

Caractérisation de l'emploi agricole dans les Départements et Régions d'Outre-mer : difficultés, propositions

Synthèse – Etat des lieux de l'emploi agricole et feuille de route

2026

SOMMAIRE

1. Contexte motivant l'étude	3
2. Objectifs, méthodologie de travail et livrables	4
3. Quelques éléments clés du diagnostic	5
4. Enjeux par axe d'amélioration	7
5. Les axes d'amélioration	10
6. Feuille de route en réponse aux enjeux : vue globale.....	10

Contacts et informations complémentaires

Le cabinet Terre d'Avance a réalisé l'étude et 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).

1. Contexte motivant 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. Cependant, les rapports du Sénat sur le foncier de 2017 et 2023¹, le rapport de l'Assemblée nationale sur l'autonomie alimentaire de 2023² et les différents rapports consacrés à ce sujet relèvent que, parmi les freins au développement agricole, la question de l'emploi et de la main-d'œuvre s'impose comme un sujet essentiel. Les responsables professionnels identifient également cette question de l'emploi comme majeure et prioritaire.

Cadrage socio-économique³

Les cinq territoires ultra-marins entrant dans le périmètre de l'étude (Guyane, Guadeloupe, La Réunion, Martinique et Mayotte) présentent des situations démographiques diversifiées, avec des territoires en fort repli démographique (Martinique et Guadeloupe), alors que la Guyane voit sa population croître cinq fois plus rapidement que dans l'hexagone. Les populations martiniquaise et guadeloupéenne tendent également à vieillir rapidement, alors que les 3 autres territoires sont caractérisés par la jeunesse de leur population. Néanmoins, tous ces territoires se rejoignent en termes de taux d'emploi, systématiquement inférieurs à la valeur hexagonale, et de niveau de qualification de la population qui est majoritairement bas.

Quelques spécificités agricoles dans les territoires d'étude⁴

L'agriculture des cinq territoires ultra-marins présente un certain nombre de spécificités :

- Des orientations techniques encore dominées par certaines cultures (canne à sucre, bananes), une pratique plus développée de la polyculture/poly-élevage ;
- Une dynamique de diversification est en cours tant dans la production végétale et dans la production animale pour une meilleure souveraineté alimentaire des territoires ;
- Une structure des exploitations largement dominée par les micro-exploitations ;
- L'âge très avancé des chefs d'exploitation qui supplante celui déjà élevé dans l'hexagone.

Trois grands modèles agricoles

Trois modèles agricoles semblent se dessiner et cohabiter sur ces territoires :

- Un modèle fondé sur l'exportation de la production très majoritairement vers la France Hexagonale (culture fruitière, canne à sucre) ;
- Un modèle déjà structuré, tourné vers la vente sur le marché local, en développement, en réponse aux orientations en matière de souveraineté alimentaire ;
- Un modèle, lui aussi tourné vers la vente locale, mais reposant sur majoritairement des micro-exploitations n'intégrant pas les organisations structurantes.

¹ Sénat. *Foncier agricole outre-mer*. Rapport d'information n° 799 (2022-2023), déposé le 28 juin 2023. <https://www.senat.fr/rap/r22-799/r22-799.html>

² Assemblée nationale. *L'autonomie alimentaire des outre-mer*. Rapport d'information déposé par la délégation aux outre-mer sur l'autonomie alimentaire des outre-mer (M. Marc Le Fur et Mme Estelle Youssouffa), n° 1502. https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/rapports/om/l16b1502_rapport-information

³ Insee. Recensement de la population. Données 2011-2022.

⁴ Agreste. Recensements agricoles 2010 et 2020.

2. Objectifs, méthodologie de travail et livrables

Objectifs

L'étude concerne l'emploi de la production agricole dans l'ensemble des filières : **les filières végétales dans leur ensemble et les filières animales.**

L'analyse examine la question de l'emploi de la production agricole sous ses diverses formes et statuts : chefs d'exploitation, emplois salariés permanents, salariés saisonniers. Elle 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, visait 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.

Méthodologie de travail 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 lorsqu'elle existait ;
- **De la réalisation d'entretiens avec 182 acteurs des écosystèmes agricoles**, nationaux en phase d'initialisation de la mission, et ultra-marins dans l'étape d'investigation approfondie. Pour ces derniers, la quasi-totalité des entretiens a été réalisé sur les territoires entre avril et mai 2025.

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 statistique existante sur l'emploi agricole en vue

de l'exploiter, sous réserve de disponibilité immédiate, dans le cadre de la réalisation de l'état des lieux, soit à moyen terme notamment dans le cadre de recommandations d'actions.

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.

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.

3. Quelques éléments clés du diagnostic⁵

De très petites exploitations : entre 1,4 et 8,2 hectares en moyenne en 2020 (contre 69 hectares en métropole) ayant un impact direct avec les problématiques d'emploi et de formation :

- Un faible revenu d'activité lié à la structure des exploitations, avec des exploitants fréquemment pluriactifs, donc une capacité financière très limitée voire inexistante pour recruter un salarié,
- Du fait de la prégnance de la pluriactivité, des chefs d'exploitations non présents en permanence sur l'exploitation limitant les possibilités d'encadrement, de salariés mais aussi d'alternants,
- Une faible lisibilité sur les perspectives économiques et donc une réticence à s'engager sur de l'embauche,
- Pas de dispositifs d'aide spécifiques pour accompagner financièrement l'embauche d'un salarié.

Une baisse très marquée du volume de travail agricole, un processus avancé de mutation de la main d'œuvre avec une place grandissante du salariat et une production qui dépend beaucoup de la main d'œuvre :

- Le volume de travail agricole diminue encore plus rapidement que dans l'hexagone (sauf en Guyane où il progresse) de 2010 à 2020,
- Ce repli est d'autant plus préoccupant que la production agricole est fortement dépendante de la main d'œuvre au regard d'une mécanisation limitée et qui ne peut substituer à la production manuelle, au regard de la faible capacité d'investissement des petites exploitations qui sont majoritaires et de la spécificité de certaines cultures

⁵ Open Data France Travail, Recensement agricole 2020, Enquête BMO 2024 France Travail, Indicateurs Vivéa 2024

ultra-marines pour lesquelles l'offre d'agroéquipements adaptés est limitée voire inexistante.

Sur la même période, les effectifs de main d'œuvre familiale disparaissent très rapidement (de -53 % à -65 %) et représentent une part de volume de travail total plus faible alors que le volume de travail réalisé par les salariés permanents non familiaux est en croissance sur la même période.

Un vieillissement très avancé des chefs d'exploitation sur qui repose encore majoritairement la production :

- Les chefs d'exploitation réalisent, selon les territoires, de 35 % à 58 % du volume total de travail agricole,
- De 36 % à 43 % des chefs d'exploitation sont âgés de 60 ans et plus (contre 25 % dans l'hexagone).

Un marché du travail peu lisible et une inadéquation entre offre et demande d'emploi :

- Seulement 1 embauche sur 5 ou 6 aurait donné lieu au dépôt d'une offre d'emploi à France Travail,
- Des fortes tensions sur le marché du travail alors que les données de France Travail font état d'une dichotomie importante : on dénombre 1 offre d'emploi pour 6,5 demandeurs inscrits,
- Des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs pour 50 à 75 % des recrutements prévisionnels.

Un emploi agricole peu attractif au regard de multiples facteurs :

- Un morcellement de l'emploi salarié permanent avec une quotité de travail moyenne de travail de 0.81 Equivalent Temps Plein par salarié, et 8 à 10 % du volume de travail est réalisé par des saisonniers,
- Une image du travail agricole très dégradée voire stigmatisée notamment dans la sphère familiale qui influence l'orientation des jeunes,
- Des conditions d'accueil des salariés en décalage avec les attentes des salariés, un déficit d'équipements « de base » (vestiaires, sanitaires, salle pour les repas) et un management jugé comme daté,
- L'histoire des modalités d'exploitation passées dans la culture de la banane et de la canne à sucre principalement pèse encore fortement et impacte l'ensemble du secteur agricole,
- Des sortants de formation initiale en nombre insuffisants pour renouveler les générations actuelles : si les entrées en formation initiale agricole tendent à repartir légèrement à la hausse sur certains territoires, l'insertion professionnelle, notamment à l'issue d'une alternance est faible.

Un taux d'accès à la formation continue plus faible que dans l'hexagone alors que la main d'œuvre est peu issue d'une formation initiale agricole :

- Des taux d'accès à la formation continue des chefs d'exploitation ultra-marins faibles : entre 12 % et 22 % (contre 22 % en hexagone),
- Une estimation du taux de salariés ayant suivi une formation en 2024 très variable d'un territoire à l'autre, allant de 0.3 % en Guyane à 28% en Martinique,
- Ce faible recours trouve de multiples origines, que ce soit pour les exploitants que pour les salariés : difficulté à dégager du temps pour la formation dans les petites exploitations, la capacité économique des exploitations à financer le reste à charge quand il existe, une main d'œuvre pour partie qui était en échec scolaire et qui est peu attirée par un « retour » en formation.

L'emploi agricole ne bénéficie pas de soutien financier direct à l'exception de dispositifs de droit commun :

- Alors que l'agriculture ultra-marine bénéficie de soutiens au travers de dispositifs européens (FEADER, POSEI, OCM) et d'aides nationales notamment, ces aides ne soutiennent pas directement l'emploi agricole mais viennent en appui au renforcement de la compétitivité de l'agriculture ultra-marine dans laquelle l'emploi est considéré comme un des facteurs de celle-ci. Les aides financières nationales auxquelles ont accès la production agricole relèvent de dispositifs de droit commun visant à soutenir la compétitivité des entreprises ultra-marines et à ce titre les exploitations agricoles reposent sur la LODEOM (Loi pour l'Ouverture et le Développement Économique de l'Outre-Mer), dispositifs d'exonérations de charges sociales ou encore les aides au contrat d'apprentissage (apprentissage par ailleurs peu développé dans le secteur agricole ultra-marin) ;
- Les collectivités territoriales ultra-marines ne proposent pas non plus d'aides spécifiques à l'emploi agricole à l'exception de la Région Guadeloupe qui soutient financièrement le Groupement d'Employeurs Travailleurs Saisonniers Agricoles et le dispositif A.I.D.E.S. (AIDe à l'Emploi Saisonnier) Agricole déployé par le Conseil Départemental de la Réunion et l'Etat ;

L'absence de stratégie et de pilotage de l'emploi agricole

- Les problématiques en matière d'emploi et de formation identifiées au cours du diagnostic trouvent, pour certaines d'entre elles, des réponses parcellaires et davantage dans une approche par filière. L'approche est compartimentée, sans stratégie globale à l'intérieur même d'une filière et donc encore moins par territoire,
- Par ailleurs, si dans tous les territoires, une ou des stratégies agricoles plus ou moins élaborées sont identifiées, notamment autour de la souveraineté alimentaire, le lien avec l'emploi y est rarement établi. Il n'existe donc pas de stratégie autour de l'emploi agricole.

4. Enjeux par axe d'amélioration

Les travaux d'analyse et les échanges avec les pilotes de l'étude ont permis d'identifier 5 enjeux clés qui ont été regroupés pour structurer la feuille de route autour de trois axes d'amélioration :

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 cinq territoires d'étude 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.

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.

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.**

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 initiale 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 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 métropole 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.

AXE 3 – PERMETTRE LA MONTEE EN COMPÉTENCES

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.

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.

5. Les axes d'amélioration

Les enjeux établis lors du diagnostic ont permis de définir des priorités pour l'emploi agricole dans les territoires ultra-marins. Les voici par axe :

AXE 1 : PILOTER LE PLAN D'ACTION ET RENDRE L'OFFRE D'EMPLOI LISIBLE

Ce premier axe, premier dans le sens où le déploiement de la feuille de route doit impérativement commencer par cet axe, s'articule autour de trois priorités :

- Sous-axe 1 – A conduire en premier lieu : définir une gouvernance, animer et suivre la démarche à l'échelle territoriale
- Sous-axe 2 : Observer l'emploi et le marché du travail
- Sous-Axe 3 : Augmenter le nombre d'offres d'emploi collectés et mieux les diffuser

Les travaux des sous-axes 2 et 3 sont à conduire de manière simultanée.

AXE 2 : RENOUVELER LA MAIN D'ŒUVRE AGRICOLE

Ce second axe s'articule autour d'actions structurantes qui doivent concourir à court, moyen et long terme à renouveler la main d'œuvre agricole :

- Sous-axe 1 : Renforcer l'attractivité
- Sous-axe 2 : Mutualiser l'emploi entre les filières
- Sous-axe 3 : Diversifier les publics pour amplifier les recrutements

AXE 3 : FAVORISER LA MONTEE EN COMPETENCE

Ce troisième axe, qui concerne tout autant la formation initiale que la formation professionnelle continue doit concourir à développer les compétences et à les mettre davantage en phase avec les caractéristiques de l'agriculture ultra-marine :

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

6. Feuille de route en réponse aux enjeux : vue globale

La feuille de route a été conçue comme une boîte à outils à partir des axes d'amélioration et des priorités issus du diagnostic. Cela permettra à chaque territoire de pouvoir s'emparer uniquement des outils ou méthodes pertinents pour les difficultés auxquels ils font face. **Seule la mise en place d'une gouvernance constitue un prérequis pour tous les territoires.**