



# Diagnostic action sur l'impact de la crise covid-19

Octobre 2021

**Les Industries Agroalimentaires**

*Cette action est réalisée dans le cadre de la démarche portant Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences [EDEC]. Elle bénéficie d'un cofinancement et de l'expertise du ministère en charge de l'Emploi [DGEFP] au titre du Plan d'Investissement dans les Compétences [PIC].*

Depuis 6 ans, chaque année, les observatoires des métiers du secteur alimentaire dressent le bilan et estiment les perspectives de recrutement au sein des entreprises. **Le périmètre de cette enquête s'est aujourd'hui élargi aux entreprises du secteur Agricole, du Commerce Agricole, de la Pêche, des Cultures Marines et de la Coopération Maritime.**

Les branches professionnelles et l'OPCO, avec le soutien de l'Etat, ont souhaité mener un diagnostic action auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises afin de mieux appréhender les **impacts de la crise sanitaire du COVID-19 sur l'activité économique et les emplois des entreprises du secteur Agricole, du secteur Agroalimentaire et de la Pêche.**

L'année 2020 a été pour toutes les entreprises françaises une année particulière. **La crise de la COVID-19 a impacté chaque entreprise de manière diverse. Les entreprises ont donc mis en place des stratégies de sortie de crise spécifiques et adaptées à leurs problématiques** : modification des flux d'activité, changements organisationnels, modification des habitudes de travail, ... Autant de changements qui ont marqué l'année 2020 et continuent encore aujourd'hui d'affecter les entreprises et leurs salariés.

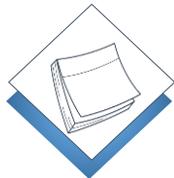
Afin de dresser un bilan de l'année écoulée, OCAPIAT a mandaté l'IFOP pour conduire l'enquête 2020 / 2021 sur l'impact de la crise sanitaire afin d'établir un **DIAGNOSTIC ACTION SUR L'IMPACT DE LA CRISE COVID-19.**

Cette étude vise donc à établir un diagnostic éclairé des conséquences de cette crise sur la filière et à apporter des préconisations d'actions RH ciblées, en termes d'accompagnement dans l'emploi, dans le développement des compétences et la formation.

**OCAPIAT représente aujourd'hui 50 branches professionnelles et comptabilise plus de 180 000 entreprises adhérentes et 1 340 000 salariés.**

**1169** entreprises de la branche des **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE** ont répondu à l'enquête.

*Les slides suivants présentent les principaux résultats.*



## PÉRIODE

Les interviews ont eu lieu **du lundi 01 Mars au vendredi 07 Mai 2021.**



## CIBLE INTERROGÉE

Les informations ont été recueillies auprès d'un échantillon de **4309 entreprises adhérentes à OCAPIAT** dont :

- **2015** entreprises du secteur de l'Agroalimentaire,
  - **Dont 1169 entreprises des Industries alimentaires**
  - Dont 681 entreprises de la Coopération Agricole
  - Dont 255 entreprises du Commerce agricole
- **2116** entreprises du secteur Agricole,
- **88** entreprises de la Pêche, des Cultures Marines et de la Coopération Maritime.



## MODE DE RECUEIL

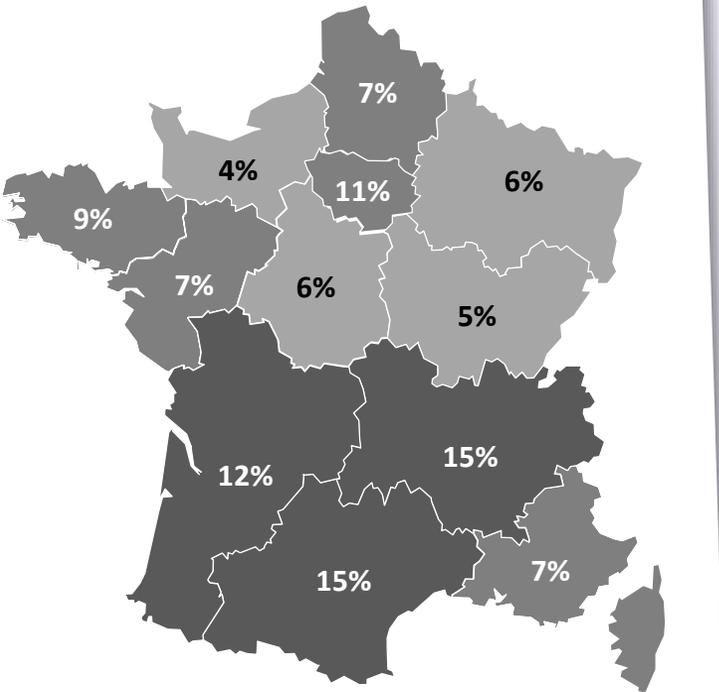
Etude Ad Hoc quantitative **réalisée Online** par système CAWI et **par téléphone** sur système CATI auprès des entreprises de l'Agroalimentaire.



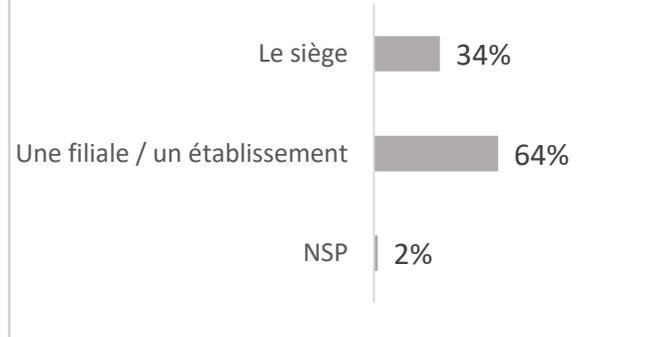
L'échantillon a été redressé selon la taille d'entreprise et le poids des filières et des branches.

# DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

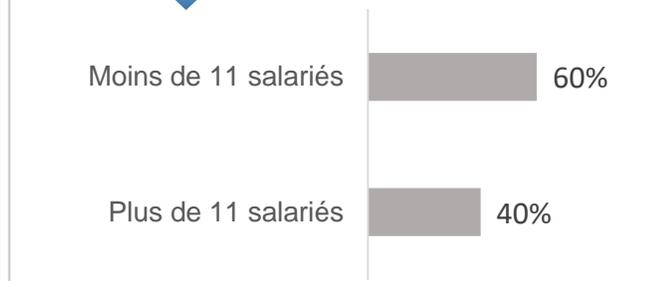
## Répartition géographique



## Profil des établissements siège vs filiale



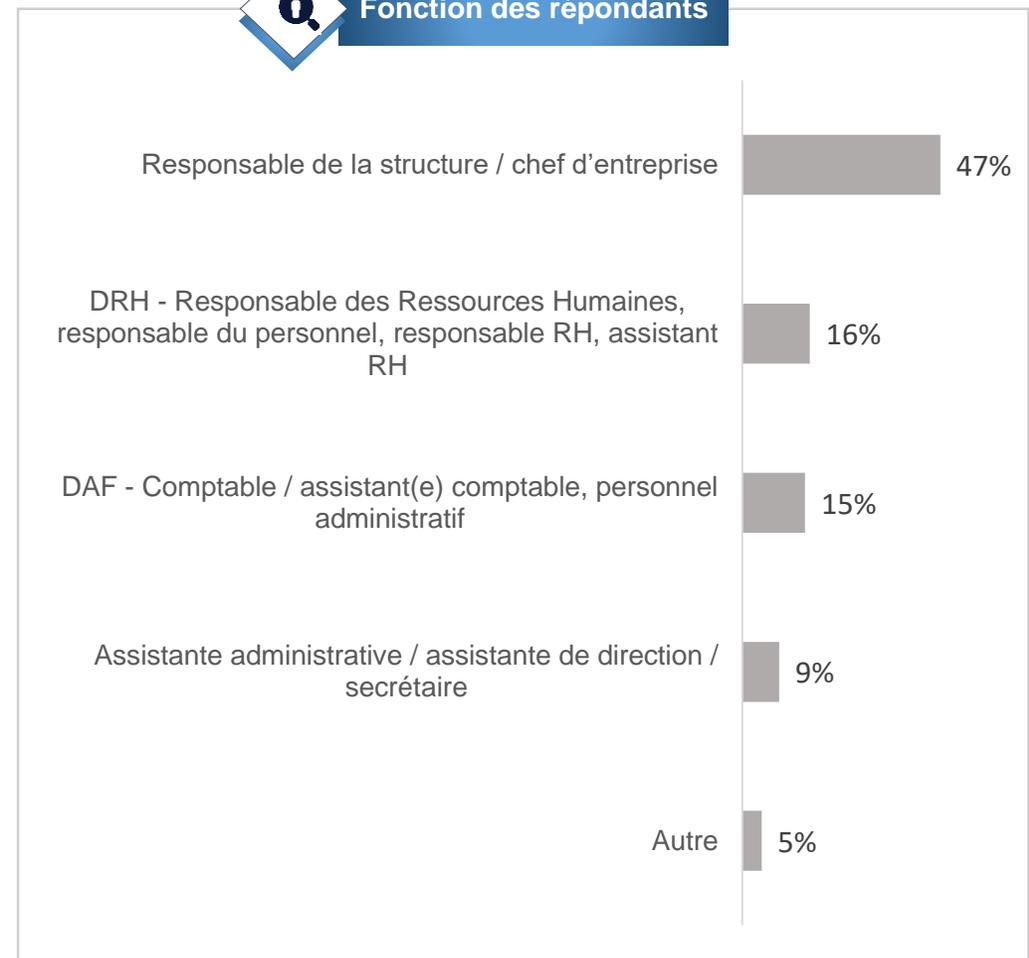
## Effectifs des entreprises



## Part des entreprises avec une activité export



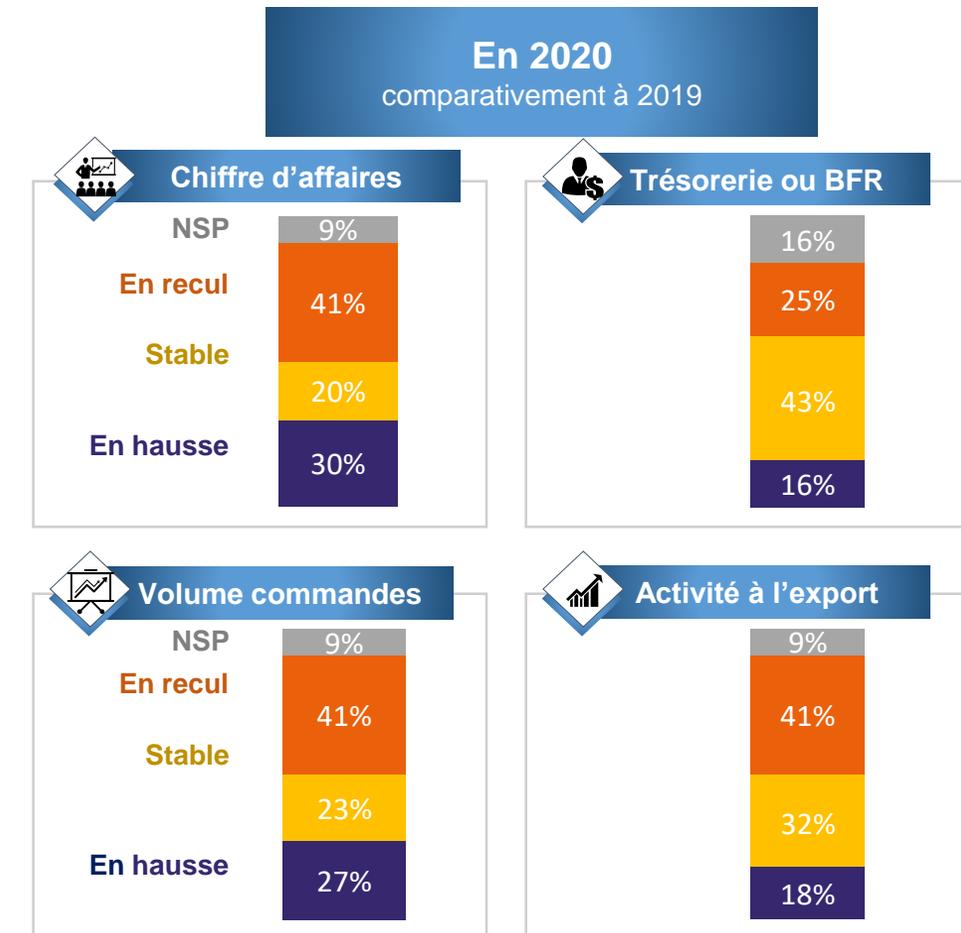
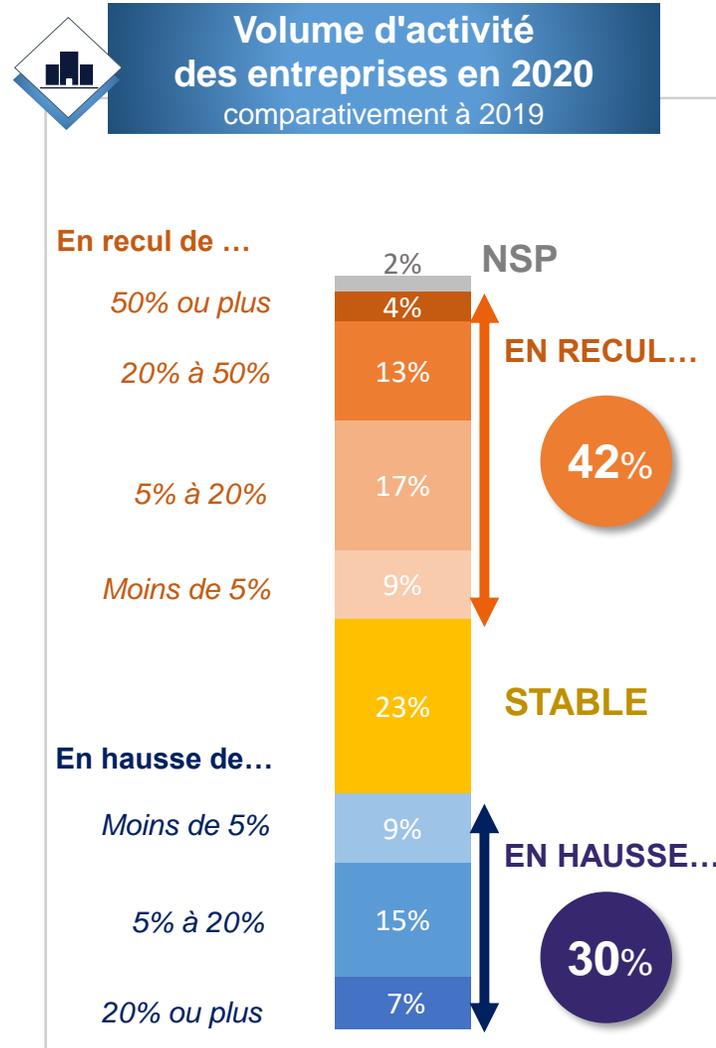
## Fonction des répondants



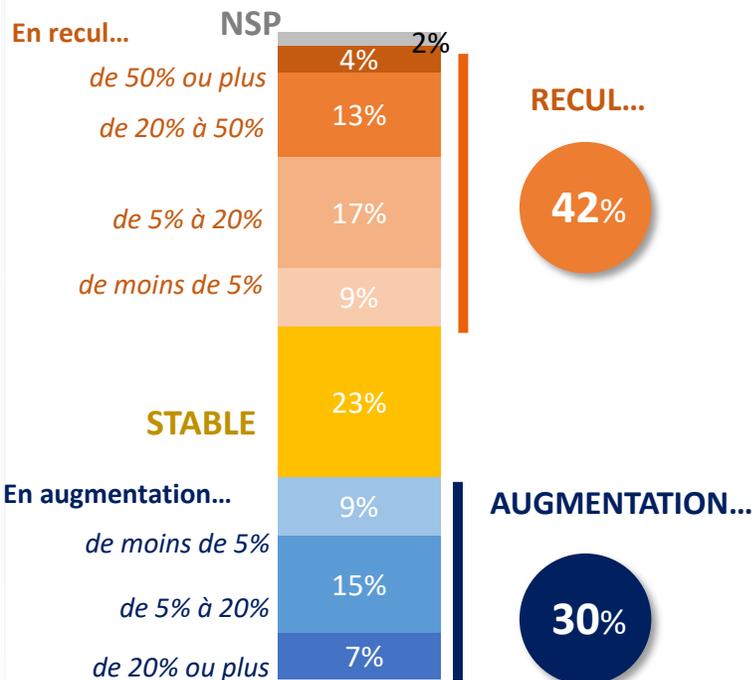
### ► Problématiques de fonctionnement rencontrées depuis le début de la crise :

Top 4  
des problématiques  
rencontrées

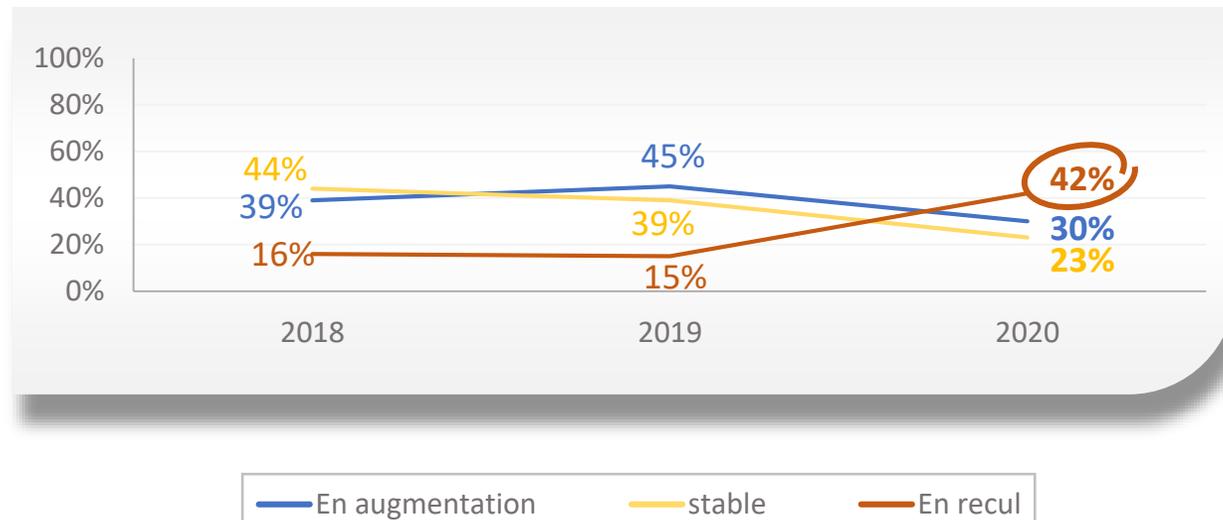
- 1 **50%**  
Manque de visibilité sur les décisions  
(date, durée, gestes barrières, ...)
- 2 **48%**  
Gestion des mesures sanitaires  
(masques, distances de sécurité, GHA, ...)
- 3 **42%**  
Gestion complexifiée du personnel
- 4 **42%**  
Baisse du carnet de commandes



### Volume d'activité des entreprises en 2020 comparativement à 2019

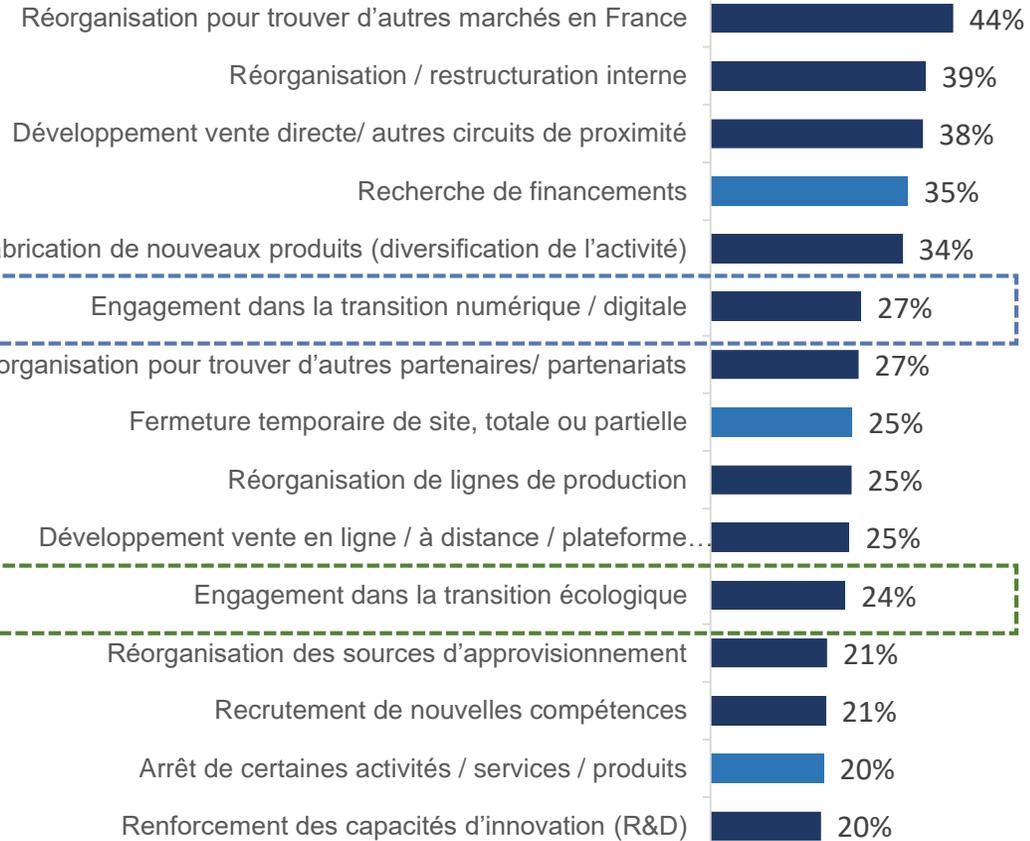


### Evolution du volume d'activité des entreprises :





### Principales décisions stratégiques



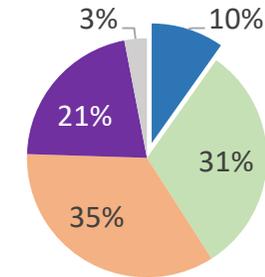
■ **Non prévue et déclenchée** par la crise pour plus de 50% des entreprises



### Zoom sur l'impact de la crise covid-19 dans les prises de décisions

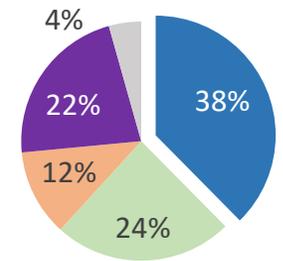
#### N°1 Réorganisation pour trouver d'autres marchés en France

Prévue avant crise : 87%



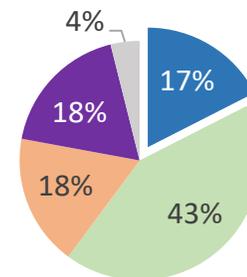
#### N°2 Réorganisation / restructuration interne

Prévue avant crise : 58%



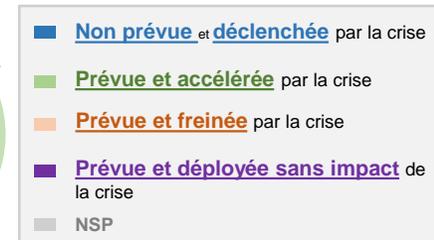
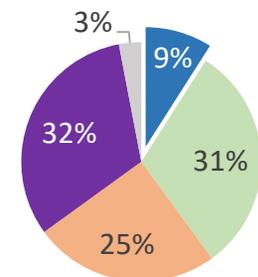
#### N°3 Développement de la vente directe/ autres circuits de proximité

Prévue avant crise : 79%



#### N°4 Fabrication de nouveaux produits (diversification de l'activité)

Prévue avant crise : 88%

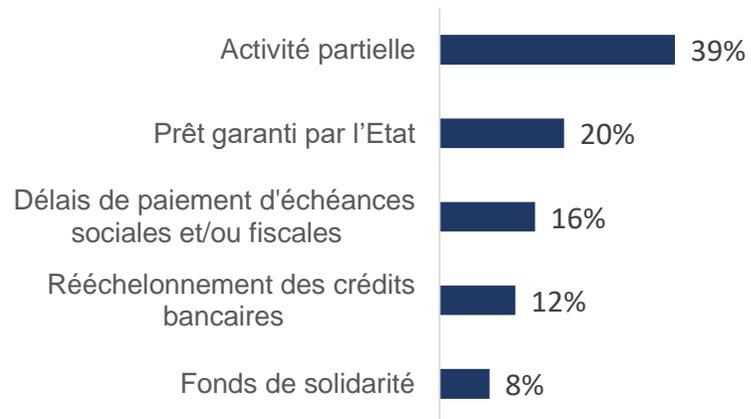




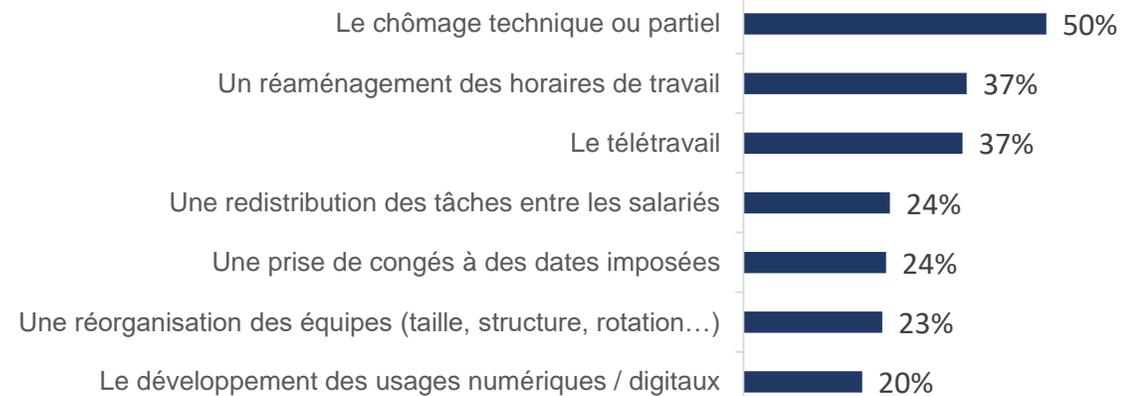
### Recours aux dispositifs de soutien

**Part des entreprises ayant eu recours à au moins un dispositif de soutien exceptionnel**

**72%**



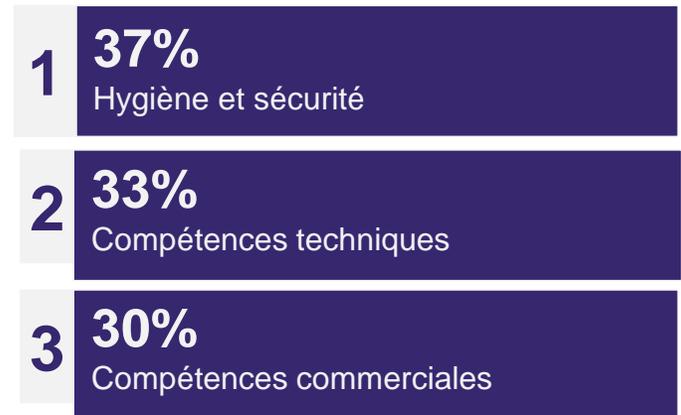
### Recours à des mesures d'organisation interne



### Recours à de la formation (hors FNE) en 2020

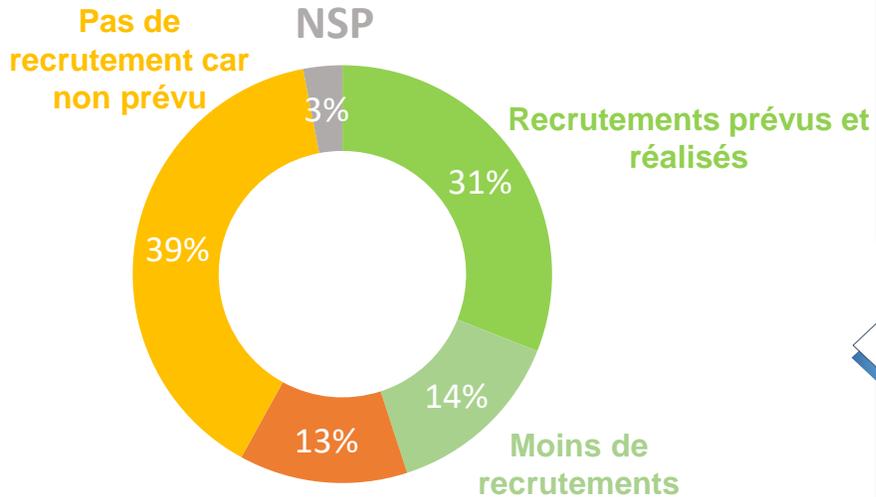


- Des formations ou des plans de développement des compétences non programmés/ spécifiques
- Aucune formation non programmée



### ► Bilan des recrutements en 2020

Ont recruté : **45%**



**Impact de la crise : 27%**  
des entreprises ont moins recruté que prévu



### AU DETAIL PAR TYPE DE CONTRATS

(En % des recrutements)

CDI : **33%**  
 CDD : **59%**  
 Contrats d'apprentissage : **6%**  
 Contrats de professionnalisation : **1%**



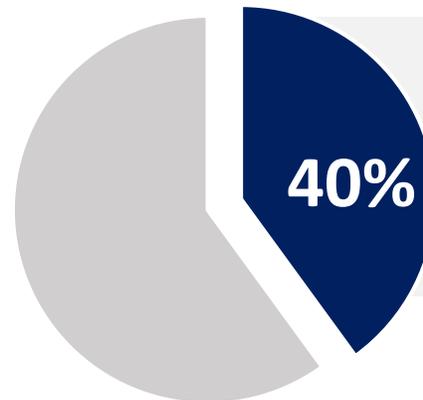
### AU DETAIL PAR TYPE DE CONTRATS

(En effectif)

CDI : **1021**  
 CDD : **1820**  
 Contrats d'apprentissage : **187**  
 Contrats de professionnalisation : **34**



### BILAN DES DEPARTS EN 2020

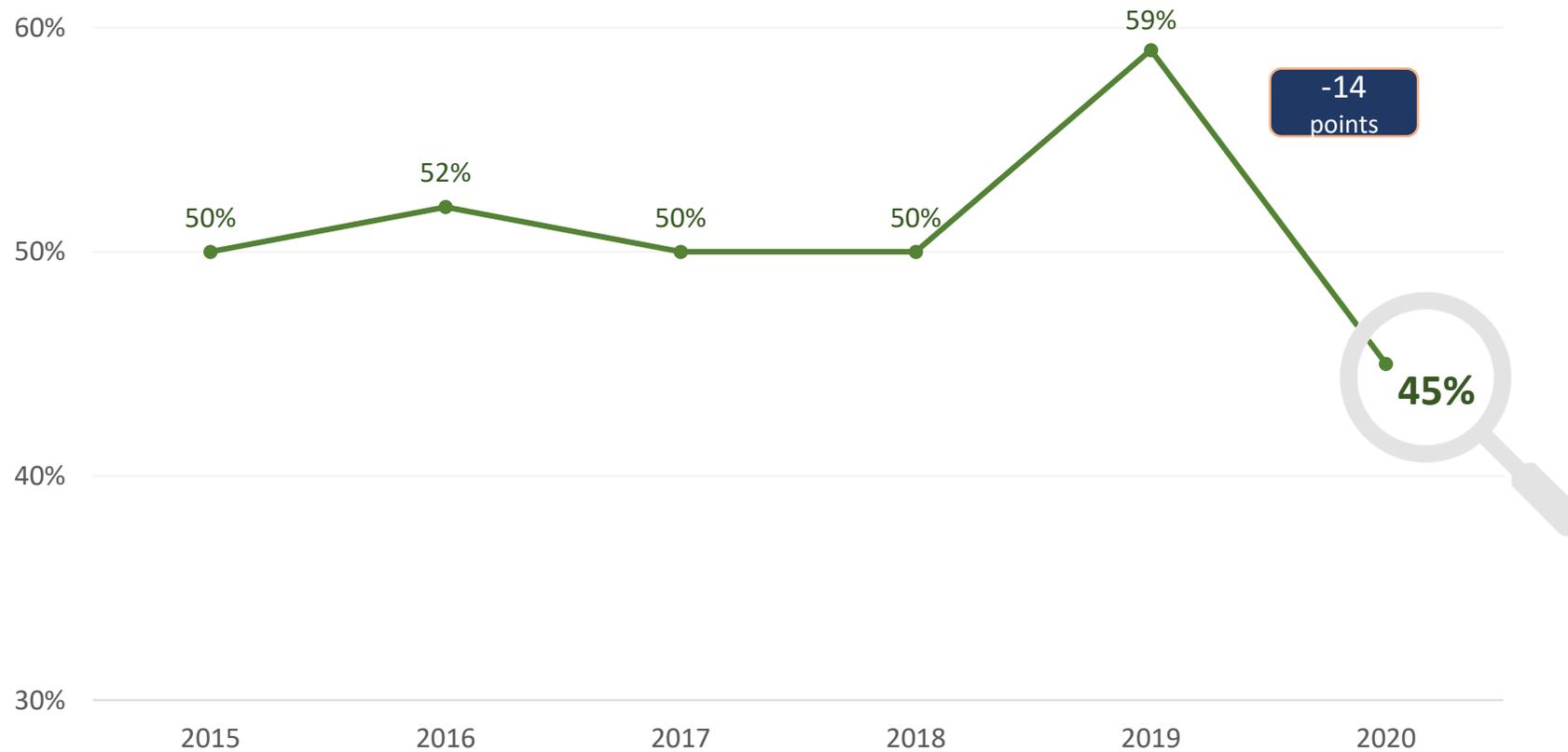
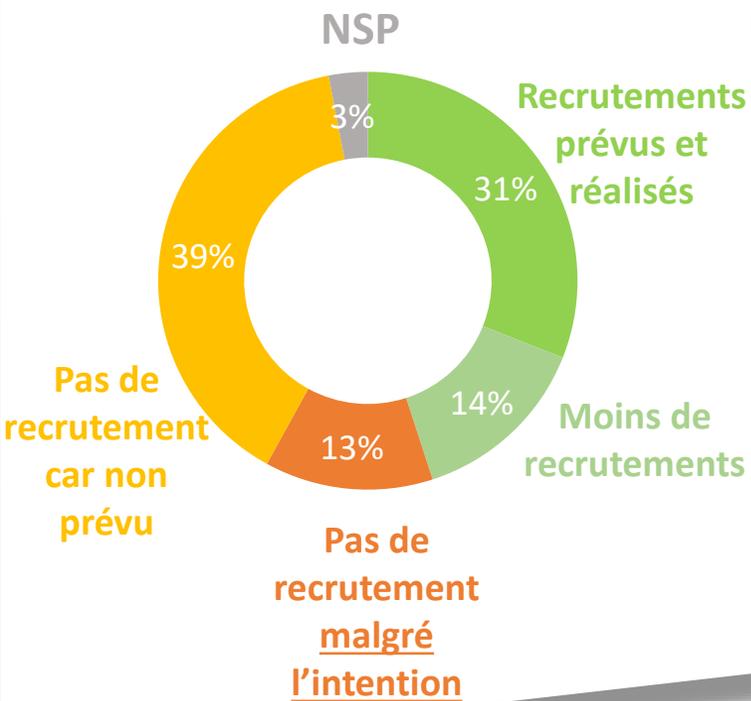


... des entreprises de la branche ont connu des départs de salariés en 2020.

Bilan des recrutements en 2020 (CDI, CDD, contrats en alternance, intérim et contrats saisonniers) :

### ► Bilan des recrutements en 2020

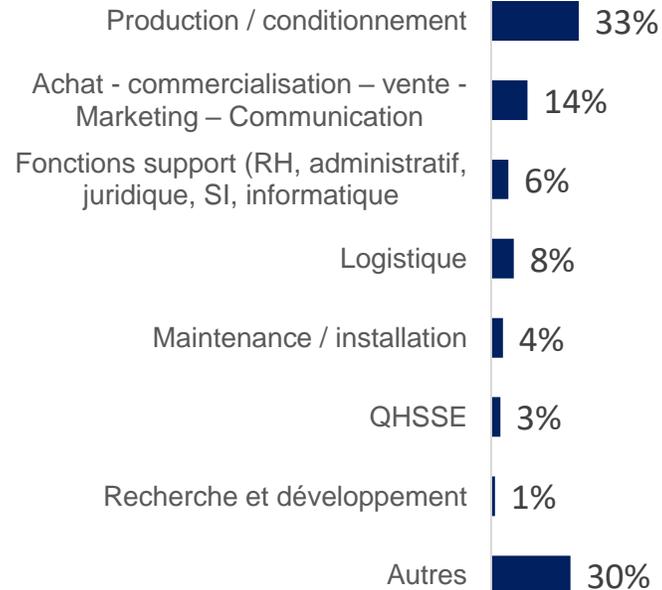
Ont recruté : **45%**



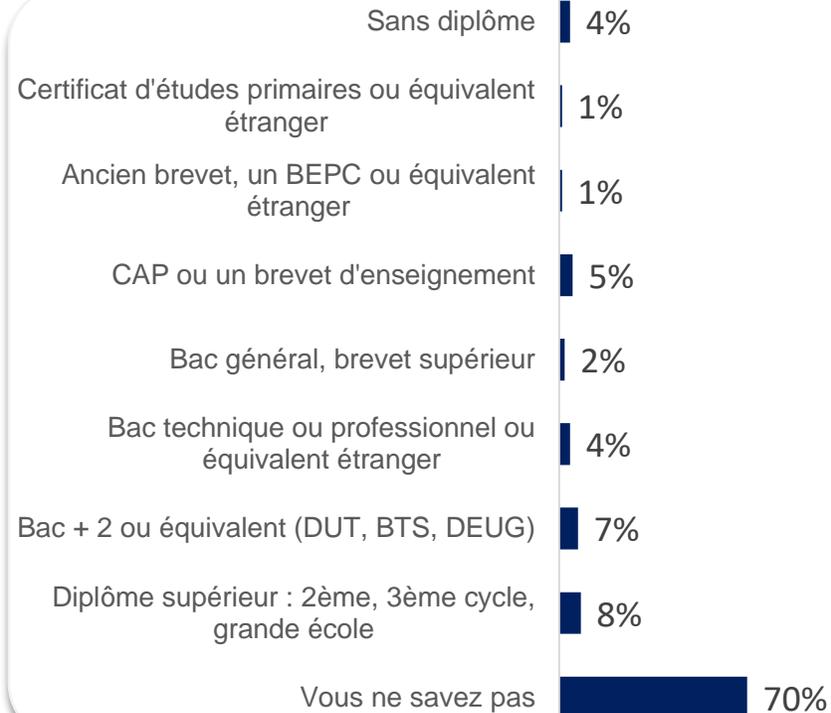
Part des entreprises ayant recruté en CDI : **15%**



### Selon la famille de métier



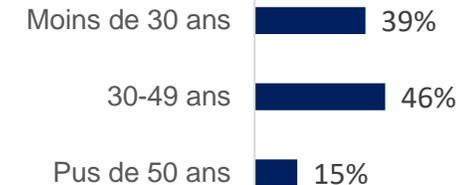
### Selon le niveau de qualification



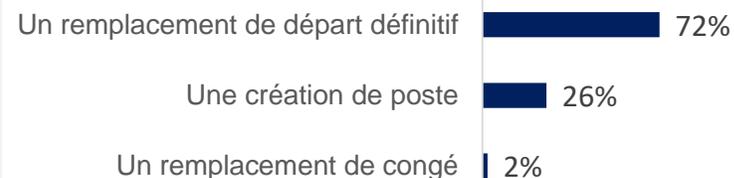
### Par sexe



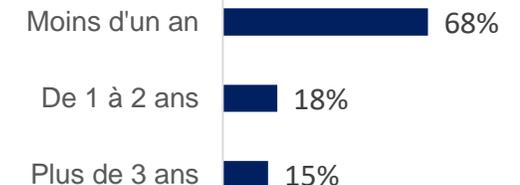
### Par âge



### Selon le motif de recrutement



### Selon l'expérience dans la structure



# FREINS ET DIFFICULTÉS AU RECRUTEMENT

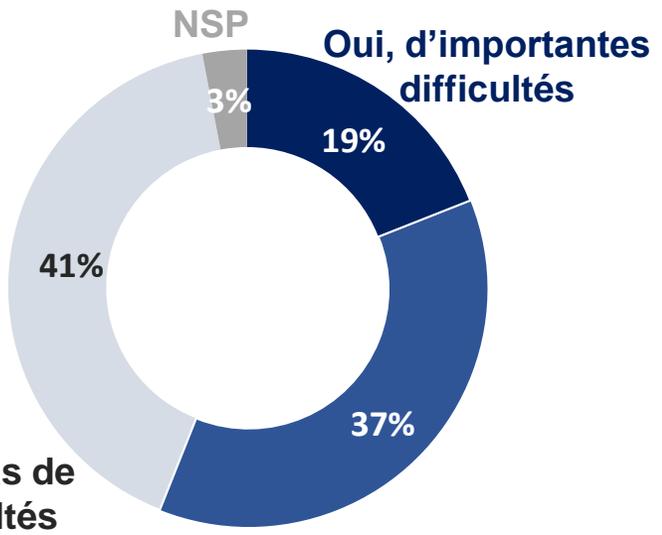
► Niveau de difficultés rencontrées par les entreprises pour leurs projets de recrutement en 2020

**Total OUI 56%**



... Des difficultés rencontrées :

Pour chaque recrutement : **40%**  
 De temps en temps : **21%**  
 Pour des recrutements de profil spécifique : **36%**



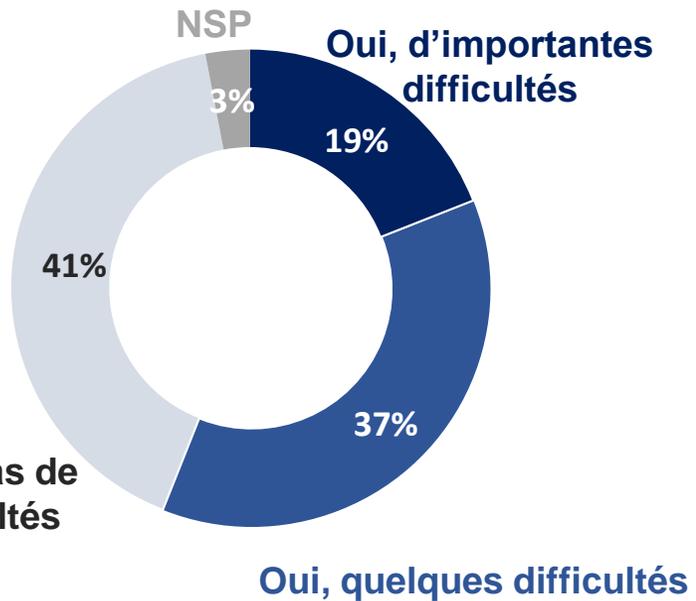
... Dont les principales RAISONS sont :

- 1 63%** Candidatures insatisfaisantes (Qualitatif)
- 2 61%** Très peu de candidatures à mon offre (Quantitatif)
- 3 15%** Eloignement domicile-travail

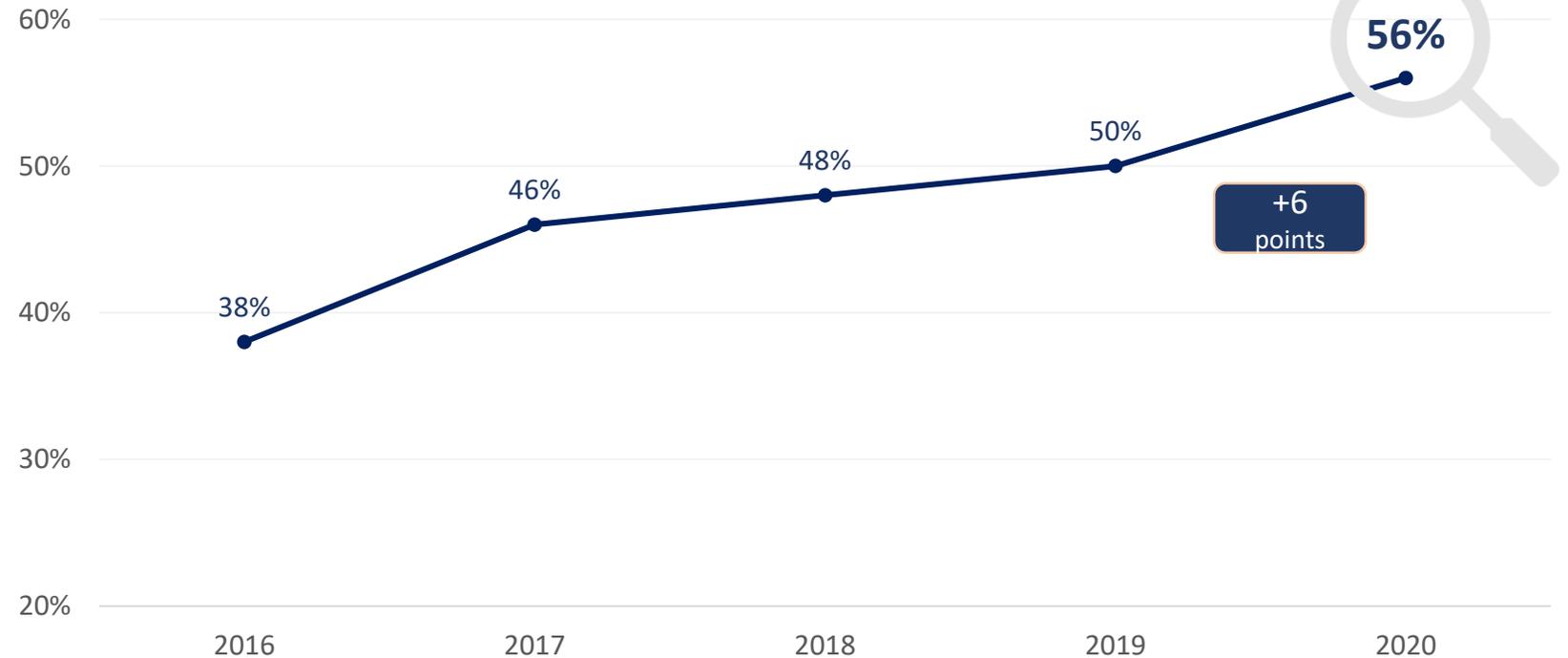
# FREINS ET DIFFICULTÉS AU RECRUTEMENT

► Niveau de difficultés rencontrées par les entreprises pour leurs projets de recrutement en 2020

Total OUI 56%



Ont rencontré des difficultés



## FREINS ET DIFFICULTÉS AU RECRUTEMENT

Types de difficultés rencontrées sur les recrutements 2020 :

1 Très peu de candidatures à mon offre (quantitatif)

63%

2 Candidatures insatisfaisantes (qualitatif)

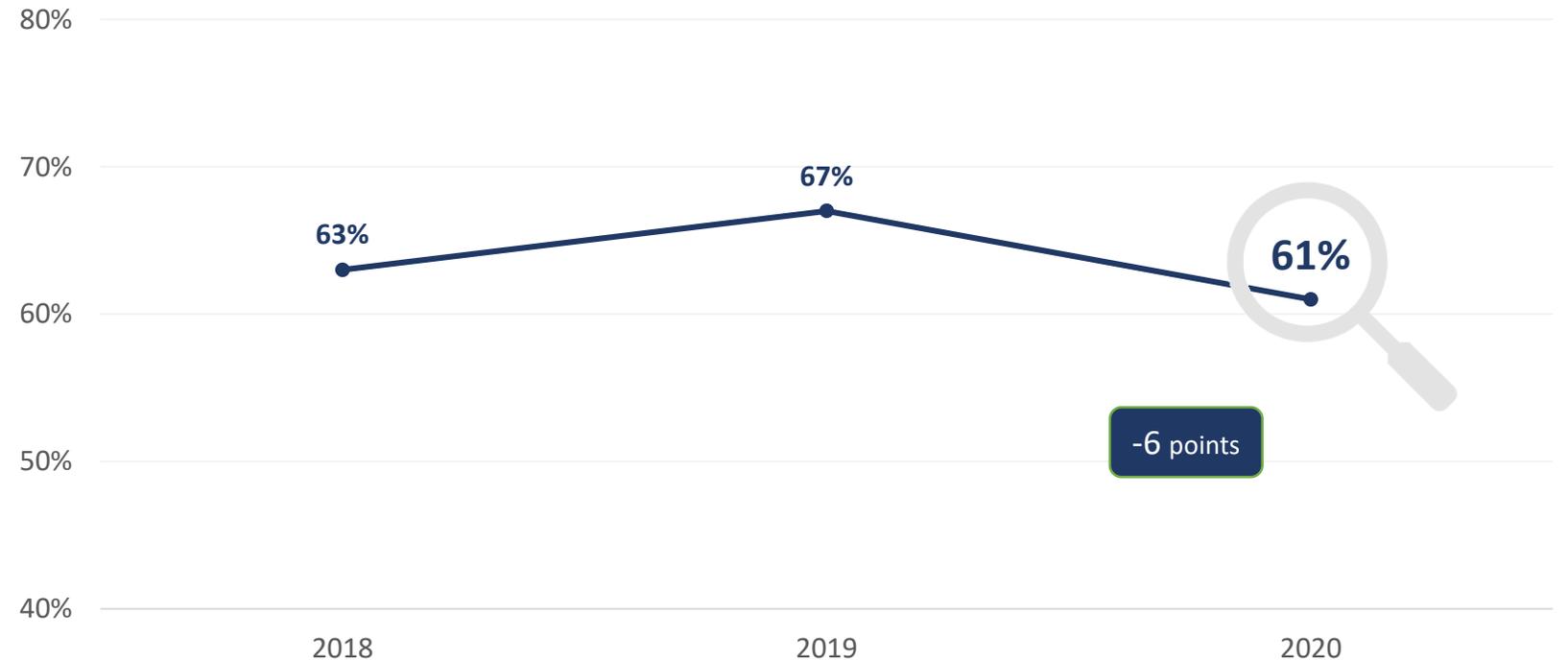
61%

3 Eloignement domicile-travail

15%



*Très peu de candidatures à mon offre (quantitatif)*



Types de difficultés rencontrées sur les recrutements 2020 :

1 Très peu de candidatures à mon offre (quantitatif)

63%

2 Candidatures insatisfaisantes (qualitatif)

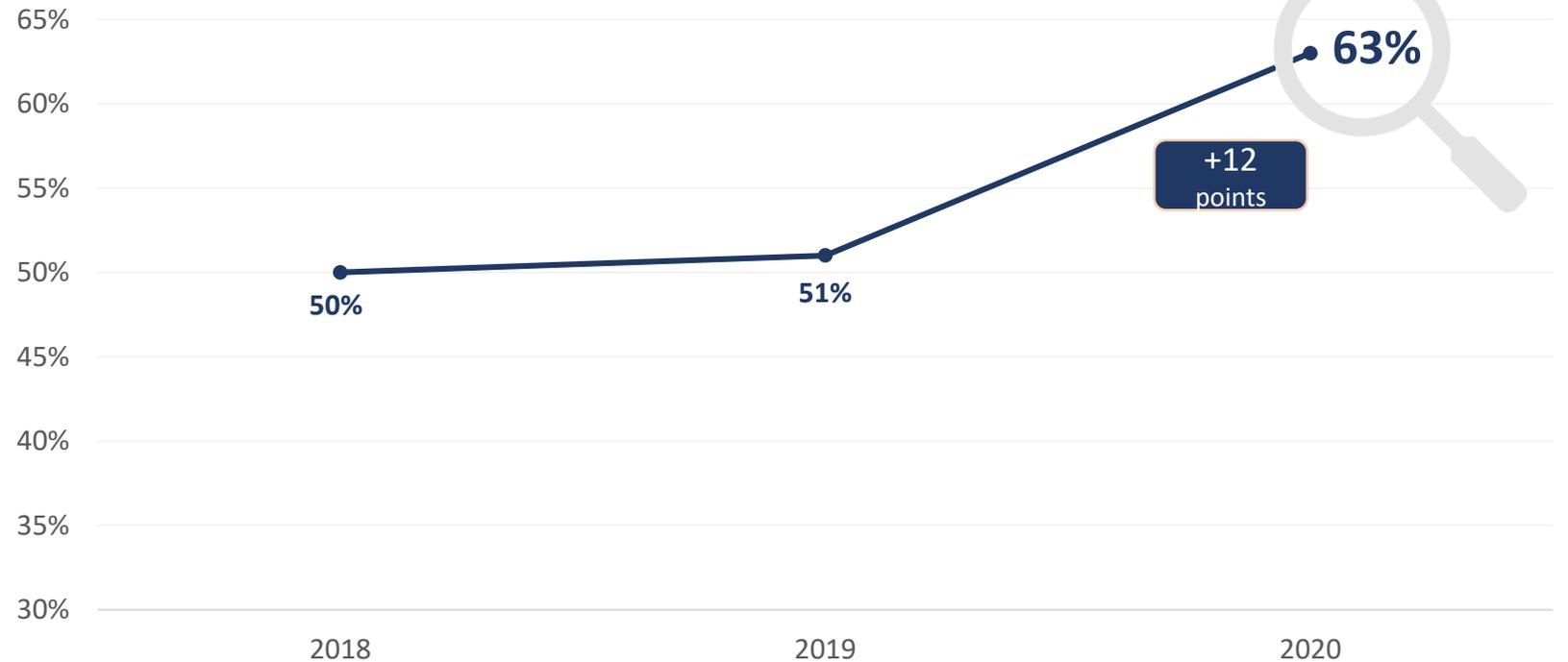
61%

3 Eloignement domicile-travail

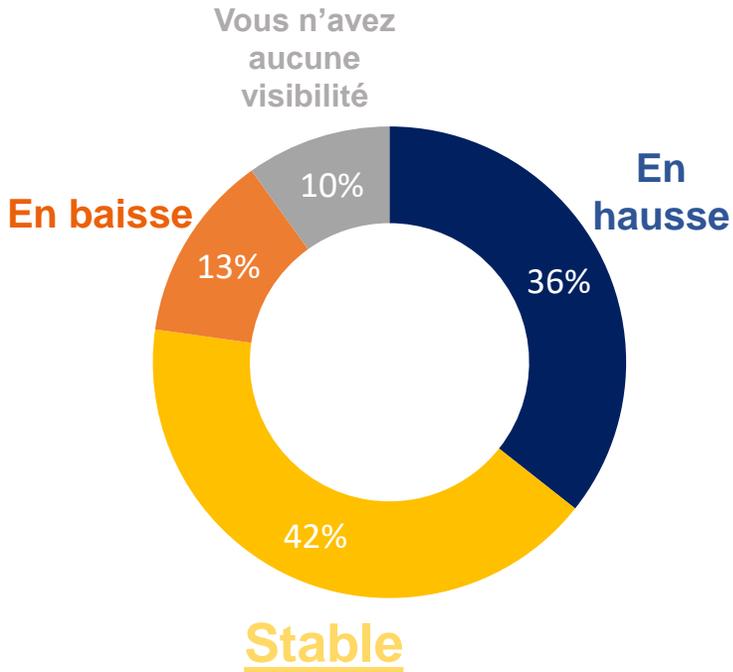
15%



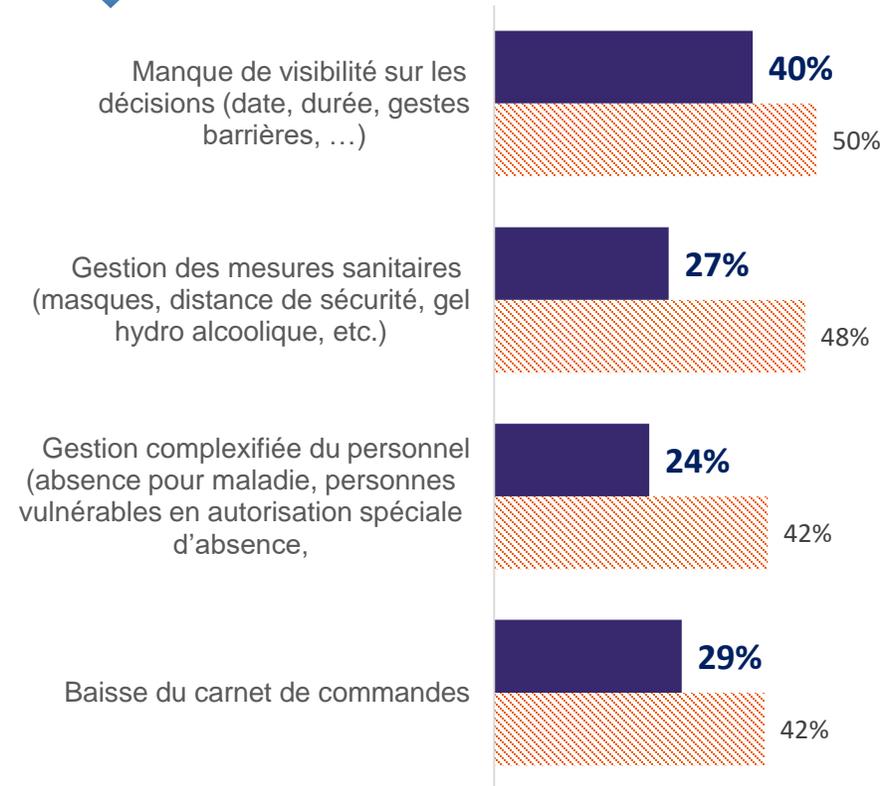
*Candidatures insatisfaisantes (qualitatif)*



## ▶ ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ SUR 2021



### Problématiques auxquelles les entreprises sont encore confrontées aujourd'hui



■ Encore d'actualité    ▨ Problématiques rencontrées en 2020



### Perspectives de recrutement / décrutement En 2021

Part des entreprises ayant l'intention de recruter en 2021:

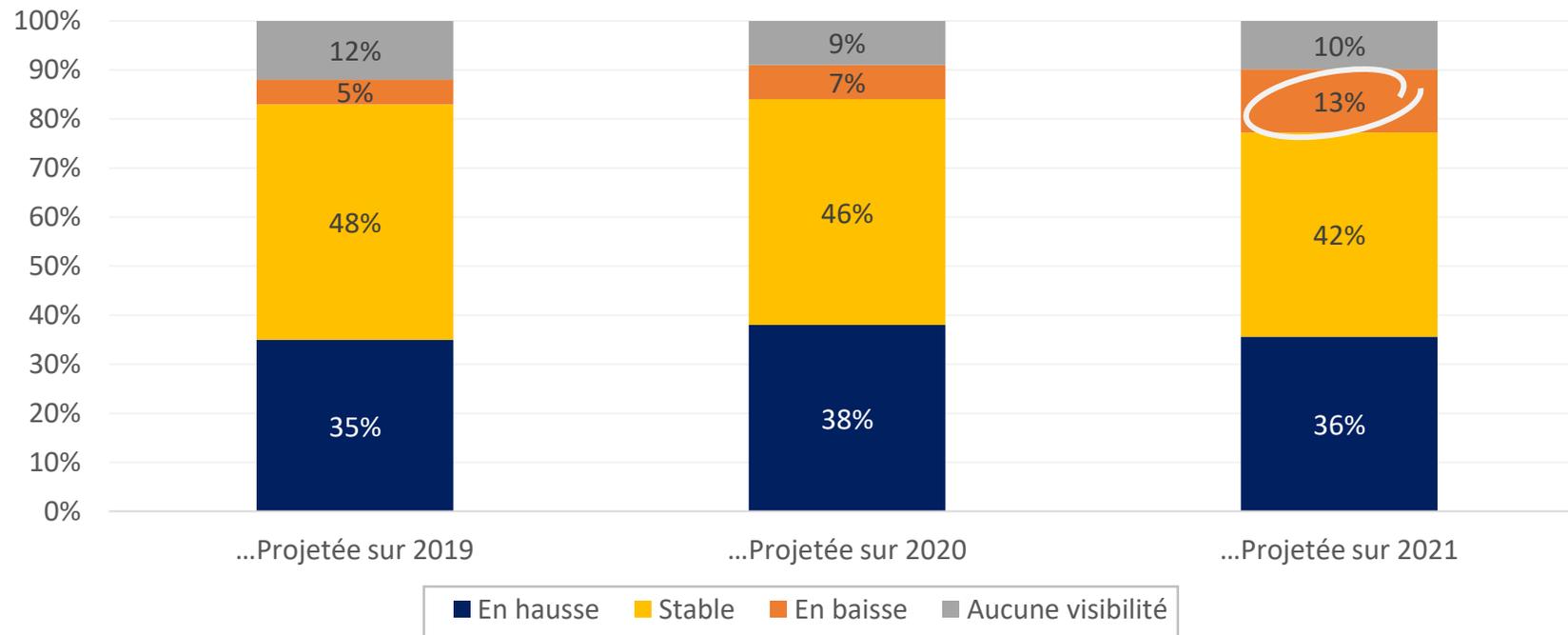
# 55%

Part des entreprises ayant l'intention de décruter en 2021:

# 5%

PROJECTIONS 2021

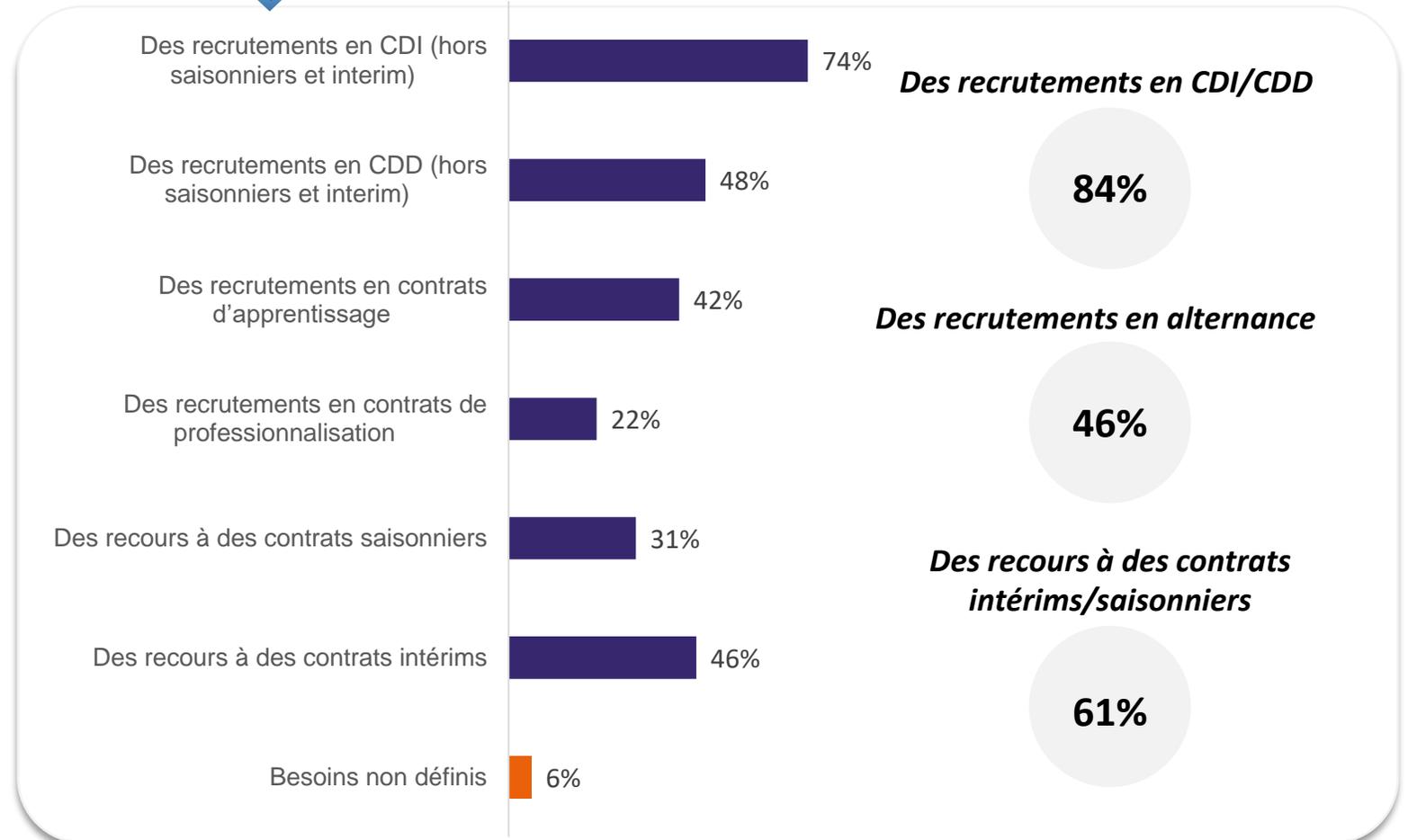
▶ **ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ SUR 2021**



## Anticipation des besoins en ressources humaines sur 2021:



### Types de contrats envisagés



### ► INTENTION ET MOTIFS DE RECRUTEMENT EN 2021

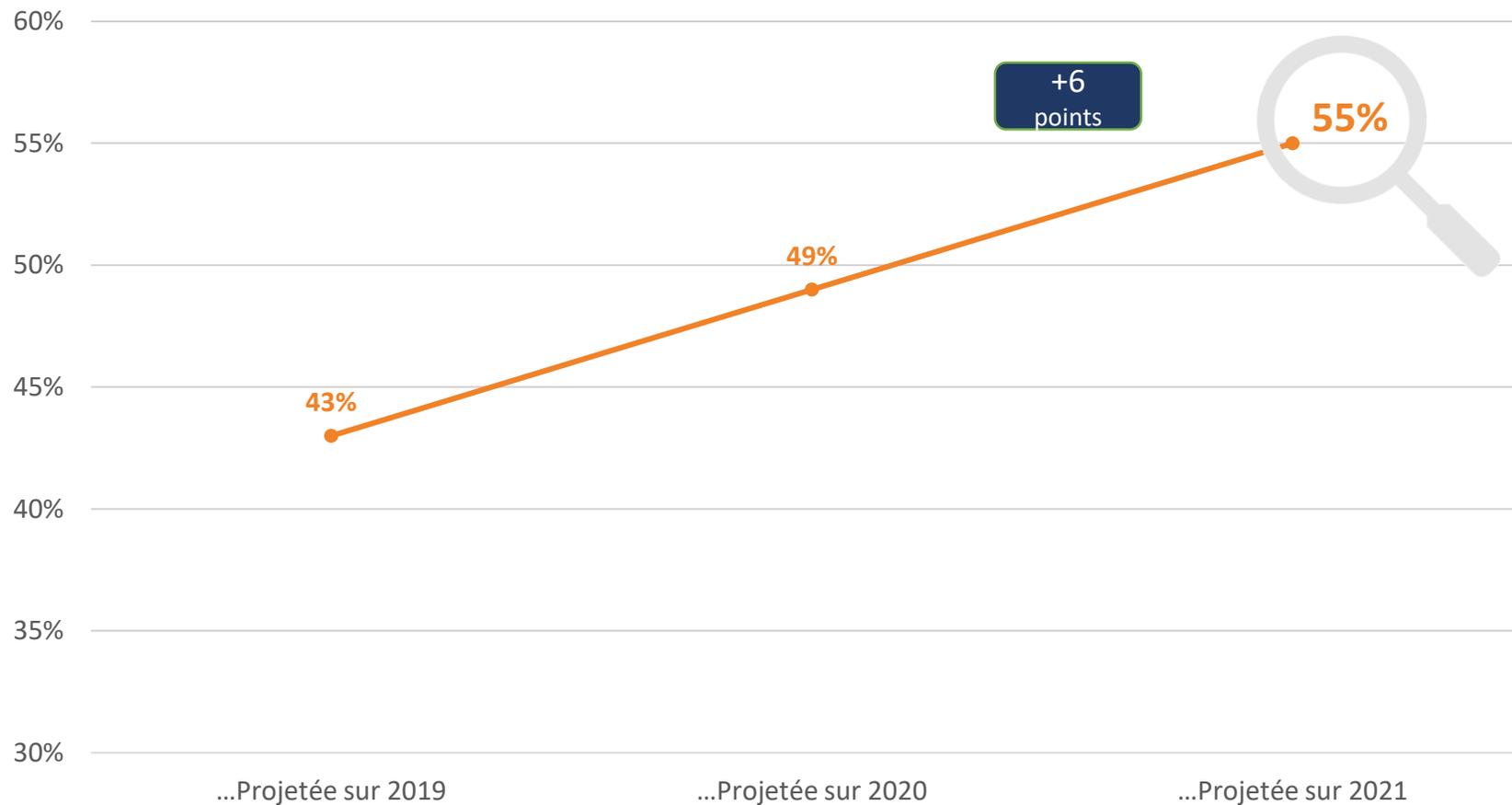
Intention de recruter en 2021  
**55%**

- 1** 34% Pour une/des créations de postes
- 2** 33% Pour des remplacements de départs
- 3** 17% Pour des remplacements de congés (maternité, formation, maladie)

## INTENTION DE RECRUTER EN 2021

### ▶ INTENTION DE RECRUTEMENT EN 2021

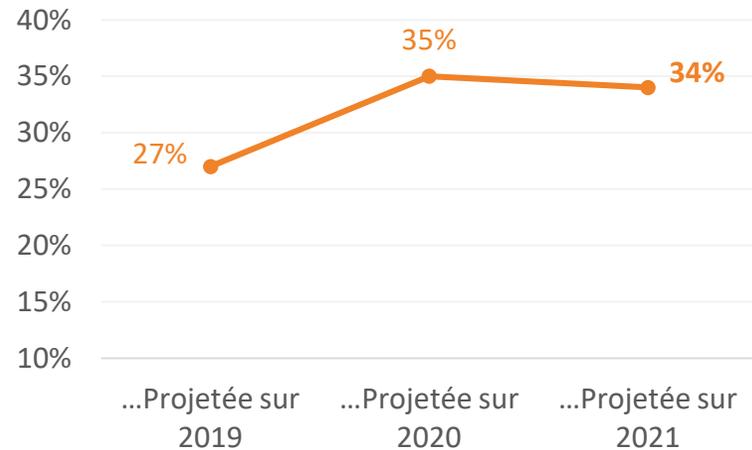
Anticipation des besoins en ressources humaines sur 2021 (Tous types de contrats confondus) :



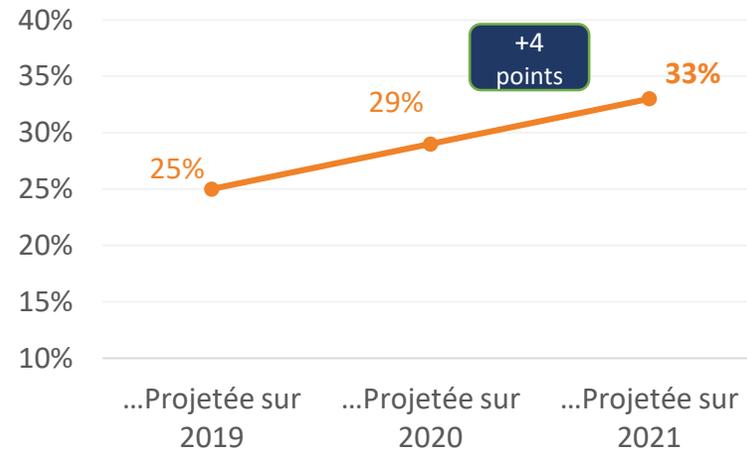
### ► MOTIFS DE RECRUTEMENT EN 2021

Anticipation des besoins en ressources humaines sur 2021 (Tous types de contrats confondus) :

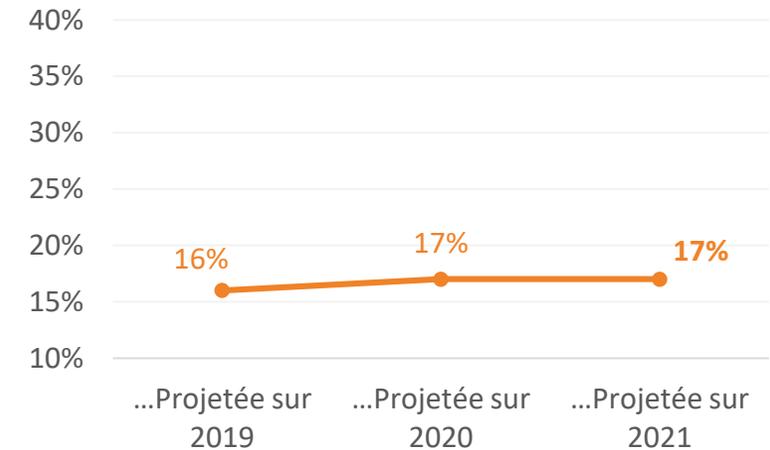
#### *Création de postes*



#### *Remplacements de départs*



#### *Remplacements de congés*

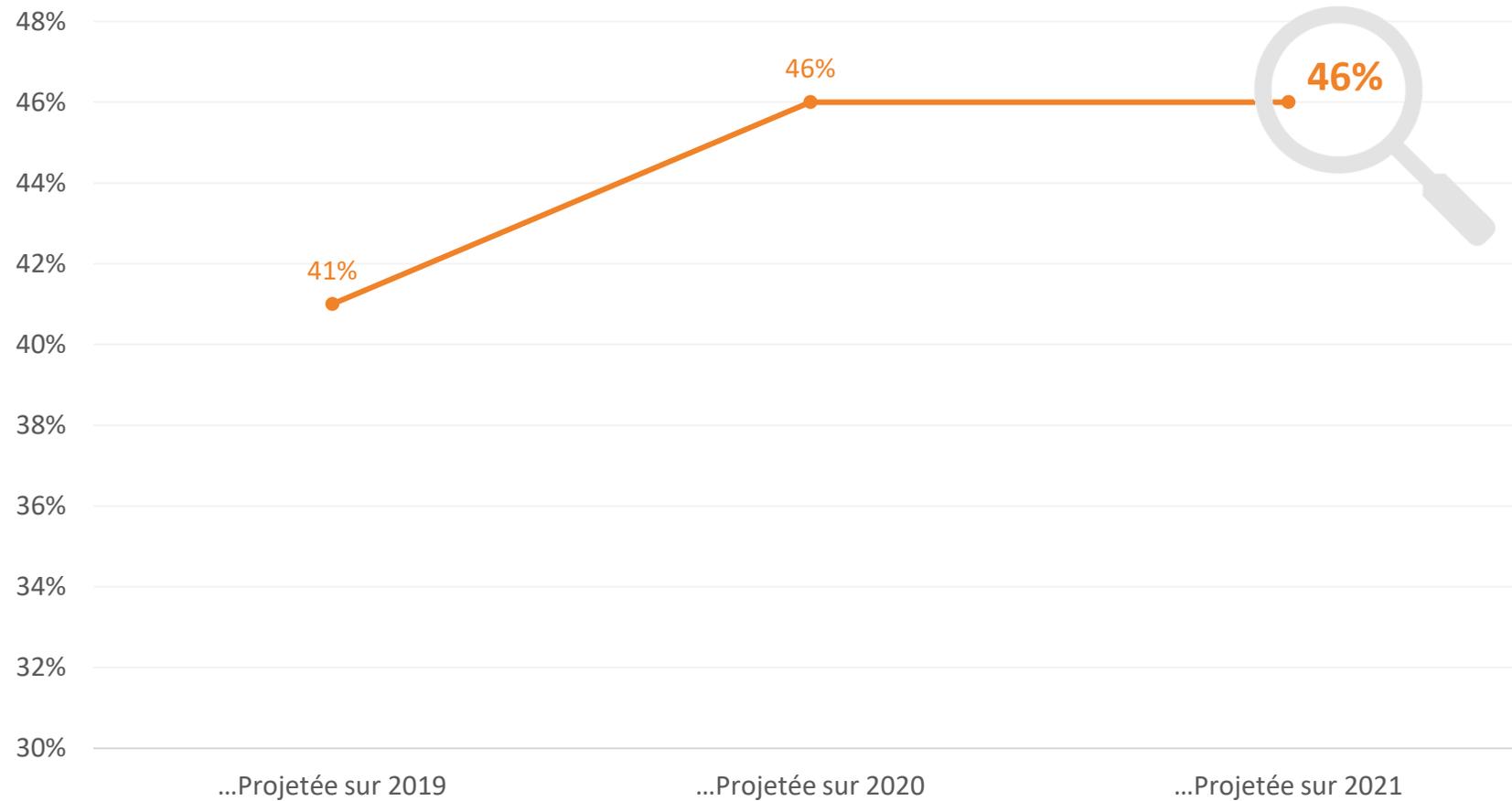


## INTENTION DE RECRUTER EN 2021

### ► TYPES DE CONTRATS ENVISAGÉS



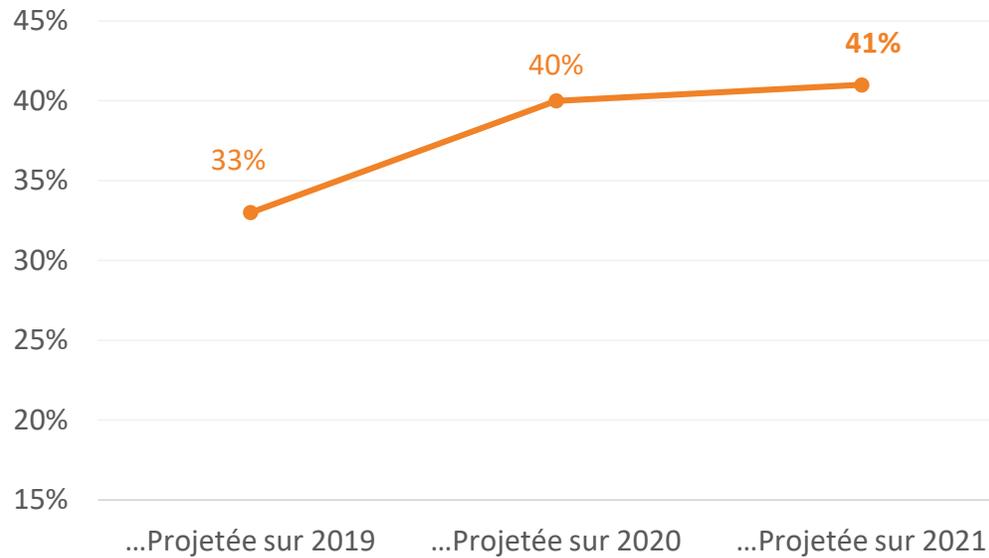
Etablissements envisageant de recruter en **CDI/CDD** en 2021



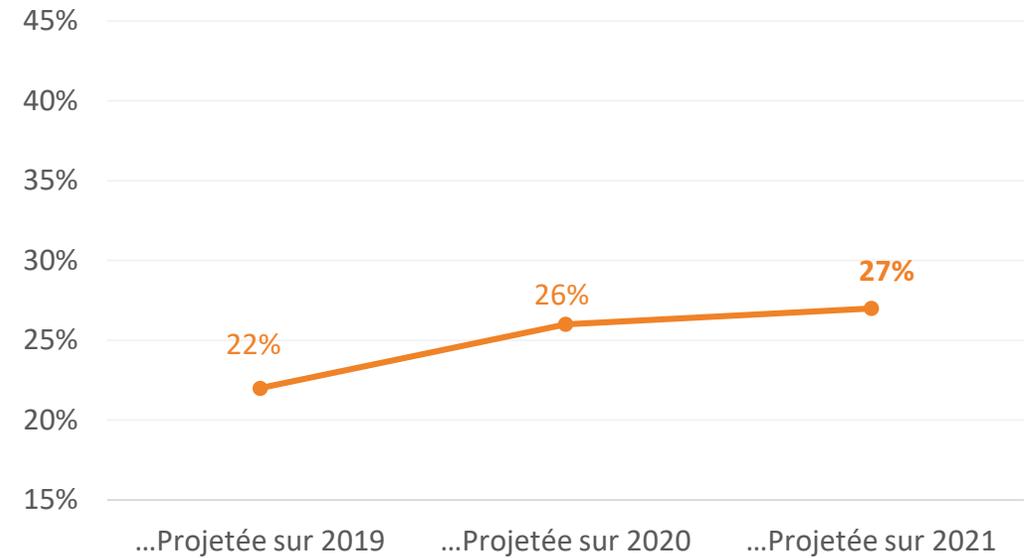
## ► TYPES DE CONTRATS ENVISAGÉS



Etablissements envisageant de recruter en **CDI** en 2021



Etablissements envisageant de recruter en **CDD** en 2021

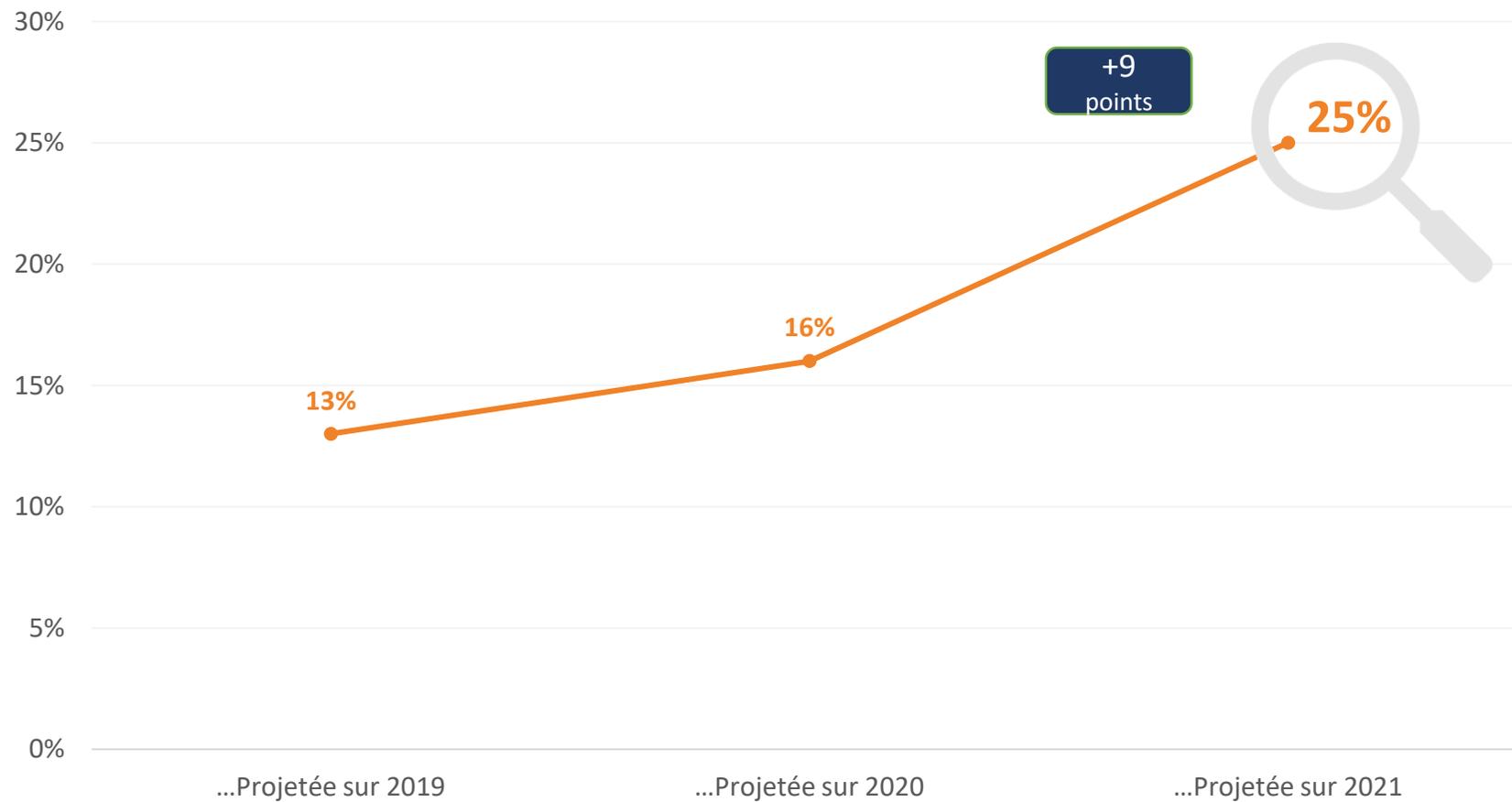


## INTENTION DE RECRUTER EN 2021

### ► TYPES DE CONTRATS ENVISAGÉS



Etablissements envisageant de recruter en **Alternance** en 2021

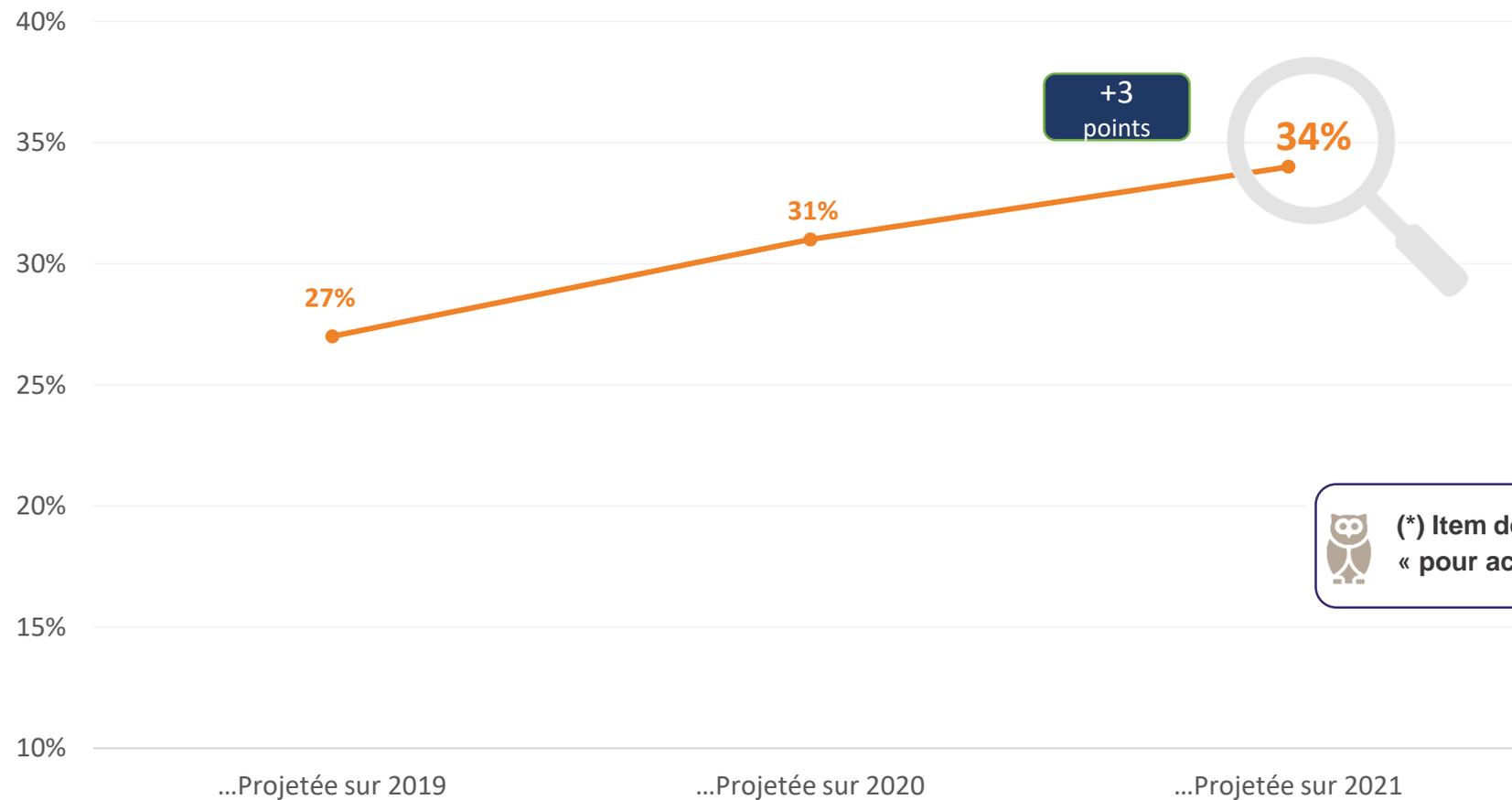


## INTENTION DE RECRUTER EN 2021

### ► TYPES DE CONTRATS ENVISAGÉS



Etablissements envisageant de recruter en contrats *Intérim/Saisonniers\** en 2021





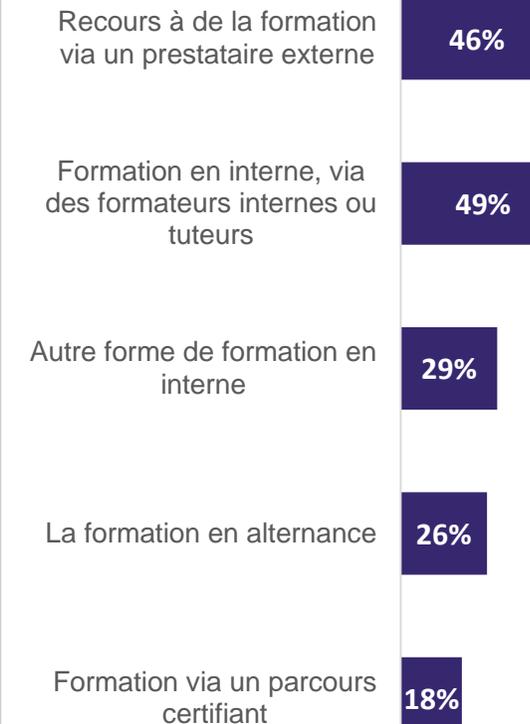
### Principaux projets des entreprises dans les 2 prochaines années



### Types de compétences à développer



### Modalités de formation envisagées



**42% des entreprises de l'Industrie Alimentaire ont été confrontées à un recul d'activité en 2020**, une situation dégradée directement imputable à la crise sanitaire du COVID-19. Précédemment, seules 15% de ces entreprises faisaient état d'un recul de leur activité sur l'année 2019 (16% sur l'année 2018).

Pour faire face à cette situation inédite, les entreprises ont mis en œuvre des solutions adaptées à leur contexte : **la réorganisation / restructuration interne** a très largement été plébiscitée (39%), la **fabrication de nouveaux produits** (34%), tout comme la mobilisation accrue des équipes sur le volet commercial afin de **trouver de nouveaux marchés et prospecter de nouveaux clients** (44%) et **développer de nouveaux circuits de distribution** (vente directe, circuit de proximité,...) (38%).

Pour près de 4 entreprises sur 10, ce contexte a favorisé **l'engagement ou la poursuite des efforts dans une transition**, qu'elle soit numérique / digitale (27%) ou écologique (24%).

Le recours au dispositif de soutien exceptionnel d'activité partielle a lui aussi, été particulièrement élevé (39% des entreprises ont fait ce choix).

Dans des proportions moindres, **8% des entreprises ont opté pour le développement des compétences en 2020 au travers de la formation**, avec pour principales thématiques suivies celles relatives à l'Hygiène / Sécurité (37%), aux Compétences Techniques (33%) et aux Compétences Commerciales (30%).

Les entreprises ont privilégié **le maintien dans l'emploi** et, au vu du contexte, ont davantage freiné ou reporté leurs recrutements en 2020.

**45% des entreprises ont déclaré avoir recruté en 2020** (contre 59% en 2019). Les recrutements en CDI se sont concentrés sur des postes dans la Production / Conditionnement (33%). Ces recrutements en CDI sont dans **72% des cas des remplacements de départs** (et non des créations de postes).

Les recrutements ont été plus complexes que les années passées, **56% des entreprises ayant recruté affirment avoir rencontré des difficultés** (contre 50% en 2019). En cause : un manque de candidatures (61%) et un nombre croissant de candidatures insatisfaisantes (63%, contre 51% en 2019).

Au regard des projections pour 2021, la situation tend à s'améliorer. **55% des entreprises envisagent de recruter (49% sur les projections de 2020)** dont 34% pour des remplacements de départs et 33% pour des créations de postes. Les recrutements sont majoritairement projetés sur des contrats CDI / CDD (84%). Les recrutements en contrat intérim/saisonniers restent également importants (61%).

**Le recours aux contrats d'alternance connaît un regain d'intérêt**, 25% des entreprises envisagent ce type de recrutements (contre 16% sur les projections de 2020).

**L'année 2021 reste globalement plus favorable à une reprise ou une stabilisation de l'activité** : 42% des entreprises projettent une activité stable et 36% en augmentation.



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**Conseil RH**  
by SIACI SAINT HONORE



**A S T E R è S**  
i d e a s p r o d u c e r