétences est attendue dans le secteur.

En Guyane, les exploitations porcines sont généralement de taille plus modestes et encore peu mécanisées. Les chefs d'exploitation y sont souvent pluriactifs, et les organisations professionnelles (OP) ainsi que les coopératives mènent un travail important pour faire évoluer la filière d'une production « opportuniste » vers une production mieux planifiée. Les besoins en main-d'œuvre, en dehors des chefs d'exploitation, sont très ponctuels (l'équivalent d'un ETP à partir de 30 porcs sans mécanisation selon l'estimation de l'OP) et sont majoritairement couverts par des travailleurs non déclarés.

En Martinique, la filière porcine reste peu structurée. Les informations recueillies sont limitées (une seule coopérative rencontrée), mais il ressort que les exploitations sont de petite taille, très peu mécanisées, et que l'absence de service de remplacement est partiellement compensée par des initiatives solidaires entre exploitants.

Concernant la volaille en Guyane, notamment pour la production d'œufs, des besoins spécifiques en ouvriers qualifiés et en techniciens (pour la maintenance des automatismes et le respect des normes d'hygiène) ont été identifiés. À Mayotte, des projets de développement de la filière sont également en cours, avec une volonté de standardisation de la production. Toutefois, là aussi, l'absence de réponse en matière de formation constitue un frein majeur.

En Guyane et en Martinique, la filière porcine est confrontée à un enjeu important de montée en compétences des exploitants. Compte tenu de la petite taille des exploitations, une réflexion sur la mutualisation de l'emploi, à l'image de ce qui se développe dans l'élevage bovin, apparaît nécessaire pour répondre aux besoins ponctuels en main-d'œuvre.

Par ailleurs, la mécanisation progressive de la production, d'abord dans la volaille puis dans le porc, fait émerger des besoins en techniciens de maintenance, spécialisés dans les automatismes et les équipements d'élevage. Or, aucune offre de formation locale n'existe actuellement pour répondre à ces besoins, que ce soit à La Réunion, en Guyane ou à Mayotte.

¹⁸ Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

▪ L'EMPLOI DANS « L'ÉLEVAGE OVINS, CAPRINS ET AUTRES HERBIVORES »

Il existe très peu d'emplois dans cette filière et ils sont en diminution généralisée (sauf en Guyane).

Les acteurs rencontrés n'évoquent pas ces élevages.

Figure 21 : Ventilation et évolution du volume de travail dans l'élevage ovins, caprins et autres herbivores en ETP¹⁹

Ventilation et évolution du volume de travail dans l'élevage ovins, caprins et autres herbivores en ETP (Source : Agreste - Statistique agricole annuelle - SSP / Ministère en charge de l'agriculture)						
Ovins, Caprins et autres herbivores	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	F. Métropolitaine
Effectif en ETP (2020)	83	66	36	72		
Evolution ETP 2010 - 2020	-44%	-57%	157%	-54%	nd	-21,0%
Part Ovins, Caprins et autres herbivores dans total animal/animal-mixte (en 2020)	3,2%	5,6%	0,6%	2,3%	0,0%	15,0%
Part des saisonniers ou travailleurs occasionnels	6,0%	8,0%	nd	nd	nd	

¹⁹ Agreste - Statistique agricole annuelle et Ministère en charge de l'Agriculture.

2.3 DES PROBLÉMATIQUES TRANSVERSALES

L'attractivité

Dans toutes les filières, sur tous les territoires, le déficit d'attractivité des métiers agricoles revient comme une problématique majeure. En premier lieu, il masque deux réalités d'intensité différente :

- **Une très faible attractivité pour les métiers d'ouvriers agricoles,**
- Une attractivité à relativiser pour le métier de chef d'exploitation, les acteurs soulignant une envie de « retour à la terre » d'une nouvelle génération.

Cette absence d'attractivité, comme dans la plupart des secteurs, a pour première cause **l'image dégradée des métiers agricoles**. Cette problématique repose sur :

- Une très forte stigmatisation au sein du cercle familial du secteur de la production agricole : « si tu ne travailles pas à l'école, tu finiras dans l'agriculture »,
- Le poids historique de l'exploitation agricole coloniale, encore plus vraie dans la banane et la canne mais qui déteint sur l'ensemble des filières de production,
- Des exploitations peu modernes, des conditions de travail difficiles,
- Une faible visibilité des réalités de l'emploi agricole et du potentiel qu'il représente.

En parallèle d'un problème d'image, la faible attractivité est due également à **des réalités encore présentes**, comme :

- Des conditions de travail pénibles, amplifiées par une faible mécanisation et les conditions climatiques,
- Des compétences limitées en management des chefs d'exploitation...voire un management daté dans certaines exploitations,
- Le manque d'infrastructures de base dans nombre d'exploitations (toilettes, vestiaires),
- Des normes de sécurité pas toujours respectées, notamment en matière d'Équipement de Protection Individuel (EPI),
- Des salaires peu attractifs au regard de la pénibilité,
- Des établissements de formation initiale, notamment en Guadeloupe, Martinique et Guyane qui manquent d'investissement et deviennent eux-mêmes peu attractifs,
- De multiples freins à l'installation, entre foncier peu disponible et manque d'accompagnement administratif des projets

Si le constat du déficit d'attractivité est unanimement partagé sur tous les territoires et dans toutes les filières :

- La réponse manque de vision d'ensemble, limitant potentiellement ses impacts. Par exemple, améliorer les conditions de travail dans le secteur de la banane en Guadeloupe est une initiative forte de la profession...mais qui pourrait voir sa portée limitée si le volet enseignement ne progresse pas simultanément,
- Les réponses sont très variables, dans leur intensité et dans leur contenu, d'une filière à l'autre...sans échange de pratiques,
- La parole de l'agriculteur est peu mise en avant, alors que certains des agriculteurs rencontrés savent clairement mettre en avant les atouts de leur métier.

Il est nécessaire de sortir de l'approche en silo pour engager une réponse systémique et collective sur l'attractivité des métiers

La pénurie de techniciens agricoles

La pénurie de techniciens agricoles, acteurs clés au regard de la nécessité de renforcer la technicité des exploitants par un accompagnement renforcé, est un frein majeur au développement agricole ultra-marin.

Cette pénurie, d'ampleur (*a minima* pénurie d'une vingtaine de postes à Mayotte, une quarantaine en Martinique, une vingtaine en Guyane..) impacte autant les DAAF, Chambres d'agriculture, organisations professionnelles, coopératives que les exploitations.

Elle est multifactorielle :

- Les problématiques d'attractivité en général touchent également les métiers de techniciens,
- Les filières de formation des territoires, lorsqu'elles existent, forment très peu de techniciens,
- Les techniciens sortis diplômés ne se destinent pas tous au conseil agricole, s'orientant pour une part non quantifiée vers l'installation,
- Les problématiques des exploitants, au regard de la structuration présentée, sont multiples et très complexes : les employeurs de techniciens estiment, pour la majorité, que les jeunes diplômés ne sont pas suffisamment armés pour gérer cette complexité.

A ces facteurs s'ajoutent :

- Une problématique de rémunération avec des concurrences fortes entre organisations publiques/para-publiques qui ont des grilles de salaires auxquelles elles ne peuvent pas déroger (à quoi peut s'ajouter des contraintes budgétaires), les organisations professionnelles et coopératives qui ont des ressources limitées et les « grosses » exploitations qui ont les moyens de rémunérer davantage,
- Une tendance, au regard de la complexité évoquée, à privilégier des profils au-delà du niveau de techniciens (ingénieur) pour gérer la complexité mais pour les contraintes économiques évoquées, à les rémunérer sur une grille salariale de techniciens,
- La solution repose le plus souvent sur l'embauche de jeunes diplômés ingénieurs qui ne se fixent pas sur le territoire, là où, culturellement, l'acceptation du conseil nécessite encore plus qu'ailleurs le développement de relations de confiance durables,
- Un problème d'accès économique à l'aide technique pour les exploitants qui en ont le plus besoin,

Renforcer l'axe « aide technique » du FEADER, le modèle économique des exploitations ne permettant pas l'accès de l'aide technique aux exploitants sans prise en charge.

Adapter davantage ou spécialiser l'offre de formation (ultra-marine) des techniciens agricoles pour mieux répondre aux besoins et en faire une formation dédiée, pour éviter la fuite des diplômés vers l'installation

Le déficit de compétences dans la mécanisation agricole

Si le niveau de mécanisation agricole reste globalement plus faible qu'en hexagone, le déficit de compétences en agroéquipements, au sein des exploitations agricoles, a été souligné sur l'ensemble des territoires :

- Un déficit de compétences **en matière de conduite des engins agricoles** : la formation se limite au CACES, qui est loin de former à la complexité technique des tracteurs, des coupeuses de cannes et autres outils attelés d'aujourd'hui. Cette formation limitée engendre de nombreux mauvais usages générant pannes et casses du matériel,
- Un déficit de compétences pour l'entretien et la première maintenance, généralement réalisés au sein des exploitations.

Sur ces deux premiers points, il arrive que les engins soient finalement sous-utilisés faute de maîtrise d'usage.

- Un déficit de compétences dans la maîtrise de l'utilisation et de la maintenance courante des autres automatismes agricoles (alimentation automatique des animaux, nettoyage des locaux d'élevage) qui sont déjà en place notamment à La Réunion ou qui commencent à se développer sur les autres territoires (ex. Projet autour de l'élevage de volailles à Mayotte, automatisation dans l'élevage porcins de quelques exploitations en Martinique).

Parallèlement, ce déficit de compétences est également constaté :

- Chez les fournisseurs d'agroéquipements, ce qui peut engendrer des délais de réparation allongés (en plus de la problématique des délais d'acheminement des pièces détachées),
- Dans les centres de formation, avec une mise à niveau nécessaire à la fois des formateurs dans le domaine et des équipements pédagogiques.

Dès lors, 5 enjeux forts gravitent autour de la montée en compétence dans l'agroéquipement et plus largement du développement de la mécanisation agricole :

- Répondre aux besoins actuels non satisfaits et/ou mal satisfaits,
- Créer un environnement favorable et rassurant pour les exploitants pour que le manque de compétences ne soit pas un frein aux investissements matériels,
- Anticiper la croissance de la mécanisation, en évaluant finement les besoins sur chaque territoire, au regard des projets qui sont souvent connus par les organisations professionnelles,
- Renforcer indirectement l'attractivité de la filière en proposant des métiers davantage qualifiés et rémunérateurs et qui contribueront à « moderniser » l'image générale de l'agriculture ultra-marine,
- Actionner le levier de la formation professionnelle en développant l'offre.



Développer une offre de formation initiale spécifique en agroéquipements (*a minima* bac Pro MSMA, Bac Pro Agroéquipements voire BTS TMSA) : en 2024, aucun diplôme existant dans les 5 territoires étudiés
Développer l'offre de formation continue *a minima* certifiante (pour une meilleure valorisation des métiers).

Le revenu des exploitants, une question tout au long de la vie

La question du revenu de l'exploitant agricole (qui joue notamment un rôle en termes d'attractivité) pendant sa vie active est centrale dans le monde agricole, mais avec des facteurs encore plus marqués dans les territoires ultra-marins au regard :

- De la large prédominance des micro-exploitations dont le PBS est inférieur à 25k€, représentant 68 % du total des exploitations agricoles ultra-marines contre 28% à l'échelle nationale,
- De l'accès au financement bancaire plus limité notamment lors de l'étape d'installation et qui, soit limite les investissements et donc la capacité à produire et à dégager un revenu, soit nécessite d'occuper une autre activité, limitant de fait le travail agricole et les possibilités de développement,
- De filières en cours de structuration notamment pour assurer des débouchés commerciaux mais qui sont loin d'être assurés à l'heure actuelle,
- De situations locales :
 - La concurrence de la production non déclarée sur certains territoires : élevage bovin en Martinique, maraîchage dans l'Ouest guyanais avec les importations du Suriname, etc.
 - Le délai de démarrage de la production pour les jeunes agriculteurs qui s'installent en Guyane sur du foncier qu'il faut défricher.

La faible taille des exploitations impacte également, au regard de la modalité de calcul des pensions, le montant des pensions de retraite agricole et génère des non-départs à la retraite, bloquant aussi la transmission du foncier agricole. A cela s'ajoute, en lien avec le point précédent, les revenus limités de l'exploitant pendant sa phase active et des situations de non-paiement intégral des cotisations retraite à la MSA.

Les non-cessation d'activité

En Guadeloupe, en Martinique et à Mayotte entre 36 et 43 % des chefs d'exploitation sont d'ores et déjà âgés de 60 ans ou plus.

Parallèlement, sur l'ensemble des territoires ultra-marins, plus ou moins 50 % des exploitants âgés de plus de 60 ans n'envisagent pas un départ à la retraite dans l'immédiat (34% en hexagone).

Ces données issues du Recensement Agricole de 2020 viennent confirmer l'analyse des professionnels rencontrés et trouvent plusieurs justifications :

- La faiblesse des pensions de retraite liée à l'activité agricole pour les raisons évoquées précédemment,
- La difficulté de transmettre la parcelle agricole quand très fréquemment la résidence principale de l'exploitant y a été construite et que :
 - Il ne dispose pas d'une solution alternative de logement s'il cède la parcelle,
 - Les parcelles sont de très petite taille en moyenne, le maintien du domicile même si les terrains étaient cédés n'est pas envisageable.

Dès lors, les exploitants poursuivent l'exploitation bien au-delà de l'âge maximum de départ à la retraite, la production se réduisant au fil de leur vieillissement.

La question du développement d'un accompagnement spécifique du départ à la retraite pour assurer la transmission en actionnant les leviers d'accès au droit à la pension et la transmission du foncier, bien que n'étant pas dans la champ de l'étude, mérite d'être soulignée.

2.4 DES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Aides agricoles et Qualité de Vie au Travail (QVT)

NB : nous n'avons pu rencontrer l'ensemble des porteurs de projet des « bonnes pratiques » - Quand les porteurs ont été rencontrés, le dispositif a fait l'objet d'une présentation détaillée figurant en annexe 9.3 du présent rapport – Dans le cas contraire, nous citons uniquement le dispositif qui a été identifié comme pertinent par les acteurs rencontrés.

Accompagner les bénéficiaires du RSA pour une reprise d'activité sécurisée : « A.I.D.E.S » agricole (AIDe à l'Emploi Saisonnier) (cf. 9. annexes – fiche bonne pratique p.105) :

- Le département de la Réunion, sur des financements Etat, propose de répondre, notamment, aux difficultés de recrutement pour la campagne sucrière en proposant des dispositifs incitatifs de reprise à l'emploi des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA),
- Le bénéficiaire du RSA qui signe un contrat saisonnier agricole dispose d'un cumul pendant 3 mois maximum de son RSA, de ses APL et de son revenu. Il bénéficie en outre d'une prime de 600 € versée par le département,
- A ce jour, il semblerait que ce dispositif n'ait pas rencontré son public (40 bénéficiaires en 2024). Mais le dispositif est porteur et mériterait une communication accrue.

Structuration RH et QVT en Guadeloupe en partenariat avec l'ANACT (cf. 9. annexes – fiche bonne pratique p.105) :

- Souffrant d'une faible attractivité, de représentations pour certaines datées mais également de pratiques managériales devant évoluer, l'organisation professionnelle fédérant les producteurs de la banane Les Producteurs de Guadeloupe (LPG) porte une action innovante en matière d'accompagnement au management et de structurations RH auprès de 10 structures pilotes volontaires,
- La démarche comporte : l'analyse des situations de travail caractéristiques des situations rencontrées, la mise en place d'action d'amélioration du management, de la Qualité de Vie au Travail (QVT), de la gestion des risques professionnels, la diffusion des bonnes pratiques,
- Dans ce cadre, des ateliers de production vitrine ont ainsi vu le jour chez certains des bénéficiaires de l'action et tous les 15 jours, 5 exploitants sont invités sur site à venir découvrir l'atelier et à échanger avec l'exploitant sur les nouvelles pratiques mises en place.

Groupement d'Employeurs Agricole de Martinique

L'emploi pour professionnaliser un secteur (cf. 9. annexes – fiche bonne pratique p.105) :

- La CODEM (coopérative des éleveurs bovins de la Martinique) porte le projet structurant d'un Groupement d'employeurs pour les filières agricoles,
- Une étude de faisabilité en vue de la création a été conduite. Elle a permis par l'interrogation d'un nombre conséquent d'adhérents de la CODEM de créer le Groupement d'Employeurs pour l'Agriculture en Martinique centré notamment sur les métiers d'ouvriers polyvalents d'élevage,
- Le projet d'étend désormais à des filières en structuration (le cacao), voire à la canne et à l'élevage porcin.

La réactivation d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ouvrier polyvalent en production de bananes

Répondre aux besoins de main d'œuvre en renforçant l'attractivité des métiers par la reconnaissance par un titre professionnel : la réactivation d'un CQP « ouvrier polyvalent de la production de banane » en Martinique (cf. 9. Annexes – fiche bonne pratique p.105) :

- Banamart observe la nécessaire professionnalisation des ouvriers intervenants chez ses adhérents. Une étude est réalisée. Elle conclut à un fort besoin dans le domaine des ouvriers polyvalent bananes, alors même que les CQP (Certificat de qualification professionnelle) ont été retirés de la liste des certifications,
- Afin de ce dernier soit à nouveau réactivé, une procédure alliant les représentants syndicaux, l'Etat et d'autres partenaires a été enclenchée et a débouché sur la réinscription du CQP,
- Un appel d'offres auprès de divers organismes de formation a été lancé afin de travailler sur l'organisation pédagogique et le modèle économique.

Autres bonnes pratiques

Des bonnes pratiques déjà opérationnelles :

- Le Groupement d'Employeur Travailleur Saisonnier Agricole (GETSA) en Guadeloupe (cf. 9. annexes – fiche bonne pratique p.105),
- L'expérimentation du service de remplacement (SRR) pour les éleveurs laitiers à La Réunion (cf. annexes – fiche bonne pratique p.105),
- « L'agriculture, c'est mon choix » pour la mobilisation des jeunes de l'Espace Sud Martinique sur une année pour découvrir les métiers de l'agriculture (cf. annexes – fiche bonne pratique p.105),
- Le comité de pilotage « emploi agricole » à la Réunion,
- Les matinées de l'emploi agricole avec Jobdating à la Réunion,
- Le GE et le GEIQ agricole à Mayotte.

Et d'autres qui devraient démarrer prochainement :

- Le partenariat formation innovant autour de l'activation d'un CQP « tractoriste » en Martinique, intégrant une action de professionnalisation des formateurs locaux par le Campus des Métiers et des Qualifications CMQ Agroéquipements de Vesoul,
- La création d'une offre de service d'exploitation agricole « clé en main » à destination des exploitants en âge de partir à la retraite, ne souhaitant pas céder leur foncier, portée par la filière canne de Guadeloupe,
- L'association Pastorale Foncière en Martinique, une réponse indirecte qui devrait favoriser le développement de l'emploi agricole (cf. annexes – fiche bonne pratique p.105).
- Le lancement d'un EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) agroalimentaire va être lancé en 2026 à Mayotte dans le but de mener des actions d'anticipation, de soutien et de développement de l'emploi et de compétences dans le secteur agroalimentaire.

Ces « bonnes pratiques » dès lors qu'elles sont éprouvées pourraient inspirer d'autres territoires. Reste qu'il est nécessaire d'étudier au préalable les conditions de réussite et d'essaimage avant de les dupliquer au regard des caractéristiques et niveau de structuration fortement variables d'un territoire d'étude à l'autre.

Focus : Pourquoi si peu de Groupements d'Employeurs ?

Alors que les premiers Groupements d'Employeurs ont vu le jour pour répondre aux besoins de main d'œuvre dans le secteur agricole en 1985 en France, et qu'en 2022, la MSA en recensait 3 274 dans le secteur agricole, ce dispositif qui a donc fait ses preuves en hexagone, est très peu présent dans les 5 territoires ultra-marins étudiés.

Le retour des acteurs rencontrés et interrogés sur cette question croisé avec notre expertise en matière de Groupement d'Employeurs permet d'avancer plusieurs explications à ce faible déploiement :

- La méconnaissance encore forte du dispositif sur les territoires ultra-marins,
- Une approche par filière des besoins en emploi qui pourraient être satisfaits par un Groupement d'Employeurs qui limite la création effective :
 - Une filière avec des besoins saisonniers simultanés et donc l'impossibilité de créer des postes salariés à temps plein sur toute l'année,
 - Et/ou des besoins par filière insuffisant pour arriver à une taille critique du Groupement d'Employeurs permettant à la fois l'équilibre économique du dispositif et un coût accessible pour les exploitants.
- L'absence de politique territoriale en faveur de la mutualisation d'emplois et de dispositifs financiers de soutien à l'émergence des groupements d'employeurs,
- Des expériences qui ont pu se solder par un échec, laissant une mauvaise image du dispositif, faute d'un travail d'ingénierie préalable suffisant,
- La difficulté, dans les plus petites exploitations, d'évaluer précisément les besoins en main d'œuvre, quand l'essentiel du travail n'est réalisé que par l'exploitant.

L'exemple du volontarisme de la DEETS Martinique en matière de développement de la mutualisation d'emploi montre que ces dispositifs, s'ils sont pensés en termes de besoins d'emplois non pas d'une filière mais du secteur agricole volontaire et déjà structuré, constitue un exemple à suivre. Dans les territoires ultra-marins, les Groupements d'Employeurs sont des solutions efficaces pour attirer, fidéliser et faire monter en compétence une main d'œuvre agricole salariée.

2.5 MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE ET TRAVAIL INFORMEL

La main-d'œuvre étrangère : rappel du cadre

La Loi immigration de janvier 2024 :

- 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 l'hexagone 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.

Par ailleurs, il convient de distinguer dans l'analyse :

- L'immigration pour travail,
- L'autorisation de travail pour des étrangers déjà présents sur les territoires ultra-marins mais ne disposant pas de cette autorisation et qui doit alors suivre la procédure classique d'autorisation d'embauche d'un travailleur étranger.

Les pratiques observées en termes de recours à l'immigration de travail

NB : en l'absence de données statistiques et de productions documentaires, cette section est uniquement alimentée par les entretiens réalisés sur les territoires.

Le recours à l'immigration de travail en Martinique :

- Est limité, comme sur l'ensemble des territoires ultra-marins, dans l'attente de l'arrêté ministériel mentionné précédemment. Plus largement, l'offre d'emploi de la production agricole étant peu lisible faute de dépôts des offres à France Travail, les tensions de recrutement sont à démontrer par les filières,
- Est sollicité et accepté par la Préfecture au regard des justifications apportées par les professionnels pour le travail dans la canne et la banane,
- Est souhaité dans la filière maraîchage.

Le recours à l'immigration de travail en Guyane :

- Est sollicité et accepté par la Préfecture au regard des justifications apportées par les professionnels pour les postes de vaqueros dans l'élevage bovin extensif, au regard de la spécificité du métier et de l'absence de formation équivalente en France,
- Était autrefois davantage pratiqué pour de la main d'œuvre agricole brésilienne. Les professionnels ont fait part d'un retour d'expérience plutôt défavorable : le titre accordé pour travailler dans l'agriculture servait de porte d'entrée sur le territoire, la main d'œuvre étrangère bénéficiaire quittant rapidement (voire très rapidement) les exploitations agricoles.

Le recours à l'immigration de travail à la Réunion :

- Une question qui fait réellement débat au sein de la société et du monde agricole en particulier, avec des freins psychologiques importants, liés à l'histoire du territoire,
- Toutefois, des échanges sont en cours avec le consulat indien pour explorer des possibilités d'immigration de travail.

Le recours à l'immigration de travail en Guadeloupe :

- Sous l'effet d'une concurrence accrue entre territoires, la main d'œuvre haïtienne n'est aujourd'hui plus disponible.

Les autorisations de travail à la main d'œuvre étrangère déjà présents sur les territoires

En Martinique :

- Une incitation forte notamment des organisations professionnelles pour que les exploitants formulent ces demandes dans un contexte où, si les conditions sont réunies, la Préfecture délivre ces autorisations,
- Reste que malgré les incitations, les exploitants sont encore peu nombreux à faire ce type de démarche.

En Guyane :

- Une réunion récente entre la Préfecture et l'interprofession sur le sujet visant notamment à accélérer la délivrance des autorisations qui a abouti sur une solution jugée satisfaisante par les professionnels,
- Le même rôle des organisations professionnelles auprès des exploitants qu'en Martinique, avec les mêmes réticences,
- Certaines organisations professionnelles accompagnent les exploitants dans la réalisation des démarches administratives.

En Guadeloupe :

- Un travail avec les services de l'Etat pour la mise en place d'une démarche spécifique pour les demandes émanant du secteur agricole, bien accueilli par les professionnels, avec notamment un dossier simplifié,
- Le même rôle d'incitation des organisations professionnelles à régulariser les travailleurs auprès des exploitants,
- Un départ massif de la main d'œuvre étrangère « historique » du territoire.

A Mayotte :

- Des démarches engagées par certaines organisations auprès de la Préfecture pour débloquer certaines situations.

A la Réunion :

- Question en débat au sein de la communauté agricole du territoire pour trouver des travailleurs motivés, fiables et prêts à s'investir sur toute la durée des campagnes saisonnières.

Un recours par défaut ?

L'ensemble des échanges autour du recours à la main d'œuvre étrangère fait finalement apparaître un bilan mitigé, au-delà d'un consensus qui fait que cette pratique vient répondre à l'absence d'appétence des populations ultra-marines « locales » pour les métiers de l'agriculture (cf. « attractivité »).

Le recours à la main d'œuvre étrangère, déclarée, présente avantages et inconvénients.

Parmi les principaux avantages, la question du coût (même si le salaire est réglementé et donc identique) est avancée en premier lieu, avec des exigences salariales plus faibles que la main d'œuvre locale.

Parmi les principaux inconvénients :

- Un turn-over élevé, avec un schéma « fréquent » d'accès au marché du travail par le secteur agricole puis, après stabilisation de la situation – régularisation, le départ de la filière pour d'autres secteurs d'activité sur le territoire, voire le départ sur d'autres territoires,
- Une main d'œuvre étrangère, plus récemment arrivée sur le territoire qui se détourne elle aussi de l'agriculture,
- Une concurrence grandissante entre les pays autour de la main d'œuvre agricole étrangère,
- Un problème d'acceptation par les populations locales,
- Une fiabilité faible, avec des abandons fréquents de « poste ».

Et des visions mitigées :

- Une formation limitée voire inexistante en matière agricole, encore plus en termes d'agriculture de précision qui grève les objectifs en termes de gain de productivité,
- Mais cette acceptation est assez contrastée selon les filières, certaines trouvant de la main d'œuvre formée, notamment dans la banane.

La question du recours à la main d'œuvre étrangère, dans son volet « immigration de travail » est fréquemment réinterrogée au regard du contexte de chômage très élevé dans les 5 territoires d'étude. Aussi, elle semble devoir être considérée davantage comme une solution conjoncturelle au déficit de main d'œuvre dans l'attente d'un développement d'un plan d'actions structuré en faveur de l'emploi agricole.

Le recours au travail informel

Comme pour le recours à la main d'œuvre étrangère, ce chapitre est alimenté par les entretiens réalisés avec les organisations professionnelles.

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 80 et 100 €,
- A l'absence de solutions structurées pour satisfaire à des besoins à temps partiel,
- Et parfois à une attente des « jobbeurs » eux-mêmes qui ne souhaitent pas être déclarés, le travail agricole pouvant venir en complément d'un autre revenu,
- A la faible lisibilité économique des exploitants qui hésitent à s'engager contractuellement de crainte de ne pouvoir ensuite verser les salaires, ce qui renvoie à la problématique générale de structuration agricole.

La pratique est développée sur l'ensemble des territoires et des filières, non quantifiée et souvent ouvertement abordée.

LE MARCHE DU TRAVAIL

03

Un marché peu lisible²⁰

Bien qu'imparfaite, la mise en perspective des offres d'emploi déposées pour des métiers de production agricole avec le nombre d'embauches réelles dans le secteur « agriculture, sylviculture et pêche » montre une dichotomie importante. Cette première approche, par le biais statistique, vient confirmer à la fois l'analyse des représentants de France Travail rencontrés sur les territoires et celle des organisations professionnelles et des exploitants d'un faible nombre d'offres d'emploi déposées à France Travail. Il en résulte une faible lisibilité du marché du travail.

Figure 22 : Enjeux relatifs à l'offre de l'emploi agricole dans les DROM

LE VOLUME D'OFFRES DÉPOSÉES A FRANCE TRAVAIL NE REPRÉSENTANT PAS LE POTENTIEL D'EMPLOI (NB OFFRES DÉPOSÉES EN PRODUCTION AGRICOLE /EMBAUCHES RÉALISÉES DANS LE SECTEUR AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE)	PEU D'ÉVOLUTIONS DES PRATIQUES (NB OFFRES EN 2019 / NB OFFRES EN 2024)	UNE PART DE CDI VARIABLE (% OFFRES DÉPOSÉES EN CDI EN PRODUCTION AGRICOLE EN 2024 / TOTAL OFFRES DÉPOSÉES EN PRODUCTION AGRICOLE)
<u>Guadeloupe</u> : 110 / 957	<u>Guadeloupe</u> : 130 / 110	<u>Guadeloupe</u> : 34%
<u>Martinique</u> : 180 / 1957	<u>Martinique</u> : 290 / 180	<u>Martinique</u> : 25%
<u>Guyane</u> : 90 / 390	<u>Guyane</u> : 50 / 90	<u>Guyane</u> : 50 %
<u>La Réunion</u> : 370 / 3 288	<u>La Réunion</u> : 330 / 370	<u>La Réunion</u> : 29 %
<u>Mayotte</u> : nd	<u>Mayotte</u> : nd	<u>Mayotte</u> : nd

Le triple enjeu de déposer les offres d'emploi à France Travail :

- Pour rendre lisible le marché, auprès des demandeurs d'emploi,
- Pour mesurer les tensions sur le marché du travail,
- Pour renforcer le positionnement de France Travail sur les métiers de la production agricole.

Des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail²¹

Les demandeurs d'emploi déclarant rechercher un emploi dans la production agricole, à la lumière des catégories dont ils relèvent présentent un éloignement fort à l'emploi : ils sont très majoritairement peu ou pas qualifiés et une part importante voire majoritaire selon les territoires sont inscrits à France Travail depuis plus d'un an.

Par ailleurs, la demande d'emploi dans la production agricole évolue de manière antagoniste entre 2019 et 2024 : alors que le nombre de demandeurs d'emploi dans le secteur diminue de près d'un quart sur la période en Martinique et Guadeloupe, il progresse significativement en Guyane, constat à pondérer par des effectifs faibles. La tendance est également à la hausse à La Réunion.

On notera par ailleurs une part significative de femmes dans la demande d'emploi agricole mais avec une baisse significative entre 2019 et 2024...sauf en Guyane où les femmes sont désormais majoritaires parmi les inscrits sur la production agricole à France Travail.

²⁰ Open Data France Travail et entretiens avec les DR France Travail

²¹ Ibid.

Figure 23 : Enjeux relatifs à la demande de l’emploi agricole dans les DROM

UNE DEMANDE D’EMPLOI EN PRODUCTION AGRICOLE ÉVOLUANT ASYMÉTRIQUEMENT (NB DE DEMANDEURS D’EMPLOI A LA RECHERCHE D’UN EMPLOI AGRICOLE EN 2024 ET ÉVOLUTION DE CE NB ENTRE 2019 ET 2024)	DES DEMANDEURS D’EMPLOI DE LONGUE DURÉE DANS LA PRODUCTION AGRICOLE (% DE DEMANDEURS D’EMPLOI DANS LA PRODUCTION AGRICOLE INSCRITS A FRANCE TRAVAIL DEPUIS PLUS D’UN AN)
Guadeloupe : 1 000 / -24 %	Guadeloupe : 55%
Martinique : 990 / -22%	Martinique : 47 %
Guyane : 280 / + 21%	Guyane : 36 %
La Réunion : 2670 / +7,6%	La Réunion : 56%
Mayotte : nd	Mayotte : nd

DES FEMMES DEMANDEURS D’EMPLOI INTÉRESSÉES PAR LA PRODUCTION AGRICOLE ? (PART DES FEMMES A LA RECHERCHE D’UN EMPLOI DANS LA PRODUCTION AGRICOLE EN 2024 / PART DES FEMMES CHEFS D’EXPLOITATION)	DES DEMANDEURS D’EMPLOI PEU OU PAS QUALIFIÉS (% OFFRES DÉPOSÉES EN CDI EN PRODUCTION AGRICOLE EN 2024 / TOTAL OFFRES DÉPOSÉES EN PRODUCTION AGRICOLE)
Guadeloupe : 25% / 20%	Guadeloupe : 75%
Martinique : 29 % / 17%	Martinique : 70 %
Guyane : 34% / 52 %	Guyane : 59 %
La Réunion : 26% /18 %	La Réunion : 65%
Mayotte : nd	Mayotte : nd

Face à des employeurs en recherche de main d’œuvre plus qualifiés (cf. les besoins en main d’œuvre identifiés dans la section 2 du présent rapport), les demandeurs d’emploi sont globalement peu qualifiés et éloignés du travail. Pour ces derniers, la mobilisation de dispositifs tels que la formation voire les outils d’insertion par l’activité économique pourrait être une réponse adaptée.

Il y a également un enjeu spécifique autour de l’accès des femmes aux métiers agricoles au regard de leur représentation assez forte parmi les demandeurs d’emploi en recherche d’un poste dans la production agricole.

Des inéquations offre/demande ²²

L’analyse croisée de plusieurs indicateurs statistiques montre des inadéquations entre offre et demande d’emploi en termes volumétriques : France Travail dispose en moyenne d’une offre d’emploi pour 6.5 demandeurs d’emploi inscrits dans le secteur.

Figure 24 : Analyse croisée offre/demande de l’emploi agricole dans les 5 territoires

1 OFFRE POUR 6,5 INSCRITS (NB D’OFFRES D’EMPLOI DANS LA PRODUCTION AGRICOLE DÉPOSÉES EN 2024 À FRANCE TRAVAIL / NOMBRE DE DEMANDEURS D’EMPLOIS CHERCHANT DANS LA PRODUCTION AGRICOLE EN 2024)	UNE RECHERCHE PEU CIBLÉE PAR LES DEMANDEURS D’EMPLOI (% DES DEMANDEURS D’EMPLOI CHERCHANT UN POSTE DANS LA POLYCLTURE/POLY ÉLEVAGE	ET DES RECHERCHES DE POLYVALENCE AU TRAVERS DES OFFRES PROPOSÉES (% OFFRES DÉPOSÉES POUR UN POSTE DANS LA POLYCLTURE/POLY ÉLEVAGE)
Guadeloupe : 110/ 1 000	Guadeloupe : 52 %	Guadeloupe : 66 %
Martinique : 180 / 990	Martinique : 52 %	Martinique : 61 %
Guyane : 90 / 280	Guyane : 66%	Guyane : nd
La Réunion : 370 / 2670	La Réunion : 40%	La Réunion : 23%
Mayotte : nd	Mayotte : nd	Mayotte : nd

²² Open Data France Travail et entretiens avec les DR France Travail

Par ailleurs, dans l'ensemble des territoires, les dispositifs de France Travail sont très peu mobilisés et relèvent tous de la formation (En 2024, 20 dispositifs de formation en Martinique, 48 en Guadeloupe, 10 en Guyane, 110 à la Réunion, non disponible à Mayotte) : **cette faible mobilisation résulte, en premier lieu, d'une méconnaissance de l'offre de France Travail mais aussi des difficultés liées à l'accueil des stagiaires dans les exploitations.**

Les besoins en main-d'œuvre (BMO) projetés²³

Une analyse croisée des résultats clés de l'enquête BMO montre :

- Une expression peu précise des besoins, le nombre le plus important de postes recherchés étant pour le métier « d'agriculteur »,
- Des difficultés de recrutement anticipées *a minima* pour 50 % des postes et souvent à plus de 75 % pour les postes les plus qualifiés,
- Les recrutements sont néanmoins jugés moins difficiles dans le maraichage,
- Hors « agriculteurs », les métiers les plus recherchés sont ceux de :
 - Pour les métiers de production : maraichers, avec sauf exception une minorité de projets saisonniers le plus souvent, puis d'arboriculteurs, puis éleveurs,
 - Pour les métiers davantage qualifiés : techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles (*a minima* 50 % de recrutements difficiles) et conducteurs d'engins agricoles (*a minima* 80 % de recrutements difficiles) avec des projets qui peuvent être très saisonniers...ou pas du tout selon les territoires.

Cette liste vient corroborer les besoins exprimés par les acteurs rencontrés.

Sous un angle purement statistique, l'appariement entre offre et demande d'emploi ne devrait pas poser de problèmes : les exploitants déposent 1 offre et plus de 6 demandeurs d'emploi pourraient, en moyenne, théoriquement y répondre. De plus, les demandeurs ne sont pas fixés sur une spécialisation agricole et les exploitants cherchent de la polyvalence.

Dans la réalité, pourtant, les exploitants font part d'une pénurie de main d'œuvre que France Travail n'arrive pas à satisfaire. Cette réalité, amplifiée par le fait que peu d'offres sont déposées à France Travail est expliquée par le déficit de compétences des candidats proposés par France Travail et met en lumière l'enjeu de montée en compétences des demandeurs d'emploi.

Pour autant, les dispositifs de formation de France Travail sont très faiblement mobilisés, renvoyant ici à l'enjeu d'investissement de France Travail pour faire davantage connaître son offre globale aux employeurs agricoles.

Sur chaque territoire, des acteurs ont apporté une lecture plus ou moins précise de leurs besoins. Ces besoins sont alors reportés dans les rapports de diagnostic territorial.

²³ Open Data France Travail, Enquête BMO 2024 et entretiens avec les DR France Travail

LA FORMATION

04

4.1 LA FORMATION INITIALE

Vue générale de l'offre²⁴

L'offre de formation initiale est très proche de celle déployée dans l'hexagone avec seulement 2 diplômes dédiés aux territoires ultra-marins : le CAPA Agriculture des régions chaudes et le BTSA Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC). Il n'apparaît aucun titre dédié à l'agriculture ultra-marine de niveau 4. A noter, le BTSA DARC a disparu à la rentrée 2025.

L'offre de Certificat de Spécialisation (CS) permettant d'apporter des compléments de formation initiale au regard de spécificités sectorielles n'est présente qu'en Guyane et pour un seul CS.

L'offre de formation est globalement deux fois plus diversifiée à la Réunion que sur les autres territoires. Plus largement :

- Une offre plus limitée de niveau 3 sauf à la Réunion. A noter qu'en Martinique, cette offre repose sur un seul diplôme, le CAPA métiers de l'agriculture,
- Une offre homogène de niveau 4,
- Une offre plus diversifiée de niveau 5 à la Réunion et réduite à 2 diplômes sur les autres territoires.

Figure 25 : L'offre de formation initiale sur les 5 territoires ultra-marins en 2024

L'offre de formation initiale sur les 5 territoires ultra-marins en 2024 (Source : MASA - DGER)							
Niveau	Diplôme	Voie	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte
3	Seconde Pro/Productions	Hors apprentissage	X	X	X	X	X
	BPA/Travaux de la production animale/Polyculture-élevage	Hors apprentissage	X				
		Apprentissage				X	
	BPA/Travaux des productions horticoles/Horticulture ornementale légumière	Mixte				X	
	CAPA/Métiers de l'agriculture	Hors apprentissage		X	X	X	X
		Hors apprentissage	X		X		X
	CAPA/Agricultures des régions chaudes	Apprentissage	X		X	X	
		Mixte	X			X	
SOUS TOTAL DIPLOMES NIVEAU 3 (un diplôme proposé selon plusieurs voies n'est comptabilisée qu'une fois)			2	1	2	4	2
4	Bac Pro/Conduite de productions horticoles	Hors apprentissage	X	X	X	X	X
		Mixte	X				
	Bac Pro/Conduite et gestion de l'entreprise agricole	Hors apprentissage	X	X	X	X	X
		Mixte	X			X	
	BP/Responsable d'entreprise agricole	Apprentissage		X			
	CS/Production, transformation et commercialisation des produits fermiers	Apprentissage			X		
SOUS TOTAL DIPLOMES NIVEAU 4 (un diplôme proposé selon plusieurs voies n'est comptabilisée qu'une fois)			3	3	3	3	2
5	BTSA/Développement de l'agriculture des régions chaudes	Hors apprentissage	X		X	X	
		Apprentissage		X			X
	BTSA/Analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole	Mixte				X	
		Apprentissage				X	
	BTSA/Agronomie et cultures durables	Hors apprentissage		X			
	BTSA/Métiers du végétal	Hors apprentissage				X	
		Mixte				X	
	BTSA/Productions animales	Hors apprentissage	X			X	
SOUS TOTAL DIPLOMES NIVEAU 5 (un diplôme proposé selon plusieurs voies n'est comptabilisée qu'une fois)			2	2	1	5	1
TOTAL DIPLOMES, hors seconde pro (un diplôme proposé selon plusieurs voies n'est comptabilisée qu'une fois)			7	6	6	12	5
Diplôme spécifique adapté à l'agriculture ultra-marine							

²⁴ MASA - DGER

Les formations en apprentissage²⁵

Si à La Réunion plus de la moitié des formations initiales sont accessibles par voie d'apprentissage, cette modalité n'existe quasiment pas en Martinique, en Guyane et à Mayotte.

Figure 26 : Formation initiale proposée en apprentissage (seul ou mixte) en 2024

Formation initiale proposée en apprentissage (apprentissage seul ou mixte) en 2024 (Source : MASA - DGER)			
Territoire	Nombre de formations proposées en apprentissage	Nombre total de formation proposées	Part des formations proposées en apprentissage
Guadeloupe	8	23	35%
Martinique	3	17	18%
Guyane	2	16	13%
La Réunion	14	26	54%
Mayotte	1	11	9%
TOTAL	28	93	30%

Les difficultés rencontrées par l'apprentissage

La formation initiale par voie d'apprentissage connaît des difficultés importantes notamment en Guadeloupe, Martinique et Guyane, avec des effectifs en repli résultant d'une combinaison de multiples facteurs, notamment :

- La structuration même des exploitations agricoles (micro et petites exploitations dominantes) :
 - Une organisation de travail peu structurée, guère compatible avec la planification des périodes d'alternance,
 - Des chefs d'exploitation à temps partiel et donc des problèmes d'encadrement des alternants.
- Des CFA en difficulté, notamment depuis la dernière réforme de l'apprentissage, illustré par exemple par la forte réduction/suppression des postes de chargés de mission « apprentissage »,
- Certaines infrastructures et équipements pédagogiques nécessitent une remise à niveau.

Plus largement, des conditions non réunies pour favoriser l'apprentissage en termes de :

- Accueil des stagiaires : toilettes, vestiaires mais également état de certains équipements générant des risques de sécurité et de responsabilité,
- Style de management "à l'ancienne" et en décalage avec le fonctionnement des nouvelles générations,
- Réticence à la délégation de tâches à l'apprenti de la part des chefs d'exploitation et donc le positionnement sur des tâches peu intéressantes et qui ne favorisent pas la montée en compétences et l'intérêt,
- Expériences antérieures qui se sont soldées par des échecs, des ruptures (cf. taux de rupture).

²⁵ MASA - DGER

Les organisations professionnelles et les exploitants rencontrés dans le cadre des entretiens font majoritairement part :

- De formations trop généralistes : peu de spécialisation selon les cultures spécifiques, peu de lien avec les productions locales,
- De parcours de formation davantage destinés à former des chefs d'exploitations et non des salariés – et, au sein des formations de peu de valorisation du salariat agricole.

Plus spécifiquement dans les Antilles et en Guyane :

- les formations initiales sont peu attractives avec des classes non remplies voire des fermetures faute d'inscription suffisante,
- Et un phénomène de rétroaction négative : un choix plus limité de formation qui ne correspond pas forcément aux attentes des élèves, dès lors des inscriptions en nombre plus faible et ces inscriptions en nombre plus faibles peuvent engendrer la fermeture de certaines classes...
- Des liens distendus entre les organismes de formation et les professionnels.

Quelques projets ont été mentionnés :

- à La Réunion : une formation d'ingénieur agricole, en partenariat avec ESIROI et un CFA de Montpellier, mais ce projet se heurte à des problématiques de financement,
- En Guyane, une réflexion autour de la création d'un bachelor.

Le premier enjeu à souligner est celui d'une meilleure adaptation de l'offre de formation quand les besoins sont peu lisibles. Reste qu'au-delà de faire part de ce souhait, ce travail est d'ampleur et nécessite à la fois d'identifier précisément les besoins (ces derniers n'ont pas été précisés dans le cadre des entretiens) et renforcer les liens entre les organismes de formation et les professionnels.

Le second enjeu est complexe : comment maintenir voire développer une offre de formation alors que le secteur souffre d'une faible attractivité pour éviter d'entrer ou d'entretenir un processus de rétroaction négative ?

Les établissements de formation initiale²⁶

Pour tous les territoires, la formation initiale se compose des établissements de l'enseignement public agricole (regroupés dans des EPLEFPA) et d'une offre complémentaire (sous contrat) composée :

- du réseau MFR, sauf en Martinique (les MFR sont présentes sur la formation continue),
- d'une offre de l'enseignement privée agricole catholique en Guyane et à La Réunion.

Figure 27 : Les établissements de formation initiale sous contrat avec le MASA sur les 5 territoires ultra-marins en 2024

Les établissements de formation initiale sous contrat avec le MASA sur les 5 territoires ultra-marins en 2024 (Source : MASA - DGER)	
Territoire	Etablissement
Guadeloupe	LEGTPA Guadeloupe
	CFA Guadeloupe
	Antenne de Vieux Habitants du CFPPA Basse Terre
	Site du Lamentin du CFPPA Basse Terre
	CFPPA de Grande Terre
	MFREO de Brefort au Lamentin
	MFREO de Marie-Galante Grand Bourg
Martinique	MFREO de Vieux Habitants
	LEGTA Croix Rivail
	CFA de la Martinique
Guyane	LEGTPA de Macouria
	CFA de la Guyane
	LEAP Saint Laurent du Maroni
	MFR du Littoral Ouest à Mana
	MFR d'Apatou
	MFR des fleuves de l'Est à Régina
	MFR des Savanes
Réunion	MFREO de Papaïchton
	LEGTA E. Boyer de la Giroday - Saint Paul
	CFA Forma Terra à St Paul
	LPA Saint Joseph
	CFA Saint Joseph
	MFREO de la Plaine des Palmistes
	MF de l'Est à Saint André
Mayotte	MFREO de Saint Pierre
	Lycée Agricole de Mayotte
	CFPPA de Mayotte
	MFREO de Mtsamboro
	MFREO de Chirongui
	Etablissement de l'enseignement public

Des établissements publics confrontés à de multiples problématiques :

- des infrastructures et des équipements qui ont souffert de sous-investissement les rendant peu attractifs en Guadeloupe et en Martinique – un problème également d'attractivité en Guyane,
- un niveau de formation décrit, le plus souvent, comme en dessous des attendus des professionnels,
- Des établissements réceptacles des choix par défaut : refus dans d'autres établissements, orientation choisie par proximité géographique, orientation choisie au regard de la taille de l'établissement et son accueil « plus Familial »,
- Des établissements publics qui sont en concurrence avec l'offre initiale privée.

Néanmoins, le maillage territorial est jugé satisfaisant.

²⁶ Source : MASA - DGER

Des entrées à la hausse dans trois territoires...²⁷

L'évolution des effectifs de l'enseignement agricole en formation initiale varie d'un territoire à l'autre :

- En Martinique, une croissance faible :
 - De nouvelles formations sont ouvertes et compensent la perte d'effectifs de celles qui ont fermé,
 - Pour la formation de niveau 4, les mouvements sont antagonistes entre les diplômes,
 - Quel avenir pour le diplôme se substituant au BTSA DARC et ses deux inscrits en 2024 ?
- A Mayotte, la croissance est globalement soutenue par la dynamique des entrées sur le BAC PRO GEA.
- En Guyane, une croissance sur tous les titres sauf le BTSA DARC avec un taux important sur le CAPA agriculture des régions chaudes et le bac pro conduite de productions horticoles.

Figure 28 : Effectifs de l'enseignement agricole en formation initiale Martinique, Mayotte, Guyane

Effectifs entrants dans l'enseignement agricole en formation initiale en Martinique (Source : MASA-DGER)				
Niveau	Diplôme	Année d'entrée		Evolution 2019-2024
		2021	2024	
3	Seconde Pro - Productions	23	35	52%
	CAPA - Métiers de l'agriculture	6	10	67%
4	Bac Pro - CGEA	15	21	40%
	Bac Pro - Conduite prod horticoles	10	6	-40%
	BP - Resp Entreprise agricole	10	7	-30%
	Bac Pro - PIPAC		12	
5	BTSA - Agronomie-prod. végétales	25		-100%
	BTSA - D.A.R.C.	0	2	
	BTSA - Agronomie cultures durables		12	
Total général		89	105	18%
Total hors seconde pro		66	70	6%

Effectifs entrants dans l'enseignement agricole en formation initiale à Mayotte (Source : MASA-DGER)				
Niveau	Diplôme	Année d'entrée		Evolution 2019-2024
		2021	2024	
3	Seconde Pro - Productions	27	44	63%
	CAPA - Agriculture régions chaudes	25	26	4%
	CAPA - Métiers de l'agriculture	39	41	5%
4	Bac Pro - CGEA	13	30	131%
	Bac Pro - Conduite prod horticoles	14	12	-14%
5	BTSA - D.A.R.C.		15	
Total général		118	168	42%
Total hors seconde pro		91	124	36%

Effectifs entrants dans l'enseignement agricole en formation initiale en Guyane (Source : MASA-DGER)				
Niveau	Diplôme	Année d'entrée		Evolution 2019-2024
		2021	2024	
3	Seconde Pro - Productions	90	86	-4%
	CAPA - Agriculture régions chaudes	28	45	61%
	CAPA - Métiers de l'agriculture	67	72	7%
4	Bac Pro - CGEA	57	62	9%
	Bac Pro - Conduite prod horticoles	19	29	53%
5	BTSA - D.A.R.C.	19	18	-5%
Total général		280	312	11%
Total hors seconde pro		190	226	19%

²⁷ Source : MASA - DGER

...Et qui stagnent voire sont en chute dans deux autres²⁸

Si les effectifs en formation initiale de l’enseignement agricole sont en quasi-stagnation à La Réunion, cette vision globale masque des situations très variables selon les diplômes et l’ouverture de nouvelles sections qui limitent le repli sur celles qui existaient déjà en 2021.

En Guadeloupe, la situation est très préoccupante avec un repli fort et généralisé sur toutes les filières : globalement, les effectifs ont reculé d’un tiers entre 2021 et 2024.

Figure 29 : Effectifs de l’enseignement agricole en formation initiale La Réunion et Guadeloupe

Effectifs entrants dans l'enseignement agricole en formation initiale à la Réunion				
(Source : MASA-DGER)				
Niveau	Diplôme	Année d'entrée		Evolution 2019-2024
		2021	2024	
	Seconde Pro - Productions	81	76	-6%
3	CAPA - Agriculture régions chaudes	75	36	-52%
	CAPA - Métiers de l'agriculture	47	25	-47%
	BPA - Travaux prod animale/Polyculture-élevage	10	13	30%
	BPA - Travaux prod horticoles/Horti ornementale légum	24	16	-33%
	CAPA - Agri rég chaudes		59	
	BPA - Travaux prod horticoles/Arboriculture fruitière	1		-100%
4	Bac Pro - CGEA	42	33	-21%
	Bac Pro - Conduite prod horticoles	16	12	-25%
	BP - Resp Entreprise agricole	91	92	1%
	CS - Tracteurs machines agri.	5		-100%
	Bac Pro - PIPAC		16	
5	BTSA - ACSE		7	
	BTSA - Agronomie-prod. végétales	8		-100%
	BTSA - D.A.R.C.	16	11	-31%
	BTSA - Production horticole	1		-100%
	BTSA - Productions animales	24	15	-38%
	BTSA - Agronomie cultures durables		11	
	BTSA - Métiers du végétal		7	
Total général		441	429	-3%
Total hors seconde pro		360	353	-2%

Effectifs entrants dans l'enseignement agricole en formation initiale en Guadeloupe				
(Source : MASA-DGER)				
Niveau	Diplôme	Année d'entrée		Evolution 2019-2024
		2021	2024	
	Seconde Pro - Productions	49	30	-39%
3	CAPA - Agriculture régions chaudes	26	10	-62%
4	Bac Pro - CGEA	46	27	-41%
	Bac Pro - Conduite prod horticoles	10	13	30%
5	BTSA - D.A.R.C.	14	12	-14%
	BTSA - Productions animales	17	12	-29%
Total général		162	104	-36%
Total hors seconde pro		113	74	-35%

En Martinique et Guadeloupe, des données à replacer dans le contexte de déclin démographique qui se traduit par la baisse du nombre de jeunes – et d’une forme de concurrence entre enseignement général et enseignement agricole : les métiers agricoles pourraient ne pas être suffisamment mis en avant pendant les phases d’orientation au collège.

²⁸ Ibid.

Des ruptures nombreuses et des taux d'insertion faibles²⁹

La part des ruptures avant terme des contrats d'apprentissage en formation initiale est très élevée : 45% en Guadeloupe, 41% à La Réunion, 40% en Martinique et 30% en Guyane.

L'insertion à 6 mois après l'obtention du diplôme est aussi très faible.

Figure 30 : Modalités d'insertion des formés sur le cumul des années scolaires 2021-2022 et 2022-2023 par niveau, sur les 5 territoires ultra-marins

Modalités d'insertion des formés sur le cumul des années scolaires 2021-2022 et 2022-2023 par niveau (Source : ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire – Inserjeunes)							
Territoire	Nb en dernière année	Nb de sortants	Nb en emploi	Poursuite d'étude		Insertion à 6 mois	
				Nb en poursuite d'études	Part en poursuite d'études (en %)	Part en emploi 6 mois après la	Part des autres situations (en %)
Guadeloupe	33	25	12	8	24%	40%	40%
Martinique	73	57	20	16	22%	27%	51%
Guyane	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
La Réunion	406	291	94	115	28%	23%	49%
Mayotte	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

NB : aucune indication dans la base "inserjeunes" pour identifier si les sortants en emploi travaillent dans le secteur agricole.

Ce faible taux d'insertion est à mettre en relation avec le profil des élèves intégrant les formations initiales agricoles, notamment avec un niveau scolaire très faible à l'entrée en formation générant des difficultés fortes d'apprentissage.

Ce faible taux d'insertion est aussi mis en lien avec les orientations « par défaut » vers les établissements d'enseignement agricole, orientations jugées nombreuses par les acteurs interrogés.

Les autres enjeux de la formation initiale

La nécessité d'être plus agile et innovant pour répondre à une diversité de besoins et en même temps à des effectifs plutôt faibles (formation modulaire, partenariat avec les professionnels pour mise à disposition de plateaux techniques, etc.),

Le besoin de faire évoluer l'image de la formation agricole pour attirer des jeunes réellement motivés par les métiers de l'agriculture,

Renouer les liens avec les professionnels : pour mieux identifier leurs besoins et pour inverser la baisse de l'apprentissage.

²⁹ Source : MASA - DGER

4.2 LA FORMATION CONTINUE DES SALARIÉS

Des variations importantes de salariés formés³⁰

Le nombre de stagiaires de la formation professionnelle enregistre une forte progression en Martinique en 2024 et progresse légèrement à La Réunion. Cette croissance contraste fortement avec le repli de 50 % en Guadeloupe – Mais aussi en Guyane mais sur un effectif déjà faible en 2023.

A l'exception de la Guadeloupe, le nombre d'entreprises bénéficiaires de formation est stable entre 2023 et 2024.

Avec toutes les réserves liées à une approche indicative (cf. mode de calcul dans le tableau figure 31), les stagiaires de la formation professionnelle représentent plus d'un quart des salariés en Martinique soit près du double qu'en Guadeloupe et La Réunion – le recours est marginal en Guyane.

La forte baisse enregistrée en Guadeloupe en 2024 semble davantage liée à une très forte activité en 2023 qu'à la faiblesse intrinsèque de 2024 puisque la part estimée de salariés est conforme à la moyenne.

Figure 31 : Evolution du recours à la formation professionnelle entre 2023 et 2024 et estimation d'un « taux de salariés formés »

Evolution du recours à la formation professionnelle entre 2023 et 2024 (Source : Ocapiat Antilles-Guyane et Ocapiat La Réunion) et ESTIMATION d'un "taux de salariés formés"(Sources effectifs salariés permanents non familiaux : RA 2020)					
Territoire	Indicateurs	2024	2023	Evolution 2023-2024	ESTIMATION du taux de salariés formés (nb stagiaires 2024/nb salariés permanents non familiaux en 2020)
Guadeloupe	Nombre de stagiaires	217	431	-50%	12%
	Nombre d'entreprises bénéficiaires	38	57	-33%	
Martinique	Nombre de stagiaires	921	721	28%	28%
	Nombre d'entreprises bénéficiaires	76	80	-5%	
Guyane	Nombre de stagiaires	15	50	-70%	0,3%
	Nombre d'entreprises bénéficiaires	7	7	0%	
La Réunion	Nombre de stagiaires	322	288	12%	16%
	Nombre d'entreprises bénéficiaires	200	200	0%	
Mayotte	non disponibles				
TOTAL	Nombre de stagiaires	1 475	1 490	-1%	12%
	Nombre d'entreprises bénéficiaires	321	344	-7%	

Des dirigeants d'entreprises voire certaines organisations professionnelles (beaucoup parlent encore du FAFSEA) semblent « perdus » à la suite des multiples réformes de la formation professionnelle et de ce qu'elle propose aujourd'hui.

Dans les Antilles et en Guyane, le recours à la formation professionnelle est rendu complexe par :

- La structuration même des exploitations « employeuses », de petite taille :
 - l'identification des besoins de formation nécessite au préalable une projection de l'activité de l'exploitant pour déterminer les compétences dont il a besoin – dès lors, fréquemment, les chargés de mission Ocapiat doivent accompagner au préalable l'exploitation sur ce point avant d'engager des échanges sur les besoins de formation,
 - la capacité économique de payer le reste à charge de formation.
- Plus largement, il faut souligner l'absence de système structuré de remontées des besoins de formation : les organisations professionnelles s'emparent encore peu de ce sujet, sauf sur des formations réglementaires, les visions peuvent être parcellaires (par filière, par organisation...) et aucune instance d'échange interprofessionnel et inter-institutionnel n'existe,

³⁰ Ocapiat Antilles-Guyane et Ocapiat La Réunion. Ocapiat est l'Opérateur de Compétences pour la Coopération Agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires.

- L'absence de stratégie agricole ou de stratégie agricole partagée pour donner de la lisibilité et permettre aux exploitants de projeter leur développement et de là les besoins de compétences à renforcer dans leurs équipes,
- Ociapiat souhaite engager en 2026 une étude prospective emploi compétences agricoles en Martinique et Guadeloupe.

A La Réunion sont plus spécifiquement évoqués comme freins à la formation professionnelle :

- Une formation « sur le tas » privilégiée, au gré de la survenance des besoins (ce qui rejoint la difficulté dans les autres territoires de se projeter et d'anticiper les besoins),
- Des salariés qui ont connu un parcours scolaire difficile et qui ont une appréhension à retourner en formation,
- L'organisation du travail, le manque de temps sur les exploitations : un salarié en formation n'est pas remplacé et donc le travail n'est pas fait pendant son absence.

Partout, il existe des carences dans l'offre de formation. Certains marchés d'Ociapiat s'avèrent infructueux soit :

- parce que l'offre n'existe pas localement,
- parce que certains organismes de formation éprouvent encore des difficultés à se positionner sur les appels d'offre,
- parce qu'en l'absence d'offre locale, l'intervention d'organismes de formation hexagonaux peut s'avérer trop coûteuse.

Des marges de progrès "qualité" encore importantes des organismes de formation notamment en termes de :

- « Plateaux techniques » et d'outils pédagogiques dans un modèle économique contraint des organismes de formation (la volumétrie est faible et l'équilibre budgétaire d'une formation est souvent difficile à trouver),
- D'adaptation des contenus de l'offre aux spécificités agricoles ultra-marines.

Les difficultés rencontrées par les établissements publics de formation initiale dans les Antilles et en Guyane se retrouvent chez leurs établissements qui interviennent sur la formation professionnelle, voire sont démultipliées depuis la dernière réforme de la formation professionnelle et l'ouverture à la concurrence : leur modèle économique a été complètement modifié (financement au contrat) et au regard de la lourdeur de leur organisation, ils ont peiné et peinent encore à évoluer et perdent des marchés.

Deux initiatives intéressantes d'Ociapiat en Martinique :

- En cours de déploiement : la création d'une commission réunissant la DAAF, la chambre d'agriculture, les CFA pour échanger sur les problématiques de besoins en formation,
- Une approche complémentaire et territorialisée des besoins des exploitants en travaillant avec les trois EPCI martiniquais qui connaissent leur tissu économique et sont en lien avec les entreprises dont les entreprises agricoles.

Les sortants de formation initiale, au regard d'une volumétrie limitée à l'heure actuelle, ne pourront alimenter les besoins en compétences de l'agriculture, agriculture qui doit encore gagner en technicité. Ainsi, l'enjeu de montée en compétence des actifs salariés agricoles est clé tout comme l'est le renforcement de l'accès à la formation professionnelle.

Ce dernier repose sur plusieurs leviers : identification des besoins, réponse aux besoins avec une offre plus adaptée, adaptation de l'offre aux spécificités de l'agriculture ultra-marine, en termes de cultures et en termes de mode d'organisation, ...

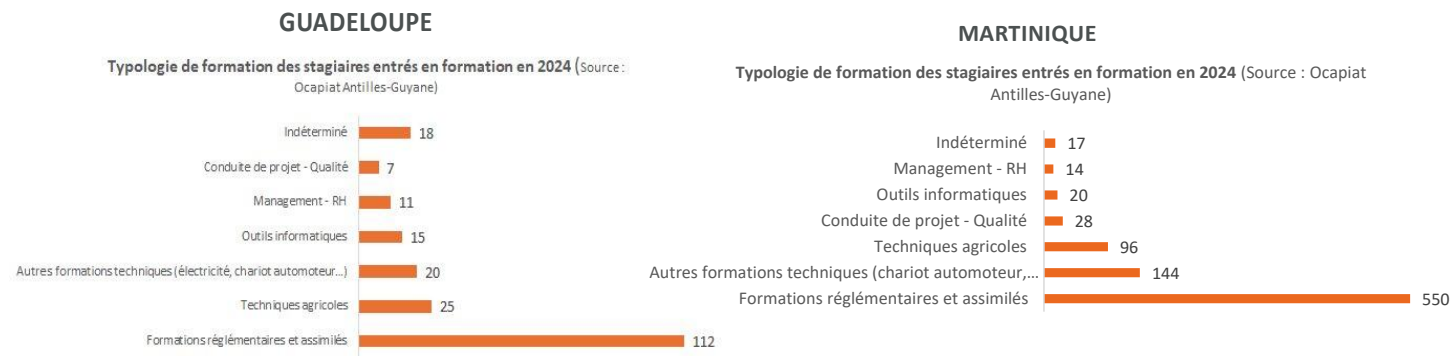
La formation professionnelle d’abord mobilisée sur le « réglementaire »³¹
NB : données disponibles uniquement en Guadeloupe et Martinique

Les stagiaires ont bénéficié en premier lieu de formations réglementaires (ex. Certiphyto, habilitation électrique...).

Viennent ensuite des formations « cœur de métier de production » pour une montée en compétence sur des techniques agricoles : 16% en Martinique, 13% en Guadeloupe.

Les autres formations semblent davantage être à destination de la professionnalisation des fonctions d’encadrement et supports et leur nombre est faible : management et conduite de projet.

Figure 32 : Typologie de formation des stagiaires entrés en formation en 2024 Guadeloupe et Martinique



L’alternance uniquement mobilisée à La Réunion³²

Figure 33 : Nombre de financement sur le dispositif d’alternance en formation professionnelle en 2024

Nombre de financement sur le dispositif d'alternance en formation professionnelle en 2024 (Source : Ocapiat Antilles-Guyane et Ocapiat La Réunion)	
Territoire	Nombre de financements d'alternant
Guadeloupe	23
Martinique	16
Guyane	2
La Réunion	215
Mayotte	nd
TOTAL	256

Le nombre de financements sur le dispositif alternance d’Ocapiat est marginal dans les Antilles et en Guyane, contrairement à La Réunion.

Ocapiat Antilles Guyane indique que l’alternance est en repli marqué depuis 2023 à l’échelle nationale. Les objectifs des délégations régionales ont donc été revus à la baisse en 2024. Malgré ces objectifs à la baisse, la délégation Antilles-Guyane est la seule à ne pas les atteindre pour cette année.

Les difficultés rencontrées en matière d’alternance dans les Antilles et en Guyane sont la conjugaison de freins déjà évoqués notamment sur la formation initiale : difficultés des organismes de formation publics, structures d’exploitation non adaptées, management daté...

³¹ Ocapiat Antilles-Guyane et Ocapiat La Réunion

³² Ibid.

4.3 LA FORMATION CONTINUE DES EXPLOITANTS

Un taux de couverture plus faible³³

Le taux d'accès à la formation des chefs d'exploitation ultra-marins est significativement plus faible que pour leurs homologues hexagonaux – sauf à La Réunion où il est conforme à la tendance nationale.

C'est aussi à La Réunion que le nombre d'organismes de formation partenaires de Vivéa (voir présentation de Vivéa en bas de page) est le plus important.

Le comité Vivéa ayant été récemment réactivé en Guyane, il n'y a désormais plus qu'à Mayotte où cette instance n'existe pas. C'est une instance clé entendu que le comité a pour objectif de définir les priorités locales en matière de formation agricole. Il devrait être formé avant la fin de l'année 2025.

Figure 34 : La formation des chefs d'exploitation : quelques indicateurs de Vivéa pour 2024

La formation des chefs d'exploitation : quelques indicateurs de Vivéa pour 2024 (sauf Réunion en 2023) (Source : Vivéa)						
	Guadeloupe	Martinique	Guyane	La Réunion	Mayotte	France métropolitaine
Indicateurs principaux						
Contributeurs	6090	2810	2188	2357	1653	
Taux d'accès à la formation	13%	11,70%	12,40%	21,50%	16,30%	21,70%
Nb d'organismes de formation partenaires	10	15	19	26	7	
Plan de développement de la formation (comité Vivia)	oui	oui	oui	oui	non	

A l'image de la formation professionnelle des salariés, les chefs d'exploitation se sont positionnés sur des formations « réglementaires », le certiphyto arrivant fréquemment dans les formations les plus suivies. Au-delà :

- En Guadeloupe et en Martinique : des formations liées aux techniques agricoles et de posture du dirigeant,
- En Guyane, des formations sur les techniques agricoles,
- A La Réunion, des formations sur les techniques agricoles aussi privilégiées,
- A Mayotte, les formations aux techniques agricoles arrivent devant le certiphyto.

³³ Source : Vivéa. Vivéa est un « 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. »

LES AIDES

05

5.1 PANORAMA

Aides agricoles européennes : 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 (Politique agricole commune).

Dans ce cadre, le FEADER 2023-2027 de Guadeloupe, par exemple, 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 périmètre 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 européennes : le POSEI

Le POSEI (Programme d'Options Spécifiques à l'Eloignement et à l'Insularité), programme de l'Union Européenne, vise à 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 européennes : OCM

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 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 (QVT).

Aides agricoles nationales

Différents types d'aides sur des programmes nationaux ont été catégorisés (catégorisation retrouvable notamment dans le Bilan produit par l'ODEADOM³⁴).

Les aides non spécifiques à l'agriculture d'Outre-Mer. Parmi elles :

- L'aide à l'accompagnement et l'installation – comme mentionné précédemment, l'installation n'est pas dans le périmètre de l'étude,
- L'assistance technique et animation qui peut permettre de financer des postes de conseillers techniques mais fléchée en direction des organisations professionnelles,
- Les autres aides (Ecophyto, Fonds avenir bio, PNDAR...) qui 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 rentre dans le champ direct de l'emploi.

Les autres types de soutien nationaux spécifiques à l'agriculture Outre-Mer. Parmi eux :

- L'allégement et l'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.

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.

A noter, les dispositifs Lodéom et Lopom ne s'appliquent pas à Mayotte. 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 novembre 2024, un rapport d'évaluation de ces aides³⁵ :

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.

³⁴ Source : ODEADOM, Bilan des soutiens à l'agriculture ultramarine du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023

³⁵ Menanteau, J.P. ; Bartoli, F. ; Blaison, E. ; Goutebroze, H. et Rosenzweig, A. (2024). Evaluation des mesures d'exonération de cotisations sociales spécifiques aux outre-mer. Inspection générale des finances.

Les aides spécifiques sur certains territoires

GUADELOUPE

La Région Guadeloupe déploie deux dispositifs en soutien à l'emploi agricole :

1. Un dispositif dédié au secteur agricole : CAP 100 emplois :
 - Participation au financement de 100 postes en CDI embauchés par un groupement d'employeurs agricoles,
 - Montant du financement : 2 €/heure/salarié pendant 5 ans,
 - Démarrage récent, pas de bilan disponible,
 - A ce jour, les 60 salariés du GE TSA en bénéficient (participation rétroactive).
2. Un dispositif « de droit commun » nommé « les emplois tremplins » :
 - Aide dégressive sur 3 ans pour l'embauche d'un demandeur d'emploi, les jeunes diplômés (Bac +2 et plus), les personnes avec RQTH,
 - Montant de l'aide : 7000 € (année 1), 3000 € (année 2), 2000 € (année 3),
 - Mobilisation par le secteur agricole entre 2011 et 2024 : 26 structures,
 - Mais seulement 8 des 26 ont perçu l'intégralité de l'aide, les autres n'ayant pas fourni les justificatifs attendus.

Le Conseil Départemental de Guadeloupe dispose d'un dispositif :

1. Un dispositif « de droit commun » pour l'embauche de RSA :
 - Aide de 3000 € versée en une fois à l'entreprise pour l'embauche d'un bénéficiaire du RSA,
 - Secteur agricole éligible,
 - A ce jour, aucune sollicitation d'une exploitation agricole.

MARTINIQUE

La Collectivité Territoriale de Martinique dispose de trois dispositifs :

1. Un dispositif dédié au secteur agricole : aide au démarrage pour les groupements et organisations de producteurs agricoles / Ce dispositif, aujourd'hui suspendu prévoyait :
 - Année 1 : 50 % de ces frais avec plafond à 15 000 €,
 - Année 2 : 40 % / 10 000 €,
 - Année 3 : 30 % / 10 000 €.Parmi les coûts admissibles : les frais administratifs de personnel sur 3 ans :
2. Dispositif de droit commun « aide à l'emploi » :
 - Secteur agricole éligible,
 - Prise en charge de 30 % du salaire brut pendant 12 mois (plafond à 4000€) dans la limite de 12 000 € par entreprise,
 - Prise en charge majorée à 40% si jeune de 16 à 24 ans, (plafond 10000 €) avec limite de 50 000 € / entreprise sur 2 ans.

3. Dispositif de droit commun « aide au recrutement d'apprentis » :

- Secteur agricole éligible,
- Jeunes de 16 à 30 ans,
- Montant : 915 € pour le recrutement ET 2 500 € pour un apprenti mineur / 2 800 € pour un apprenti majeur.

LA REUNION

Le Conseil Départemental de La Réunion et l'Etat disposent d'un dispositif :

1. Dispositif dédié à la reprise d'emploi des bénéficiaires du RSA : R+ bonifié pour le travail saisonnier agricole :

- Bénéficiaires du RSA de plus de 6 mois qui notamment reprend un emploi,
- Compensation de la perte du RSA et de la baisse des allocations logement,
- Maximum : 1 an,
- Montant maxi : 635,70 + Bonifié de 600 € pour les travailleurs saisonniers agricoles (dispositif « A.I.D.E.S » Agricole) – Pour le secteur agricole, retour possible du bénéficiaire au RSA après la période de travail saisonnier,
- A ce jour, peu voire pas de mobilisation dans le secteur agricole.

GUYANE

Pas d'aide identifiée.

MAYOTTE

Pas d'aide identifiée.

Les aides nationales à l'emploi « de droit commun »

Le secteur agricole est éligible à différentes aides de droit commun visant à favoriser l'insertion et l'embauche :

1. Les aides de l'Etat :

- Les aides spécifiques liées à l'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) de l'Etat,
- Le CUI-CAE de l'Etat.

2. Les aides à l'embauche d'un demandeur d'emploi en contrat de professionnalisation de France Travail :

Les directions régionales de France Travail qui ont été rencontrées n'ont pas fait part de la mobilisation de ces aides par les entreprises agricoles.



Les aides à l'emploi mobilisables par le secteur agricole sont peu nombreuses : elles relèvent du droit commun, notamment les aides de l'Etat et de France Travail et sont majoritairement fléchées sur les dispositifs d'alternance, peu mobilisés sur les territoires étudiés.

Les aides à l'emploi de bénéficiaires du RSA, adaptées (à la Réunion) ou de droit commun (en Guadeloupe) ne sont également pas mobilisées. Sur l'aide dédiée aux travailleurs saisonniers à La Réunion, une communication plus ciblée va être déployée.

ENJEUX CLÉS ET PISTES DE TRAVAIL

06

Un préalable : l'emploi. Un facteur très fortement imbriqué dans un système complexe

Nous observons une série de paramètres (structurels ou conjoncturels), **qui ne rentrent pas dans le champ de l'étude** mais qu'il est nécessaire d'avoir à l'esprit car ils impactent, plus ou moins directement, la question de l'emploi et donc la portée des actions qui pourront être conduites :

- Le foncier peu disponible et qui ne se libère pas :
 - C'est un frein à l'installation, quel type de main d'œuvre demain pour assurer la production agricole si le renouvellement des chefs d'exploitation est rendu complexe ?
 - Cette première interrogation est d'autant plus centrale que les jeunes qui s'inscrivent en formation initiale visent en premier lieu de devenir chef d'exploitation et non salarié agricole.
- Des modèles économiques fragiles, des revenus agricoles faibles, une faible capacité de rémunérer le travail :
 - Ce sont aussi des freins directs à l'emploi, le revenu étant un élément d'attractivité important.
- Des débouchés locaux mais des étapes intermédiaires en cours de structuration pour consolider le modèle économique des exploitations (agro transformation) avec, là aussi, des problématiques d'emploi,
- Des systèmes de concurrence : de production locale non déclarée (ex: bovin en Guadeloupe : 37000 bovins déclarés), d'importation non déclarée (ex. produits agricoles du Suriname dans l'Ouest guyanais) qui impactent le revenu agricole... et donc, à la fois la capacité de régulariser l'emploi agricole et de développer son attractivité.

Un secteur en tension : des freins structurels au développement de l'emploi agricole ultra marin

1. Une inadéquation entre offre et demande d'emploi :

- Peu d'offres visibles (ni déposées à France Travail, ni remontées aux intermédiaires, recrutement par bouche-à-oreille),
- Méconnaissance des métiers agricoles par les candidats et par les prescripteurs eux-mêmes,
- Candidatures souvent par défaut, peu de vocations (idem pour la formation initiale).

2. Des conditions de travail encore peu attractives :

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

3. Des freins à l'embauche et à la fidélisation :

- Emplois souvent précaires et emplois saisonniers,
- Emplois à temps partiel,
- Les conditions de travail mentionnées précédemment.

4. Des réticences à embaucher :

- Faible lisibilité sur les perspectives économiques dans les petites exploitations et réticence à s'engager sur de l'embauche,
- Des exploitants fréquemment pluriactifs, non présents en permanence sur l'exploitation et qui ont des réticences à introduire de nouvelles personnes sur l'exploitation,
- Très peu de dispositifs spécifiques pour accompagner les embauches.

5. Formation et professionnalisation limitées :

- Des effectifs en formation agricole en deçà des besoins et qui ne s'insèrent pas forcément dans le secteur agricole,
- Salariat agricole non valorisé dans la formation initiale qui forme essentiellement des futurs chefs d'exploitation,
- Peu d'habitude de la formation continue qui limite l'évolution des pratiques et la prise en compte de la mécanisation.

Quels leviers activer pour l'emploi agricole ?

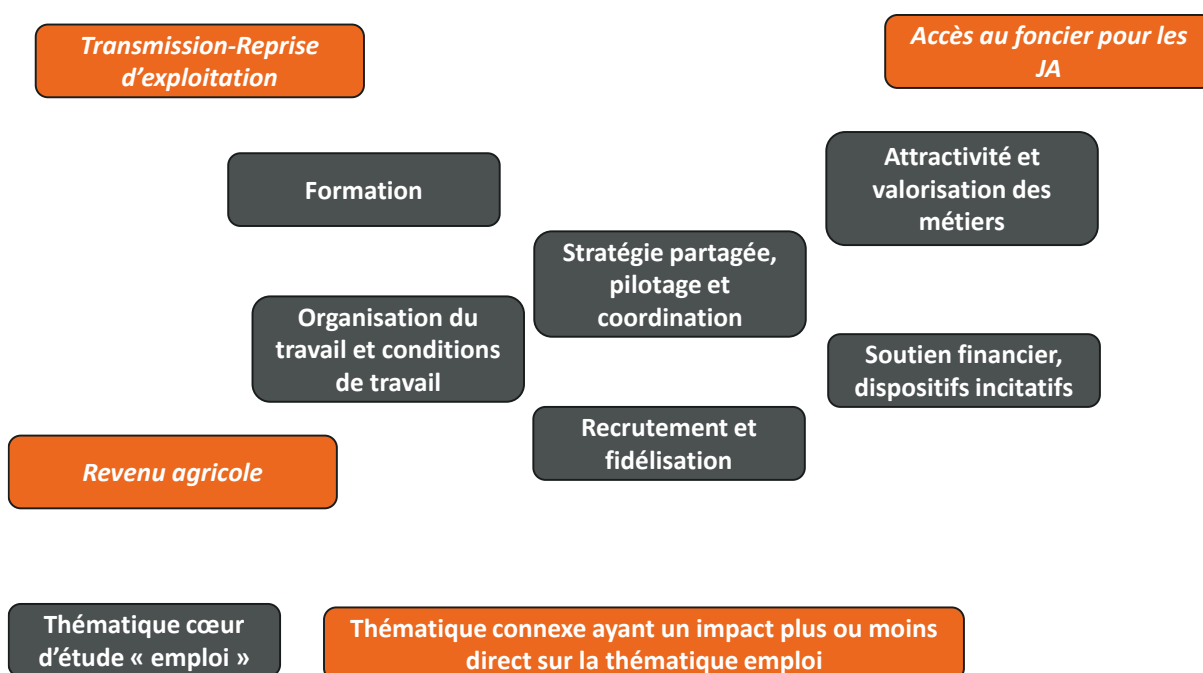
Figure 35 : Tableau des axes de travail, leurs objectifs et les leviers à mobiliser

Axes de travail	Objectifs / Leviers à mobiliser
Visibilité et attractivité des métiers	Recensement des offres réelles, campagnes de promotion, témoignages de salariés, jobdatings efficaces
Amélioration des conditions de travail	Mécanisation adaptée, équipements, modernisation du management, qualité de vie au travail
Professionnalisation & formation	Formations modulaires, reconversion, reconnaissance des compétences, lien organismes de formation/exploitants
Structuration de l'offre et du recrutement	Groupements d'employeurs, plateformes d'emploi agricole, anticipation des besoins de main-d'œuvre
Valorisation et sécurisation salariat agricole	Statut, rémunération, sécurisation des parcours professionnels
Insertion et innovation sociale	Mobilisation des publics éloignés de l'emploi via chantiers, GEIQ, ateliers d'insertion – promotion de ces outils et des parcours réussis
Pilotage territorial cohérent	Coordination des acteurs (COPIL emploi, Région, Chambre d'agriculture, partenaires emploi/formation) et stratégie partagée sur le volet emploi / formation

La nécessité d'une approche systémique

Il est nécessaire d'agir simultanément sur de nombreux paramètres pour créer un cercle vertueux sur l'emploi agricole et avoir un pilotage global de la démarche.

Figure 36 : Schéma « approche systémique et paramètres à prendre en compte »



PARTIE 2 : FEUILLE DE ROUTE ET BOITE A OUTILS

METHODOLOGIE D'ELABORATION DU PLAN

07

7.1 CINQ ENJEUX CLES

La mise en perspective des 5 états des lieux territoriaux et des problématiques qui en résultent a permis, de manière transversale (territoires, filières, domaines emploi-formation, système d'aides observés) d'identifier 5 enjeux clés validés par le comité de pilotage de l'étude :

- 1 Le renouvellement de la main d'œuvre agricole
- 2 La lisibilité du marché du travail
- 3 La montée en compétences
- 4 La mutualisation
- 5 L'observation et l'animation

7.2 DEROULEMENT DES ATELIERS

La feuille de route a été coconstruite avec 68 acteurs qui se sont mobilisés autour de trois groupes de travail. Ces groupes de travail ont eu lieu début octobre 2025 :

- Groupe de travail 1 : Gouvernance, observation et lisibilité du marché du travail ;
- Groupe de travail 2 : Renouvellement et mutualisation de la main-d'œuvre agricole ;
- Groupe de travail 3 : Montée en compétences.

Figure 37 : Schéma représentant la logique derrière l'ordre des groupes de travail

CHEMINEMENT DES GROUPES DE TRAVAIL



Figures 38, 39 et 40 : Tableaux des participants aux groupes de travail 1, 2 et 3

Groupe de travail 1

Territoire	Organisme	Fonction
Martinique	Chambre d'Agriculture	Chargé du pôle invitation
	ODEADOM	Cheffe de service adjointe Productions Diversifiées
Guyane	INTERVIG	Secrétaire Général
La Réunion	DAAF	Chargé de la Filière canne, aide adapt. Industrie sucre, suivi chambre d'agriculture
	France Travail	Chef de Projet, Direction Affaires et Relations Internationales
Martinique	DEETS	Chargée de développement territorial Emploi Économie
	Terre D'avance	Consultant senior
Martinique	DAAF	Adjointe cheffe du service SISEP
Guadeloupe	DAAF	Chef du sfd
La Réunion	Tereos	Directeur agricole
	Terre D'avance	Consultante
	ODEADOM	Directrice adjointe
Guyane	IFIVEG	Coordinatrice
Guyane	CTG	Responsable d'unité agriculture et agroalimentaire
Martinique	DAAF	Chargée de dispositifs pour les entreprises et les structures - Service Agriculture et Forêt
	ODEADOM	Responsable de pôle "plans d'investissement"
	France Travail	Directrice territoriale déléguée Ile et Vilaine
Martinique	DAAF	Cheffe de projet
	Terre D'avance	Consultante
	ODEADOM	Chargée de mission
Guadeloupe	DAAF	Cheffe d'unité coordination des politiques agricoles et adjointe au chef du service de l'économie agricole
Guadeloupe	GUAVIE	Secrétaire Général
	DGPE/BEI	Chargé de mission Attractivité de l'emploi agri/agro
Guadeloupe	IGUAFHOR	Animateur de l'interprofession
	ODEADOM	Directeur
Guadeloupe	Chambre d'Agriculture	Directeur général des services
La Réunion	France Travail	Correspondante Régionale Offre de Services aux Entreprises
	DGPE/BEI	Adjoint chef du bureau Emploi Innovation
La Réunion	DAAF	Chef de Service Information Statistique et Économique
	DGEFP Ministère du travail	Mission anticipation et développement de l'emploi et des compétences
La Réunion	ARIFEL	Secrétaire général
Guadeloupe et Martinique	CARAIBES MELONNIERS	
	Terre D'avance	Consultante
Guyane	Chambre d'Agriculture	2e vice-présidente
	DGPE/SDFA	Chargée de mission Outre-mer et POSEI
La Réunion	DAAF	Cheffe du service formation et développement
La Réunion	Chambre d'Agriculture	Responsable du département entreprise
Guyane	DEAAF	
Guadeloupe	France Travail	Cheffe de cabinet du directeur régional
Guadeloupe	DAAF	Cheffe du service de l'information statistique, économique et du pilotage
Mayotte	AIM	Secrétaire générale
	Chambre d'agriculture	Chargée d'études Outre-mer
	DGOM	
	ODEADOM	Pilote de l'observatoire de l'économie agricole d'outre-mer

Groupe de travail 2

Territoire	Organisme	Fonction
Mayotte	AIM	Secrétaire générale
	Chambre d'agriculture	Chargée d'études Outre-mer
La Réunion	ARIBEV	Chargée de missions
	Terre D'avance	Consultant senior
	Terre D'avance	Consultante
	Terre D'avance	Consultante
	ODEADOM	Pilote de l'observatoire de l'économie agricole d'outre-mer
	ODEADOM	Chargée de mission
	ODEADOM	Responsable de pôle "plans d'investissement"
Martinique	SICA Canne Union	Directeur
	DGPE/BEI	Chargé de mission Attractivité de l'emploi agri/agro
Guyane	DEAAF	
La Réunion	DAAF	Chef de Pôle « Installation, Contrôle des Structures, Emplois »
	ODEADOM	Directrice adjointe
	France Travail	Chargée des partenariats régionaux
Martinique	DEETS	Chargée de développement territorial Emploi Économie
Martinique	DAAF	Gestionnaire aides agriculteurs en difficulté
Guadeloupe	Conseil Régional	Conseiller régional en charge de l'Économie verte
Guadeloupe	DAAF	Chef du sfd
Martinique	Coopérative des éleveurs bo	Eleveuse
La Réunion	ARIFEL	Secrétaire général
Martinique	France Travail	Conseillère à l'emploi
Guadeloupe	IGUAFHOR	Animateur de l'interprofession
Guyane	IFIVEG	Coordinatrice
	France Travail	Chef de Projet, Direction Affaires et Relations Internationales

Groupe de travail 3

Territoire	Organisme	Fonction
Mayotte	AIM	Secrétaire générale
	Chambre d'agriculture	Chargée d'études Outre-mer
	Terre D'avance	Consultante
	Terre D'avance	Consultant senior
	ODEADOM	Pilote de l'observatoire de l'économie agricole d'outre-mer
	DGPE/BEI	Chargé de mission Attractivité de l'emploi agri/agro
	France Travail	Chef de Projet, Direction Affaires et Relations Internationales
	ODEADOM	Chargée de mission
Martinique	DEETS	Chargée de développement territorial Emploi Économie
Guadeloupe		Agroforestière et agricultrice biologique
Guyane	France Travail	Responsable d'équipe au sein de l'agence France Travail Cayenne
	Chambre d'agriculture	
La Réunion	ARIFEL	Secrétaire général
Martinique	France Travail	Conseillère à l'emploi
Martinique	DAAF	Adjointe cheffe du service SISEP
Guadeloupe	IGUAVIE	Secrétaire Général
Guadeloupe	IGUAFHOR	Animateur de l'interprofession
	ODEADOM	Responsable de pôle "plans d'investissement"
Guyane	INTERVIG	Secrétaire Général
Martinique	DAAF	Gestionnaire aides agriculteurs en difficulté
La Réunion	ARIBEV	Chargée de missions
La Réunion	DAAF	Cheffe du SFD

FEUILLE DE ROUTE

08

8.1 FEUILLE DE ROUTE : VUE D'ENSEMBLE

		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12
Axe 1 : Piloter le plan d'action et rendre l'offre d'emploi lisible	Installer la gouvernance, définir la stratégie emploi et le plan d'action												
	Renforcer l'observation de l'emploi et du marché du travail												
	Augmenter le nombre d'offres d'emploi et mieux les diffuser												
Axe 2 : Renouveler la main d'œuvre agricole	Renforcer l'attractivité												
	Mutualiser l'emploi entre les filières												
	Diversifier les publics pour amplifier les recrutements												
Axe 3 : Permettre la montée en compétences	Identifier et mesurer les besoins en formation												
	Faire évoluer la formation initiale et continue												
	Dégager du temps pour la formation continue et adapter l'offre de formation												
	Massifier les besoins pour développer l'offre de formation initiale et continue												

La feuille de route a été structurée autour de trois axes et 10 sous-axes en réponse aux **enjeux communs** aux cinq territoires d'étude.

Pour chacun des sous-axes, sont ensuite proposées une multitude d'actions possibles qu'il convient de considérer comme une boîte à outils à disposition de chacun des territoires. En effet, l'hétérogénéité des territoires, largement mise en évidence au travers du diagnostic, vaut également en termes d'actions d'ores et déjà entreprises. Aussi, en fonction de la maturité de chacun des territoires sur le sujet, ces derniers pourront s'emparer de tout ou partie des actions proposées.

Une exception à ce principe pour le sous axe « installer la gouvernance, définir la stratégie emploi » et le plan d'actions de l'axe 1 : toutes les actions sont à conduire pour l'ensemble des cinq territoires, l'installation de cette gouvernance constituant un pré-requis pour le déploiement de la feuille de route, à l'échelle du territoire.

8.2 FEUILLE DE ROUTE : DETAILS PAR AXE

AXE 1 – PILOTER LE PLAN D’ACTION ET RENDRE L’OFFRE D’EMPLOI LISIBLE

Contexte

Les enjeux auxquels se heurte l’emploi agricole dans les DROM ne peuvent être adressés que dans un cadre structuré : cadre de gouvernance établi et méthodologie d’observation des données emploi et marché du travail définie. Cette structuration doit notamment permettre de rendre lisible un marché du travail « caché » afin d’apparier au mieux offre et demande actuelles.

Enjeux

1/ L’absence d’un cadre de gouvernance

L’absence d’une gouvernance dédiée à la question de l’emploi agricole dans les cinq territoires d’étude est l’un des constats majeurs du diagnostic.

La feuille de route présentée ci-dessous nécessite la mise en place d’une stratégie partagée, d’un cadre de gouvernance clair et l’instauration d’une méthodologie générale de projet. **Ainsi, la première priorité de cette feuille de route consiste bien à définir ce cadre.**

2/ Des limites dans les données existantes

Les données statistiques existantes concernant l’emploi agricole comportent certaines lacunes notamment en termes de précision et d’actualisation. L’Agreste reste la source de données la plus riche sur le sujet, elle est également la plus exploitée. Néanmoins, le pilotage de la stratégie pour l’emploi agricole nécessite d’avoir une vision plus fine des dynamiques d’emploi en exploitant davantage de sources de données, de mettre en œuvre une méthodologie de consolidation et de définir les modalités de partage des analyses pour des décisions d’actions éclairées.

3/ Un marché du travail « caché »

L’analyse des données du marché du travail a montré un décalage considérable entre le volume d’offres d’emploi déposées à France Travail et les embauches réalisées. Ainsi, très peu d’offres sont déposées par les exploitants, situation qui tend à s’amplifier durant la période observée. Cette situation ne permet pas d’analyser et d’anticiper de manière précise les besoins en main d’œuvre du secteur de la production agricole et donc de mettre en place les actions ad-hoc. Il est donc nécessaire de rendre le marché lisible auprès des pilotes de la stratégie régionale, des demandeurs d’emploi, de renforcer le positionnement de France Travail sur les métiers de l’agriculture et de pouvoir mesurer les réelles tensions existantes sur le marché du travail.

Priorités

Priorité 1	Définir une gouvernance, animer et suivre la démarche
Priorité 2	Observer l’emploi et le marché du travail
Priorité 3	Augmenter le nombre d’offres d’emploi et mieux les diffuser

Priorité 1	Définir une gouvernance, animer et suivre la démarche
-------------------	--



BOITE A OUTILS / METHODES : Priorité 1 – Définir une gouvernance, animer et suivre la démarche

Sous-priorité	Boîte à outils / méthodes	Types d'actions	Calendrier
Installer la gouvernance au sein du Comité Régional Pour l'Emploi (CRPE) en y créant une commission régionale pour l'emploi agricole	➤ Outre les membres définis par décret (DAAF, DEETS, Collectivités Territoriales, Rectorat, France Travail, Mission Locale, Cap Emploi, Chambre d'agriculture, Syndicats salariés et professionnels et interprofessions), permettre aux autres acteurs de l'emploi agricole de participer à cette gouvernance en créant une commission régionale dédiée à l'emploi agricole ➤ Parmi les membres à associer : l'enseignement agricole (public et privé sous contrat), l'opérateur de compétences Ocapiat, le fonds mutualisé pour la formation Vivéa, le réseau de l'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion...).	Action préalable	Trimestre 1
Définir la stratégie emploi et le plan d'action	➤ Raisonner dans un cadre inter filières ; ➤ Analyser le cadre stratégique du développement agricole en s'appuyant sur les documents cadres : feuille de route pour l'autonomie alimentaire, PAT validés, volet agricole du SRDEII, etc. ; ➤ Mettre en place des groupes de travail permettant d'identifier le volume d'emplois et les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs de production agricole ; ➤ Décliner un plan d'actions : ○ Recenser les actions déjà réalisées et capitaliser dessus ; ○ Se nourrir de cette feuille de route (volet boîte à outils / méthodes) ; ○ Bien maîtriser les dispositifs existants sur le volet financier (exemple : financements européens) ; ➤ Déterminer collectivement un planning de déploiement, des indicateurs de suivi et d'impact ; ➤ Mettre en place de groupes de travail par thématique ; ➤ Identifier des acteurs « pilote » pour chaque action.	Actions préalables	Trimestre 2

Piloter et suivre le déploiement du plan d'action	➤ Définir un animateur du programme ; ➤ Mettre en place un outil de pilotage permettant de suivre à la fois le déploiement du plan d'action et l'atteinte des objectifs ; ➤ Faire une évaluation et un suivi des indicateurs périodiquement ; ➤ Planifier des réunions trimestrielles de la commission régionale pour l'emploi agricole.	Actions secondaires	Réunions à la fin des trimestres 3, 4, 5, 6, 8, 10, 12.
---	---	---------------------	---

Priorité 2 Observer l'emploi et le marché du travail

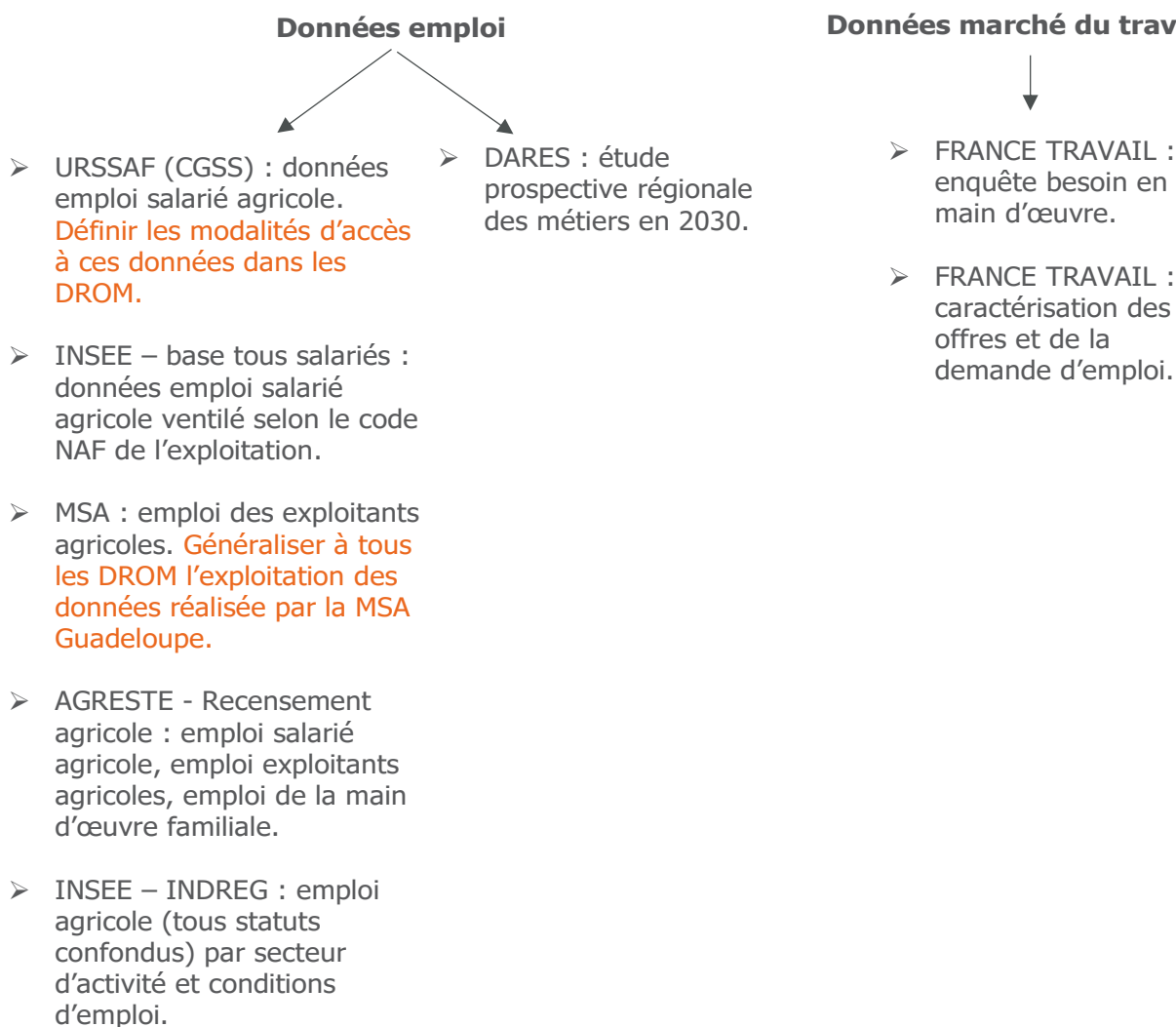


BOITE A OUTILS / METHODES : Priorité 2 – Observer l'emploi et le marché du travail

Sous-priorité	Boîte à outils / méthodes	Types d'actions	Calendrier
Identifier au sein des Observatoires Régionaux Emploi Formation (OREF) les données disponibles sur l'emploi et la formation dans la production agricole	➤ Recenser et expertiser les sources de données emploi et marché du travail existantes à partir de celles listées lors des ateliers ; ➤ Capitaliser sur les outils existants comme celui de La Réunion Syop.re (système d'observation partenarial).	Actions préalables	Trimestre 3
Renforcer l'observation de l'emploi agricole, si les OREF ne disposent que d'une vision parcellaire sur l'emploi agricole	➤ Scénario 1 : Etablir un partenariat avec le CARIF OREF pour développer l'observation. ➤ Scénario 2 : Développer une mission d'observation en interne – Non recommandé	Actions secondaires Actions secondaires	Trimestre 5 – Trimestre 6 Trimestre 5 – Trimestre 6
Exploiter les données et les partager	➤ Exploiter les données. ➤ Partager les données.	Actions secondaires Actions secondaires	Trimestre 7 – Trimestre 8 Trimestre 11
Enrichir les données	➤ Conventionner avec les organismes producteurs de données renseignant plus finement sur l'emploi agricole MASA/INSEE/MSA/URSSAF pour pouvoir partager de la donnée individuelle et appairer plus facilement les structures ; ➤ Déployer le suivi des fermes avec des indicateurs sociaux (main d'œuvre, ETP...) et enrichir les référentiels technico économiques ➤ Etudier les possibilités de documenter le recours à la main d'œuvre étrangère dans le secteur de la production agricole.	Actions secondaires	Trimestre 9

Priorité 2 – Observer l’emploi et le marché du travail : sous priorité - Identifier au sein des observatoires OREF les données agricoles disponibles

Sources de données emploi et marché du travail existantes et listées en atelier, avec des actions à mener pour certaines sources :



Priorité 3	Augmenter le nombre d'offres d'emploi et mieux les diffuser
-------------------	--



BOITE A OUTILS / METHODES : Priorité 3 – Augmenter le nombre d'offres d'emploi et mieux les diffuser

Sous-priorité	Boîte à outils / méthodes	Types d'actions	Calendrier
Soutenir les exploitants dans l'identification de leurs besoins	➤ S'appuyer sur les structures existantes (Chambres, organisations professionnelles, interprofessions) pour organiser des temps de travail avec des exploitants volontaires pour définir des ratios de besoin de main d'œuvre en fonction des orientations techniques des exploitations ➤ Affiner l'expertise de France Travail sur les métiers agricoles : ○ Identifier un référent agriculture au sein de chaque agence France Travail pour accueillir les exploitants et leurs offres ; ○ Former les conseillers via le référent formation pour une meilleure connaissance des métiers ; ○ Créer, améliorer et faire évoluer les fiches métiers du secteur agricole.	Actions préalables	Trimestre 3 – Trimestre 4
Recueillir les offres	➤ En s'appuyant sur les services de France Travail : proposer un service d'accompagnement des exploitants au dépôt d'une offre d'emploi pour leur simplifier la démarche et faire connaître ce service d'accompagnement en s'appuyant sur les organisations professionnelles et sur les chambres. ➤ En développant sur les territoires les services des associations APECITA et ANEFA qui, au-delà de travailler sur l'attractivité des métiers agricoles, proposent également des bourses de l'emploi.	Actions secondaires	Trimestre 5 – Trimestre 12
Diffuser les offres	Au-delà de la diffusion par le Réseau Pour l'Emploi : ➤ Diffuser au sein des établissements d'enseignement agricole ; ➤ Diffuser via des outils simples : téléphone, radio, réseaux sociaux ; ➤ Diffuser via le déploiement de l'APECITA et l'ANEFA ; ➤ Diffuser via France Travail (lors des matinées de l'emploi des collectivités par exemple) ; Permettre l'intermédiation via les mises en situation France Travail (MRS) pour les demandeurs d'emploi.	Actions secondaires	Trimestre 5 – Trimestre 12

AXE 2 – RENOUVELER LA MAIN D'ŒUVRE AGRICOLE

Contexte

Considérant la baisse importante des effectifs agricoles sur les 5 territoires d'étude (hors Guyane), générée notamment par la diminution de la main d'œuvre familiale et le vieillissement des chefs d'exploitations (36 à 43% des chefs d'exploitation ont 60 ans ou plus, sauf en Guyane et à La Réunion), la faible substitution de la main d'œuvre par de la mécanisation et une volonté de développer la production en lien avec les stratégies de développement de l'autonomie alimentaire, **le secteur agricole doit renouveler sa main d'œuvre afin de faire face à des besoins croissants dans le cadre des Stratégies de souveraineté alimentaire.**

Enjeux

1/ Un manque d'attractivité

Le manque d'attractivité de l'emploi agricole dans les 5 territoires étudiés fait consensus lors des entretiens avec les acteurs du territoire : image négative du secteur agricole au sein des milieux familiaux, conditions de travail difficiles (tâches manuelles, conditions climatiques, organisation du travail, manque d'infrastructures d'accueil au sein des exploitations, etc.), exploitations peu modernes, style de management en décalage avec les aspirations des nouvelles générations etc. Au-delà d'analyses convergentes des acteurs, ce manque d'attractivité s'observe également au travers de données statistiques : baisse du nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans le secteur de la production agricole, effectifs de formation initiales qui, jusqu'à un passé récent étaient orientés à la baisse (c'est toujours le cas en Guadeloupe et à La Réunion). Le secteur est donc très insuffisamment attractif pour renouveler les générations agricoles actuellement en activité.

2/ Un emploi agricole fragmenté

L'emploi agricole, qui est aujourd'hui visible sur les différents territoires, est fragmenté : les quotités de travail des ouvriers sont inférieures à un équivalent temps plein, certaines cultures (canne à sucre, cultures fruitières...) nécessitent une main d'œuvre saisonnière, et la structure des exploitations, avec une majorité de micro et petites exploitations, ne nécessitent pas l'emploi d'un salarié à temps plein. Cette fragmentation de l'emploi est un paramètre supplémentaire nuisant à l'attractivité de l'emploi agricole, les salariés ne pouvant bénéficier d'un emploi à temps plein. Aucune solution structurée n'est proposée à l'heure actuelle sur les territoires pour répondre à cette problématique, à l'exception du Groupement d'Employeurs en Guadeloupe alors que la mutualisation d'emploi, inter-filières, est à l'œuvre depuis près de 40 ans en hexagone en prenant justement appui sur les dispositifs de Groupements d'Employeurs.

3/ Des publics cibles qui ne suffisent plus à répondre aux besoins des employeurs

Actuellement, les principaux canaux de recrutement sont le bouche à oreille et le cercle restreint du réseau des agriculteurs, seules très peu d'offres sont déposées à France Travail. Par ailleurs, les effectifs sortants de formation initiale sont jugés comme insuffisants pour alimenter le marché du travail agricole. Dès lors, il convient d'élargir les publics cibles à attirer dans le secteur agricole, aussi en montrant la diversité des métiers qui y sont exercés.

Priorités

Priorité 1	Renforcer l'attractivité
Priorité 2	Mutualiser l'emploi entre les filières
Priorité 3	Diversifier les publics pour amplifier les recrutements

Priorité 1	Renforcer l'attractivité
-------------------	---------------------------------



BOITE A OUTILS / METHODES : Priorité 1 – Renforcer l'attractivité

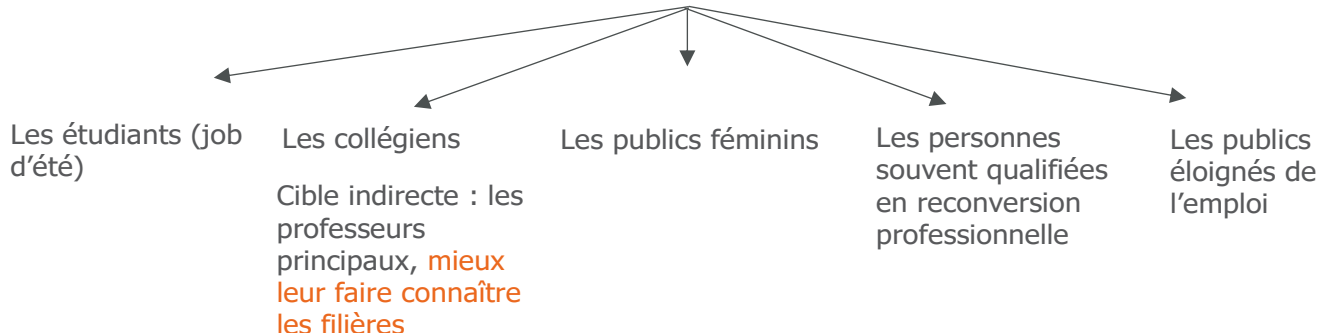
Sous-priorité	Boîte à outils / méthodes	Types d'actions	Calendrier
Améliorer l'accessibilité aux exploitations	➤ Etudier les possibilités d'hébergement au sein des exploitations pour les travailleurs saisonniers et inciter les exploitants à développer cette pratique ; ➤ Mobiliser les dispositifs de droit commun en faveur de la mobilité proposés par le Réseau pour l'Emploi et ses partenaires (par exemple aide au permis de conduire dans les missions locales, prêt temporaire de véhicule à prix accessible) ainsi que les actions déployées par les Collectivités territoriales ➤ Sensibiliser les exploitants à mettre en place des transports collectifs ; ➤ Mobiliser les dispositifs d'aide au logement saisonnier d'Action Logement ;	Actions préalables	Trimestre 3 – Trimestre 12
Améliorer les conditions d'accueil des salariés	➤ Mobiliser l'offre de service des ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de travail) ➤ Sensibiliser les exploitants sur les questions d'accueil des salariés, de sécurité au travail, de fourniture des EPI etc.	Actions préalables	Trimestre 3 – Trimestre 12
Réduire la pénibilité	➤ Mobiliser l'ARACT pour inciter les exploitants à limiter les tâches manuelles (mécanisation légère) et à adapter les outils aux conditions géographiques ; ➤ Faire évoluer l'organisation du travail via des formations Ocapiat permettant de diversifier les tâches et via la mise en œuvre d'un Service de remplacement.	Actions préalables	Trimestre 3 – Trimestre 12
Améliorer l'encadrement (management)	➤ Former les chefs d'exploitation à l'encadrement via Vivea ; ➤ Inciter les chefs d'exploitations à diversifier et utiliser les leviers de reconnaissance : ○ Financier (pour un nombre limité d'exploitations) : prime aux résultats, prime panier, RTT ○ Autres leviers : processus d'intégration, réunions conviviales, permettre aux salariés d'être force de proposition.	Actions préalables	Trimestre 3 – Trimestre 12

	➤ Faire respecter les obligations réglementaires : améliorer la prévention des risques, former les salariés aux obligations professionnelles, pour le cas de Mayotte uniquement : faire appliquer les conventions collectives, via les services déconcentrés de l'Etat.		
Communiquer sur les formations, le secteur et les métiers	➤ Etablir un plan de communication à partir des idées exprimées en atelier et des avancées préalables concernant les conditions de travail.	Actions secondaires	Trimestre 5 – Trimestre 12

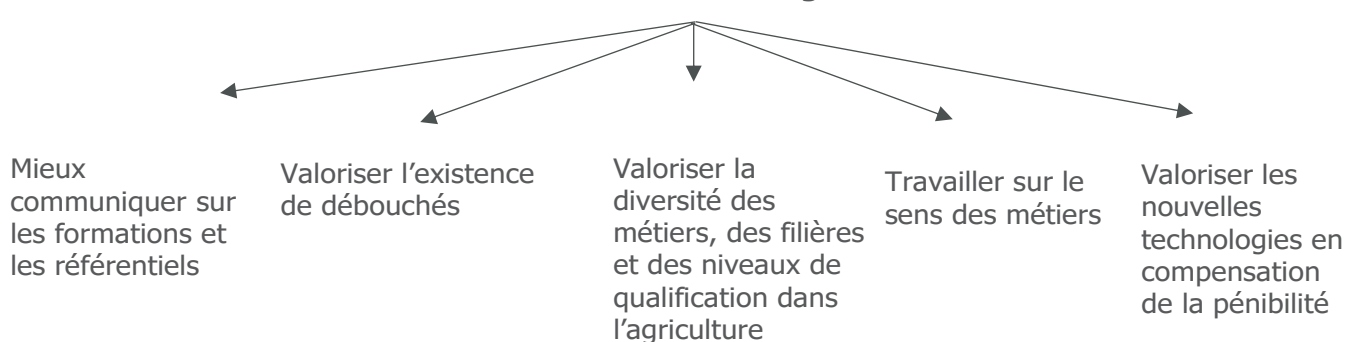
Priorité 1 – Renforcer l’attractivité : sous priorité – Communiquer sur le secteur et les métiers

Idées de cibles, messages, ambassadeurs et lieux/événements/médias listées en atelier :

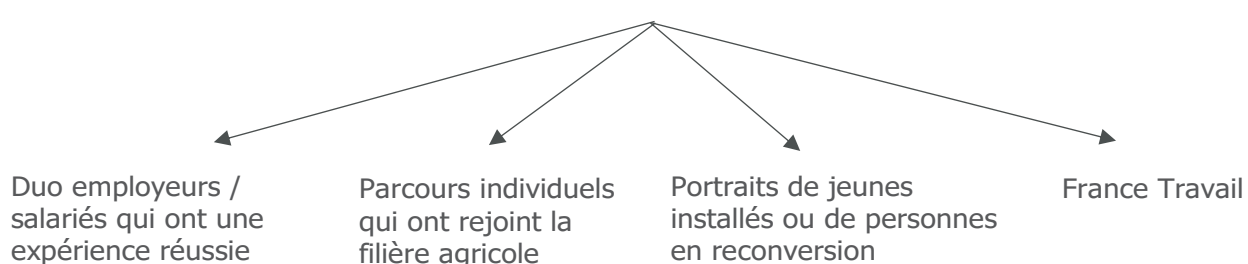
Définir les cibles



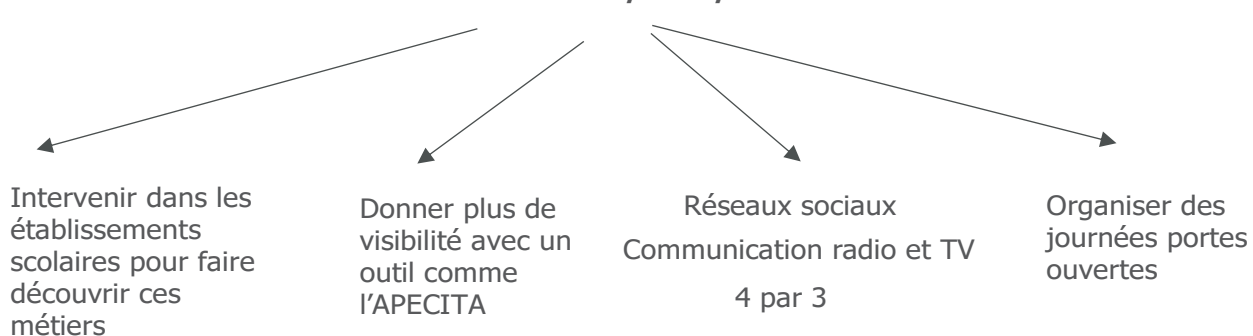
Définir des messages



Identifier des ambassadeurs/témoins (porteurs du message)



Définir des médias/lieux/événements



Priorité 2	Mutualiser l'emploi entre les filières
-------------------	---

 BOITE A OUTILS / METHODES : Priorité 2 – Mutualiser l'emploi entre les filières			
Sous-priorité	Boîte à outils / méthodes	Types d'actions	Calendrier
Mobiliser et informer les exploitants	➤ Rassembler l'ensemble des acteurs pour définir les enjeux majeurs de mutualisation ; ➤ Informer les professionnels sur le fonctionnement et le financement d'un groupement d'employeurs (hors subvention) ; ➤ Etudier le rapport coût-avantage du fait d'employer une personne supplémentaire par rapport aux charges (sociales et fiscales) et au chiffre d'affaires espéré.	Actions préalables	Trimestre 3
Etudier la faisabilité d'un Groupement Employeurs	➤ Recenser les besoins par bassin géographique ; ➤ Etudier la complémentarité des besoins en recensant et en croisant les périodes creuses/pleines pour organiser la continuité de service. Ce travail devra être validé en groupe de travail par les employeurs intéressés ;	Actions préalables	Trimestre 4 – Trimestre 6
	➤ Etudier la faisabilité économique et financière par rapport au volume quantitatif et à la capacité des exploitants à payer une prestation du groupement. La mutualisation des fonctions support entre plusieurs Groupements d'Employeurs peut également être envisagée.	Actions préalables	Trimestre 9 – Trimestre 10
Préfigurer le Groupement d'Employeurs et financer son démarrage	➤ Etendre la LODEOM compétitivité renforcée aux Groupements d'Employeurs ;	Actions secondaires	Trimestre 6 – Trimestre 8
	➤ Bénéficier de l'accompagnement de la part de structures expérimentées dans le domaine, les premières années ou s'adosser à un Groupement d'Employeurs existant ; ➤ Financer le démarrage, alors qu'il n'existe pas de financement de droit commun. Les financeurs cités lors des ateliers : DEETS, collectivités, fondations privées.	Actions secondaires	Trimestre 11 - Trimestre 12

Priorité 3	Diversifier les publics pour amplifier les recrutements
-------------------	--



BOITE A OUTILS / METHODES : Priorité 3 – Diversifier les publics pour amplifier les recrutements

Sous-priorité	Boîte à outils / méthodes	Types d'actions	Calendrier
Définir de nouvelles cibles pour le recrutement	➤ Cibler les apprenants (BPA ou autres) qui ne disposent pas de foncier afin qu'ils puissent démarrer une activité salariée et valoriser ensuite leur expérience lors d'une future installation ; ➤ Cibler les salariés en reconversion professionnelle ; ➤ Cibler les jeunes non-issus du milieu agricole via une orientation dans le cadre des stages de 3^{ème}-2^{nde} ; ➤ Féminiser le secteur.	Actions préalables	Trimestre 3
Développer des modes de recrutement plus innovants (l'innovation réside ici principalement à développer des modes de recrutements encore non déployés sur les territoires)	➤ Capitaliser sur les événements existants : caravane de l'emploi agricole, salon de l'emploi agricole, matinée de l'emploi / forum dans les communes et en partenariat avec France Travail, journées portes ouvertes des Missions Locales, Speed dating employeurs. Mettre en place ce type d'évènement s'il est inexistant sur le territoire ; ➤ Favoriser l'alternance (chez les jeunes, mais aussi chez l'ensemble des demandeurs d'emploi admissibles) ; ➤ Développer les immersions professionnelles ; ➤ Former les exploitants à l'utilisation des réseaux sociaux pour le recrutement.	Actions secondaires	Trimestre 4 – Trimestre 5
Faire évoluer la législation pour diminuer le coût du travail	➤ Elargir le dispositif LODEOM afin de rendre éligibles les chefs d'exploitations à l'exonération de charges en phase d'installation ; ➤ Maintenir les droits sociaux des bénéficiaires de minima sociaux qui acceptent de prendre un poste de travailleurs saisonniers ; ➤ Mettre en place un système de préfinancement des premiers mois d'embauche, avant retour sur investissement, notamment pour les exploitants qui disposent de peu de trésorerie ;	Actions secondaires	Trimestre 3 – Trimestre 12

AXE 3 – PERMETTRE LA MONTEE EN COMPETENCES

Contexte

Le souhait des territoires de développer et de diversifier leur production agricole se heurte au problème de la raréfaction de la main d'œuvre agricole. Dans ce contexte, l'augmentation de la productivité s'impose comme un facteur clé qui doit notamment être appréhendé tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue.

Enjeux

1/ Une augmentation des effectifs en formation initiale sur la plupart des territoires mais qui ne garantit pas pour autant un renouvellement de la main d'œuvre

L'insertion des élèves issue d'une formation agricole est compliquée. La formation initiale par voie d'apprentissage connaît de fortes difficultés notamment en Guadeloupe, Martinique et Guyane, avec des taux de rupture de contrats d'apprentissage importants (entre 30 % et 45 %) et un taux d'insertion faible à 6 mois après la sortie de formation.

Par ailleurs, au-delà de l'approche quantitative, les formations initiales sont jugées insuffisamment adaptées aux spécificités de l'agriculture ultra-marine par les employeurs et leurs organisations professionnelles. Le fait que les parcours de formation soient davantage pensés pour former des chefs d'exploitations et non des salariés est également une problématique quand la main d'œuvre familiale est remplacée de plus en plus par de la main d'œuvre salariée.

2/ Un accès limité à la formation continue pour la population active du secteur

Que ce soit chez les exploitants, les salariés ou encore les demandeurs d'emploi, le taux d'accès à la formation continue de la population active du secteur agricole est faible sur ces territoires. Ainsi, le taux d'accès à la formation des chefs d'exploitation ultra-marins est significativement plus faible que pour leurs homologues hexagonaux – sauf à La Réunion où il est conforme à la tendance nationale (environ 22 %). Chez les salariés agricoles, les taux d'accès sont variables selon les territoires mais demeurent faibles : entre 0,3 % et 28 % d'accès à la formation continue. Finalement, les demandeurs d'emploi accèdent eux aussi peu à la formation alors qu'une partie non négligeable de ce public est très éloigné de l'emploi et/ou ne détient pas les compétences requises à l'insertion dans l'agriculture. La connaissance des dispositifs de formation France Travail et, plus largement, de l'offre de formation continue des territoires est une condition préalable à l'augmentation du recours. La difficulté relative à l'accueil de stagiaires sur de petites exploitations est également un facteur à prendre en compte.

Priorités

Priorité 1	Identifier et mesurer les besoins en formation
Priorité 2	Faire évoluer la formation initiale
Priorité 3	Dégager du temps pour la formation continue et adapter l'offre de formation
Priorité 4	Massifier les besoins pour diversifier l'offre de formation initiale et continue

Priorité 1	Identifier et mesurer les besoins en formation
-------------------	---



BOITE A OUTILS / METHODES : Priorité 1 – Identifier et mesurer les besoins en formation

Sous-priorité	Boîte à outils / méthodes	Types d'actions	Calendrier
Déployer un EDEC (Engagement Développement des Compétences)	➤ Quantifier les besoins par type de postes, en s'appuyant notamment sur les structures existantes (chambres, organisations professionnelles, interprofessions) ; ➤ Partager les besoins et mettre en perspective l'offre (au regard des offres d'emploi non pourvues) et la demande ; ➤ Valoriser les travaux des observatoires des métiers et qualifications / OPCO / Carif-Oref portant sur ces territoires ; ➤ Enquêter auprès de chaque filière/exploitant pour déterminer ou revoir les objectifs des formations à atteindre ; ➤ Collaborer plus étroitement avec les RITA ; ➤ Développer les Groupements de Développement Agricole (GDA) dans les Chambres d'Agriculture et les groupes techniques dans les organisations professionnelles.	Actions préalables	Trimestre 3 – Trimestre 8
Mobiliser les outils PCRH (sous réserve de leur financement en 2026)	➤ Mieux identifier les véritables besoins en emploi d'une entreprise pour adapter les formations.	Actions secondaires	Trimestre 3 – Trimestre 4

Priorité 2	Faire évoluer la formation initiale
-------------------	--

 BOITE A OUTILS / METHODES : Priorité 2 – Faire évoluer la formation initiale			
Sous-priorité	Boîte à outils / méthodes	Types d'actions	Calendrier
Faire évoluer les référentiels de formation et la pédagogie (en associant notamment les professionnels et les EPLEFPA)	➤ Intégrer la dimension ultramarine aux diplômes (modules sur les productions animales et en particulier hors-sol comme les porcs ou les lapins, parcours basés sur les cultures propres aux territoires et sur les problématiques climatiques, travailler sur les modèles d'exploitations en présentant la rentabilité des différents ateliers) ; ➤ Des référentiels de formation plus souples pour mieux intégrer les spécificités de culture des territoires ; ➤ Mettre en place des pédagogies innovantes, moins « scolaires » ; ➤ Faire intervenir les professionnels dans des modules de l'enseignement initial et leur permettre de s'appuyer sur des équipements technologiques.	Actions secondaires	Trimestre 7 – Trimestre 12
(Re)Développer l'alternance et limiter les abandons	➤ Recenser les difficultés rencontrés par les alternants pour comprendre les raisons liées aux abandons et accompagner les alternants ; ➤ Favoriser le recours à l'apprentissage, notamment en communiquant sur les atouts et démarches de l'apprentissage auprès des élèves et des exploitants ; ➤ Définir la capacité d'accueil des exploitations en matière d'apprentissage ; ➤ Développer entre les établissements scolaires et les exploitations d'accueil un réseau pour faciliter les recherches d'offres d'alternance ; ➤ Travailler les conditions d'accueil en exploitation en appréhendant mieux les attentes des nouvelles générations ; ➤ Former les exploitants au tutorat ;	Actions secondaires	Trimestre 7 – Trimestre 8

	➤ Mieux identifier et cadrer le projet professionnel de l'alternant dès le départ ; ➤ Mettre en place des périodes préalables d'immersion pour mieux connaître les métiers ; ➤ Mettre en place un tutorat renforcé pour les élèves en situation de difficultés familiales ; ➤ Sensibiliser pendant la formation les élèves ne possédant pas de titre de séjour à se régulariser, afin qu'ils puissent travailler une fois diplômés ; ➤ Mieux équiper les centres de formation dans les DROM.		
Ouvrir l'accès à une offre de formation plus large sur le territoire et hors territoire	➤ Renforcer la mobilisation des dispositifs de Lodom pour faciliter la formation en hexagone ; ➤ Mutualiser les demandes de formation (par exemple : Guadeloupe / Martinique) pour proposer des formations adaptées, via Lodom et le travail inter dom ; ➤ Développer des cursus jusqu'au niveau ingénieur (école d'ingénieur outre-mer).	Actions secondaires Actions secondaires	Trimestre 3 – Trimestre 4 Trimestre 7 – Trimestre 8

Priorité 3	Dégager du temps pour la formation continue et adapter l'offre de formation
-------------------	--



BOITE A OUTILS / METHODES : Priorité 3 – Dégager du temps pour la formation continue et adapter l'offre de formation

Sous-priorité	Boîte à outils / méthodes	Types d'actions	Calendrier
Mobiliser les services du Groupement d'Employeur ou du service de remplacement	➤ Prévoir des services de remplacement lors des formations longues.	Actions secondaires	Trimestre 3 – Trimestre 12
Rendre davantage accessible la formation	➤ Développer une offre de FOAD (Formation Ouverte et à Distance) adaptée aux productions ultramarines ; ➤ Organiser des formations courtes sur des thématiques pointues ; ➤ Enregistrer les sessions de formation et les rendre consultables en ligne pour se former selon son emploi du temps ;	Actions secondaires	Trimestre 5 – Trimestre 12

	➤ Travailler par bloc de compétences adaptés aux parcours techniques attendus par les professionnels ; ➤ Organiser des sessions de formation très localisées sur des petits bassins, voire au sein des exploitations ; ➤ Mettre en place un cadre collectif qui permette aux demandeurs d'emploi de se former dans les pays étrangers proches des territoires (pays avec les mêmes productions) ; ➤ Mobiliser les dispositifs de Lodom pour faciliter la formation en hexagone ; ➤ Lever les freins pour les publics en situation d'illettrisme travaillant dans l'agriculture.		
Former autrement	➤ Développer la formation entre pairs avec financement par Ocapiat et Vivéa : ○ développer les « paysans relais » : des formations par et pour les agriculteurs, ○ développer l'échange d'information entre producteurs en s'inspirant des Groupements de Développement Agricole (GDA), ○ mettre davantage en réseau les agriculteurs entre eux, toutes filières confondues (PAT peut être relais), ○ mettre en place un système de parrainage dans les premières années d'installation, ○ développer le Transfert de Savoir Faire (TSF). ➤ Développer la formation en alternance pour tous les publics admissibles (jeunes, demandeurs d'emploi, etc.) ; ➤ Développer les formations interentreprises ; ➤ Mobiliser davantage les immersions dans les exploitations agricoles du réseau pour l'emploi et assurer une réactivité forte lorsqu'un candidat est intéressé.	Actions secondaires	Trimestre 5 – Trimestre 12

Priorité 4	Massifier les besoins pour diversifier l'offre de formation initiale et continue
-------------------	---



BOITE A OUTILS / METHODES : Priorité 4 – Massifier les besoins pour diversifier l'offre de formation initiale et continue

Sous-priorité	Boîte à outils / méthodes	Types d'actions	Calendrier
Mixer les publics et les financements	➤ Décloisonner une approche par financeurs (Vivéa, Ocapiat, France Travail, Collectivités) en permettant l'accueil d'une mixité de publics sur certaines formations (formation continues, apprentis, demandeurs d'emploi etc.).	Actions secondaires	Trimestre 7 – Trimestre 8
S'appuyer sur les interpro pour mettre en place des formations transversales	➤ Mettre en place des formations transversales notamment sur l'agro écologie, les techniques de prévention des risques professionnels.	Actions secondaires	Trimestre 7 – Trimestre 8
Mutualiser les demandes de formation	➤ Mutualiser les demandes de formation (par exemple : Guadeloupe / Martinique) pour proposer des formations adaptées, via Lodom et le travail inter dom.	Actions secondaires	Trimestre 7

ANNEXES

09

9.1 SOURCES DOCUMENTAIRES ET STATISTIQUES

Les ressources mobilisées : sources

Etudes réalisées dans le domaine de l'agriculture :

- « Rapport 2, Description et anticipation des impacts emplois, métiers et compétences », Ocapiat, Ceresco et Quadrant études, 2022,
- Rapport 3, Evaluation des enjeux, identification des leviers d'action prioritaires et formulation des préconisations pour les branches », Ocapiat, Ceresco et Quadrant études, 2022,
- Etudes prospectives sur les métiers stratégiques, en particulier 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, Mayotte,
- 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.

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).

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.

9.2 LES ENTRETIENS

Entretiens avec les acteurs « nationaux »³⁶

Figure 41 : Tableau des entretiens réalisés avec des 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	

Entretiens avec les acteurs du territoire

Figure 42, 43, 44, 45 et 46 : Tableaux des entretiens avec des acteurs ultra-marins

LA REUNION

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

³⁶ Conformément aux prescriptions RGPD, les prénoms et noms des personnes rencontrées ont été masquées.

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

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.

GADELOUPE

ACTEURS DE GUADELOUPE : 32 personnes rencontrées (sur 37 entretiens sollicités) - Suite			
Périmètre d'intervention	Organisme	Fonction	Date du rdv
Guadeloupe	DAAF de Guadeloupe	Chef du service agricole (SEA)	07.02.2025 + 18.04.2025
		Chef du service de l'information statistique, économique et du pilotage (SISEP)	07.02.2025 + 18.04.2025
		Chef du service de la formation et du développement	07.02.2025 + 18.04.2025
	Région Guadeloupe	Chef de service Agriculture et agroalimentaire	05.02.2025
		cheffe du service agriculture et de l'agroalimentaire	05.02.2025
	Conseil Départemental de Guadeloupe	Directrice Générale Adjointe à l'Insertion	14.03.2025
Guadeloupe-Martinique-Guyane	MSA - CGSS Guadeloupe et Saint-Martin	Sous-directeur MSA	14.04.2025
		Chef de projets - Division Études et Service Spécifique	13.05.2025
	INSEE	Chef de projets - Division Études et Service Spécifique	13.05.2025
Guadeloupe	OCAPIAT	Directrice Régionale	24.04.2025
	Iguafhor	Animateur	31.03.2025 + 15.04.2025
	Iguafhor	Président IGUAFLHOR et SICA LES ALIZES - Président comité sectoriel végétal	26.03.2025
	IGUAVIE	Secrétaire général	28.03.2025 + 14.04.2025
	SICAPAG		16.04.2025
	LPG/ SICA Banane de Guadeloupe		26.03.2025 + 16.04.2025
	LPG/ SICA Banane de Guadeloupe	DG	26.03
		Technicien	26.03 et 15/04
		Responsable adjointe et Responsable Qualité - Pole Agro Développement	26.03 et 15/04
	Créativ Performance	Consultante RH et organisation	26.03 et 15/04
	IGUACANNE	DG	02.07.2025
	CAP'Viande	Directrice Générale	14.04.2025
	SICA PEBA	Gérante	14.04.2025
	Alyans Elevage Guadeloupe	Président	14.04.2025
Guadeloupe	IGUAVIE	Assistant technique	14.04.2025
	EPLEFA-LEGTA de Guadeloupe	Directrice par intérim	22.05.2025
	France Travail - DR de Guadeloupe	Directeur Régional Adjoint	14.04.2025
	TSA-Groupement d'Employeurs	Directrice	15.04.2025
	TSA-Groupement d'Employeurs	Technicien agricole	15.04.2025
	TSA-Groupement d'Employeurs	Encadrant technique	15.04.2025
	OCAPIAT	Correspondante pour la Guadeloupe	16.04.2025
	CARIF OREF	Responsable CARIF	24.03.2025
	CARIF OREF	Responsable OREF	24.03.2025
	CARIF OREF	Responsable OREF	24.03.2025
ACTEURS DE GUADELOUPE : les entretiens sollicités sans suite donner			
Guadeloupe	Chambre d'agriculture de Gaudeloupe	Directeur	
	DEETS	Directeur	
	VIVEA	Président	
	Agro Campus de Guadeloupe - EPLEFPA	Président du Conseil d'Administration	
	URSAFF - CGSS de Guadeloupe	Sous direction URSAFF	
	URSAFF - CGSS de Guadeloupe	Sous direction URSAFF	

MARTINIQUE

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	Collectivité Territoriale de Martinique	Chargée de mission	09.04.2025
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

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	

GUYANE

ACTEURS DE GUYANE : 35 personnes rencontrées (sur 37 entretiens sollicités)			
Territoire	Organisme	Fonction	Date rdv
Guyane	DAAF	Chef d'Unité Filières agricoles	11.02.2025
Guyane		Adjointe au chef de service	11.02.2025
Guyane		Directeur de la DAAF	11.02.2025
Guyane		SISA	11.02.2025 + 25.04.2025
Guyane		Cheffe de service	11.02.2025 + 09.04.2025
Guyane	Collectivité Territoriale de Guyane	Responsable du service agriculture	05.02.2025
Guyane	Collectivité Territoriale de Guyane	Cheffe de département Formation Professionnelle et apprentissage	05.02.2025
Guyane	Collectivité Territoriale de Guyane	Chargé de mission Formation Professionnelle	05.02.2025
Guyane	Collectivité Territoriale de Guyane	Chargé de mission agriculture	05.02.2025
Guyane	Collectivité Territoriale de Guyane	Cheffe du département information et orientation	11.03.2025
Guyane	Collectivité Territoriale de Guyane	Chargée de mission CARIF	11.03.2025
Guyane - Martinique - Guadeloupe	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
Guyane	INTERVIG	Animateur	08.04.2025
Guyane	IFIVEG	Président	03.04.2025
Guyane		Chargée d'animation Section Agrumes et de la coordination	03.04.2025
Guyane	BIOSAVANE	Coordinatrice	08.04.2025
Guyane	SCEBOG	Directrice	09.04.2025
Guyane	Coopérative Avicole et Cunicole de Guyane - Paysans de Guyane	Directeur	11.04.2025
Guyane	France Travail	Directeur régional	09.04.2025
Guyane		Directeur régional adjoint	09.04.2025
Guyane		Conseillère sectorielle	09.04.2025
Guyane		Conseiller	09.04.2025
Guyane	OCAPIAT	Conseillère entreprise	09.04.2025
Guyane	EPLEFPA de Guyane	Directeur	08.04.2025
Guyane	Chambre d'agriculture de Guyane	Directeur	11.04.2025
Guyane	Chambre d'agriculture de Guyane	Président	11.04.2025
Guyane	Chambre d'agriculture de Guyane	Responsable de l'antenne de Saint-Laurent-du-Maronu	10.04.2025
Guyane	Exploitant agricole	Exploitant agricole	10.04.2025
Guyane	Exploitant agricole	Exploitant agricole - Maraichage et Fruits	10.04.2025
Guyane	Exploitant agricole	Exploitant agricole	10.04.2025
Guyane	COPFLEG	Technicien agricole - Projet d'installation en élevage	10.04.2025
Guyane	Exploitant agricole	Exploitante agricole	10.04.2025
Guyane	Exploitant agricole	Exploitant - Canne à sucre	10.04.2025
ACTEURS DE GUYANE : les entretiens sollicités sans suite donnée			
Tous	GERHOPA (Groupement d'Employeurs)	Directrice	
Tous	MFR Guyane	Directeur régional	

9.3 FICHES BONNES PRATIQUES

Le Groupement d'Employeurs : Travail Service Agricole GE (TSA)

Le GE TSA a été créé en 2011. Depuis 2006 existait déjà un Geiq agricole en Guadeloupe, Geiq qui a été placé en liquidation judiciaire en 2014 – Au regard du montage juridique retenu entre les 2 groupements, le GE TSA a dû reprendre le passif d'une partie des dettes du Geiq, ce passif continuant aujourd'hui encore à complexifier son équilibre d'exploitation.

L'équipe compte :

- 5 salariés permanents :
 - Une directrice,
 - Un encadrant technique d'insertion,
 - Une chargée de recrutement et de communication,
 - Une assistante RH,
 - Un technicien agricole - La présence d'un technicien agricole est un véritable atout : il a notamment en charge d'évaluer le temps de travail nécessaire, sur les tâches à confier au GE, au sein des exploitations et contribue aussi à la professionnalisation, non seulement des salariés du GE, mais aussi des adhérents.
- 60 salariés mis à disposition, très majoritairement des ouvriers agricoles polyvalents. Les salariés ont des contrats à temps plein et 90% sont en CDI. Quelques postes administratifs sont aussi proposés.

Le GE forme en amont du recrutement une fois que le candidat est identifié en mobilisant les financements de droit commun, principalement les dispositifs de France Travail (POEI, POEC / environ 10 depuis 2021).

Il compte 10 adhérents essentiellement des producteurs de bananes (85%) de taille importante qui ont besoin de flexibilité dans leur gestion RH et leur organisation. Les quelques autres adhérents sont sur les filières de diversification.

Le modèle économique est soutenu depuis 2024 par la Région Guadeloupe au travers du dispositif Cap 100 Emplois. Le tarif horaire de facturation aux adhérents s'établit à 14.5 €.

Sa stratégie de développement :

- Repose sur l'adhésion d'exploitants dans d'autres filières agricoles,
- Est freinée par un problème structurel dans les exploitations cibles, en l'occurrence le manque de structuration des exploitations : un travail de fond doit être conduit en amont pour garantir le placement des salariés dans des conditions conformes au droit du travail et plus largement avec un accueil, des pratiques et un management qui permettent de fidéliser les salariés.

La démarche « structuration RH et Qualité de Vie au Travail (QVT) » porté par Les Producteurs de Guadeloupe (LPG)

Souffrant d'une faible attractivité, de représentations pour certaines datées mais également de pratiques managériales devant évoluer, la LPG porte une action innovante en matière d'accompagnement au management et de structurations RH auprès de 10 structures pilotes volontaires.

Cette démarche bénéficie d'un soutien financier de l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) dans le cadre d'un appel à projet dédié aux entreprises des territoires insulaires (appel à projet territorial 2302 « Adapter le management à la diversité des populations et des entreprises insulaires » de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). La démarche est également soutenue par Ocapiat (Opérateur de Compétence). La LPG fait partie des 4 lauréats retenus en Guadeloupe.

La démarche comporte :

- L'analyse des situations de travail caractéristiques des situations rencontrées,
- La mise en place d'action d'amélioration du management, de la QVT, de la gestion des risques professionnels,
- La diffusion des bonnes pratiques.

Dans ce cadre, des ateliers de production vitrine ont ainsi vu le jour chez certains des bénéficiaires de l'action et tous les 15 jours 5 exploitants sont invités sur site à venir découvrir l'atelier et à échanger avec l'exploitant sur les nouvelles pratiques mises en place.

Le service de remplacement dans la filière laitière Réunionnais (SRR)

Le service de remplacement à la Réunion pour la filière laitière est en cours d'expérimentation depuis octobre 2024 – Il bénéficie pendant cette phase expérimentale d'un soutien de 31,5 k€ de l'ODEADOM (Crédits d'Orientations Territorialisés).

Un constat de départ :

- Des petites exploitations laitières comptant 2,5 ETP en moyenne pour un troupeau de 50 têtes,
- La nécessité de réaliser 2 traites par jour, 365 jours par an – Une présence continue nécessaire.

Les besoins :

- Sécuriser la continuité d'activité,
- Permettre aux éleveurs de « souffler ».

Les objectifs :

- Proposer des emplois pérennes,
- Avoir des travailleurs qualifiés,
- Renforcer l'attractivité du métier,
- Et éventuellement détecter des candidats à l'installation.

Une convention entre le SRR et SICALAIT (Coopérative laitière réunionnais) pour fixer les rôles :

- SRR est l'employeur, contractualise avec les éleveurs et gère l'organisation des remplacements,
- SICALAT est facilitateur de la démarche en communiquant auprès des éleveurs, proposant des candidats au SRR, garantissant l'équilibre économique.

La tarification :

- En cas de maladie / décès de l'agriculteur : 0€ pendant 40 jours,
- Pour prise de congé : 60 € / jour (maxi : 15 jours par exploitant),
- Pour pic d'activité : 135 € / jour.

Les premiers résultats (octobre 2024 – janvier 2025) :

- **2 salariés embauchés,**
- **156 jours de remplacement sur 8 exploitations,**
- **Des réservations enregistrées jusqu'à fin 2025.**

A noter :

A l'heure actuelle, les remplacements en exploitation ne suffisent pas à charger à 100% le temps de travail des 2 salariés embauchés. Pendant les périodes de « non-remplacement » chez les exploitants, les 2 salariés travaillent au sein de la coopérative.

Le dispositif A.I.D.E.S Agricoles

Le dispositif A.I.D.E.S (AIDe à l'Emploi Saisonnier) Agricole a été déployé pour la première fois en 2024 par le Conseil Départemental de la Réunion et l'Etat.

Un double constat :

- Les difficultés de recrutement notamment dans la filière canne pour les campagnes sucrières,
- Un vivier de main d'œuvre potentiel constitué par les bénéficiaires du RSA.

Objectifs :

- Favoriser la reprise d'emploi sécurisé des bénéficiaires du RSA en cas de travail saisonnier agricole par le maintien d'aides financières.

Conditions d'éligibilité :

- Bénéficiaires du RSA depuis + de 6 mois au moment de la signature du contrat saisonnier,
- Avoir signé un contrat saisonnier d'au moins 3 mois.

Modalités :

- Cumul pendant 3 mois du revenu salarié et des aides, RSA et APL,
- Versement d'une prime de 600 € financé par l'Etat et mise en place par le Conseil Départemental de la Réunion (aide à solliciter par l'employeur qui la reversera au salarié),
- Possibilité de réintégrer le RSA à l'arrêt du contrat de travail.

A noter :

- Ce dispositif est une adaptation du dispositif R+ du Département et de l'Etat à la Réunion, ouvert à tout secteur d'activité,
- Il a été expérimenté dans le secteur agricole pour faire face aux besoins saisonniers en 2024 sans rencontrer de succès (40 bénéficiaires),
- Avec la relance d'A.I.D.E.S Agricole pour 2025, les acteurs souhaitent dynamiser le dispositif notamment en communiquant davantage.

Matinées de l'emploi et jobdatings, La Réunion

Ce dispositif a été relancé en juin 2024. Il consiste à réunir tous les partenaires pour accompagner les exploitants en un seul lieu sur leurs questions d'emploi (saisonnier). Son organisation est ciblée autour de la campagne sucrière & cueillette des fruits.

Son efficience est freinée par des limites structurelles :

- La difficulté des exploitants à anticiper les besoins en main-d'œuvre : les offres sont souvent déposées le jour j,
- La manque d'engagement des demandeurs d'emploi : présence administrative, sans réelle motivation. Cette attitude creuse le fossé avec les exploitants.

La participation est assez faible côté exploitants :

- Environ 20 exploitants par session, qui évoquent manque de temps, isolement sur l'exploitation, bénéfices peu clairs.

La visibilité est faible sur l'efficacité réelle de ces outils :

- Peu de retours sur les embauches effectives à l'issue des matinées,
- Besoin de suivi post-événement pour mesurer l'impact et ajuster les actions.

L'action « l'agriculture c'est mon choix »

Cette action, conduite en 2024-2025, a été portée par la Mission Locale Sud Martinique.

Constats :

- Peu de jeunes de la Mission Locale intéressée par les métiers de l'agriculture,
- L'agriculture rencontre de fortes difficultés de recrutement.

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 hexagone.

Cette action a mobilisé plusieurs partenaires :

- LADOM Martinique,
- Les Missions Locales de Paris et de Dieppe,
- Des agriculteurs en Martinique et en hexagone,
- Le SIA pour l'organisation de visites.

Elle a concerné 12 jeunes de 16 à 25 ans inscrits à la Mission Locale Sud Martinique.

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 basée notamment sur des échanges avec les professionnels pour comprendre les enjeux locaux du secteur.

- Une phase de mobilité en hexagone comportant :
 - Des immersions et visites d'exploitations agricoles en hexagone 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 réalisée. 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.

Le Groupement d'Employeurs : GEAM (Groupement d'employeurs Agricoles de la Martinique)

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 analysés finement, objectivés et quantifiés au travers d'une étude d'opportunité et la recherche d'un modèle pérenne autour de la modélisation économique et organisationnelle du projet au travers d'une étude de faisabilité.

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 a été retardé suite à une évolution du système d'aide de la Collectivité Territoriale de Martinique qui a suspendu une ligne de financement qui permettait l'amorçage du projet sous forme d'aide à l'emploi,
- 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 à des conditions économiques accessibles aux producteurs de cacao,
- La réflexion devrait s'élargir, en 2026, en identifiant les besoins de la filière canne à sucre et de la filière maraîchage.

La réactivation du CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) ouvrier polyvalent bananes

Banamart observe la nécessaire professionnalisation des ouvriers intervenants chez ses adhérents.

Afin de transformer cette première observation en projet, elle sollicite la DEETS qui mandate 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 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 de 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 afin de travailler sur 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.

Les Associations Pastorales Foncières

Ces associations sont prévues par le code rural et de la pêche maritime, regroupent des propriétaires de terrains à destination agricole ou pastorale ainsi que des terrains boisés ou à boiser concourant à l'économie agricole, pastorale et forestière et à la préservation de la biodiversité ou des paysages dans leur périmètre. Elles assurent ou font assurer l'aménagement, l'entretien et la gestion des ouvrages collectifs permettant une bonne utilisation de leurs fonds ainsi que les travaux nécessaires à l'amélioration ou à la protection des sols. Elles peuvent assurer ou faire assurer la mise en valeur et la gestion des fonds à destination pastorale ou agricole ainsi que des terrains boisés ou à boiser inclus à titre accessoire dans leur périmètre.

En Martinique, à l'initiative de la CODEM, en lien notamment avec la DAAF, la chambre d'agriculture, les Jeunes agriculteurs, Cap Nord Martinique, la Communauté d'Agglomération de l'Espace sud Martinique, la CACEM, l'AMIV, un travail est en cours visant à créer plusieurs associations foncières pastorales avec un recensement de près de 16 000 hectares de fonciers agricoles et naturels potentiellement disponibles sur tout le territoire. La première Association Foncière Pastorale sera créée avec les communes du Carbet et de Saint Pierre.

Après une étude de foncière qui va durer 9 mois (octobre 2025 à juin 2026), la première AFP devrait ainsi démarrer prochainement.

L'objectif de cette AFP est d'alimenter les animaux, de limiter les impacts de la crise climatique (2020 : 2000 bovins perdus) par la fauche de l'herbe, la pousse et le pâturage. Par ailleurs, il s'agit pour les collectivités d'acquiescer un outil de gestion du foncier leur permettant de mieux structurer la production agricole sur leurs territoires.

C'est également une réponse au problème de l'accès au foncier. L'APF permettra l'installation d'agriculteurs et contribuera à de la création d'emplois directs et indirects.

Les Groupements d'Employeurs en Guyane

L'IFIVEG porte un projet, qui devrait voir le jour prochainement, de développement de trois Groupements d'Employeurs, sur les trois principaux bassins de production : Cacao, Javouhey et un site sur le littoral.

Les projets les plus avancés sont à Cacao et Javouhey. Un coordinateur de l'IFIVEG va être en charge de la mise en œuvre de ces projets. Le projet étant en phase d'émergence, aucun élément factuel n'a pu être analysé.

9.4 NOMENCLATURE OTEX

Figure 47 : Nomenclature d'orientation technico-économique des exploitations agricoles

Nomenclature d'orientation technico-économique des exploitations agricoles					
OTEFDA	Orientation agrégée en 11 postes	OTEFDD	Orientation détaillée en 16 postes	OTE64	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
				1610	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 vinicoles spécialisées dans la production de vins de qualité bénéficiant d'une AOP
				3512	Exploitations vinicoles spécialisées dans la production des vins de qualité bénéficiant d'une IGP
				3513	Exploitations vinicoles spécialisées dans la production des vins de qualité AOP et IGP
3500	Exploitations spécialisées en viticulture	3500	Viticulture	3520	Exploitations spécialisées vinicoles produisant des vins autres que des vins de qualité
				3530	Exploitations spécialisées dans la production de raisins de table
				3540	Autres vignobles
				3610	Exploitations fruitières spécialisées (à l'exception des agrumes, des fruits tropicaux et des fruits à coque)
				3620	Exploitations arboricoles 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
				4600	Exploitations bovines spécialisées — orientation élevage et viande
				4700	Exploitations bovines — lait, élevage et viande combinés
				4810	Exploitations ovines spécialisées
				4820	Exploitations avec ovins et bovins combinés
				4830	Exploitations caprines spécialisées
				4840	Exploitations d'équidés et/ou autres herbivores
				5110	Exploitations spécialisées porcs d'élevage
				5120	Exploitations spécialisées porcs d'engraissement
				5130	Exploitations combinant l'élevage et l'engraissement de porcs
4500	Exploitations bovines spécialisées — orientation lait	4500	Bovins lait	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
				7410	Exploitations de polyélevage, granivores et herbivores autres que laitiers
				7420	Exploitations de polyélevage, granivores et herbivores autres que laitiers
				6110	Horticulture et cultures permanentes combinées
				6120	Exploitations combinant grandes cultures et horticulture
				6130	Exploitations combinant grandes cultures et vignes
				6140	Exploitations combinant grandes cultures et cultures permanentes
4600	Exploitations bovines spécialisées — orientation élevage et viande	4600	Bovins viande	6150	Exploitations de polyculture à orientation grandes cultures
				6160	Autres exploitations de polyculture
				7310	Exploitations de polyélevage à orientation laitière
				7320	Exploitations de polyélevage à orientation herbivores autres que laitiers
				8310	Exploitations mixtes combinant grandes cultures avec herbivores non 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
				8420	Exploitations mixtes avec cultures permanentes et herbivores
4700	Exploitations bovines — lait, élevage et viande combinés	4700	Bovins mixte	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
		4840	Equidés et/ou autres herbivores		
5074	Exploitations spécialisées en porcins et/ou volailles	5100	Porcins		
		5200	Volailles		
6184	Exploitations de polyculture et/ou polyélevage	6184	Polyculture et/ou polyélevage		
9000	Exploitations non classées	9000	Non classées		

Source : SSP - Recensement agricole 2020, janvier 2020.

