



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

Octobre 2021

Les Coopératives Agricoles

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.

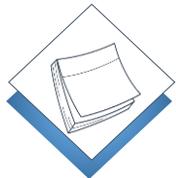
Afin de dresser un bilan de l'année écoulée, OCAPIAT a mandaté l'IFOP pour conduire l'enquête 2020 / 2021 sur l'impact de la crise sanitaire afin d'établir un **DIAGNOSTIC ACTION SUR L'IMPACT DE LA CRISE COVID-19.**

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.

681 entreprises de la branche des **ENTREPRISES DE LA COOPERATION AGRICOLE** 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

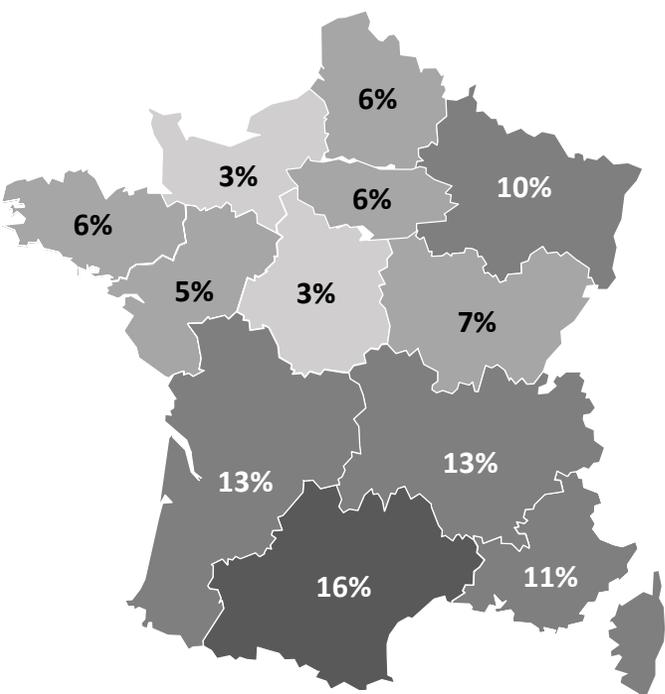
Etude Ad Hoc quantitative **réalisée Online** par système CAWI et **par téléphone** sur système CATI auprès des entreprises de l'Agroalimentaire.



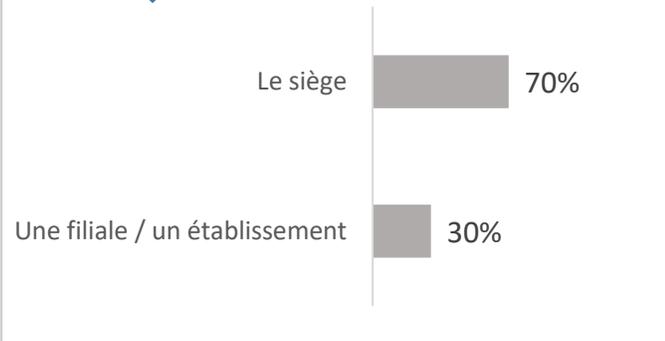
L'échantillon a été redressé selon la taille d'entreprise et le poids des filières et des branches.

DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

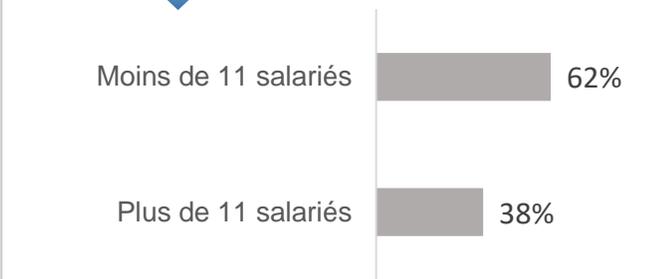
Répartition géographique



Profil des établissements siège vs filiale



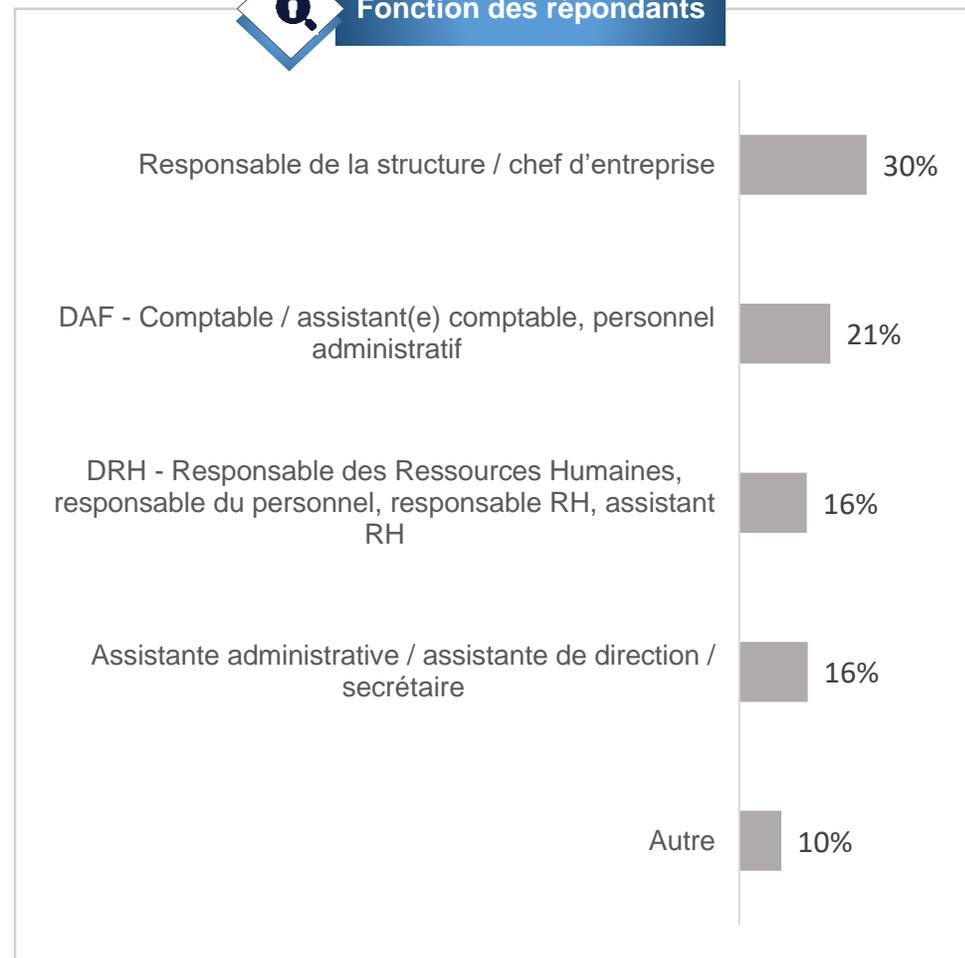
Effectifs des entreprises



Part des entreprises avec une activité export



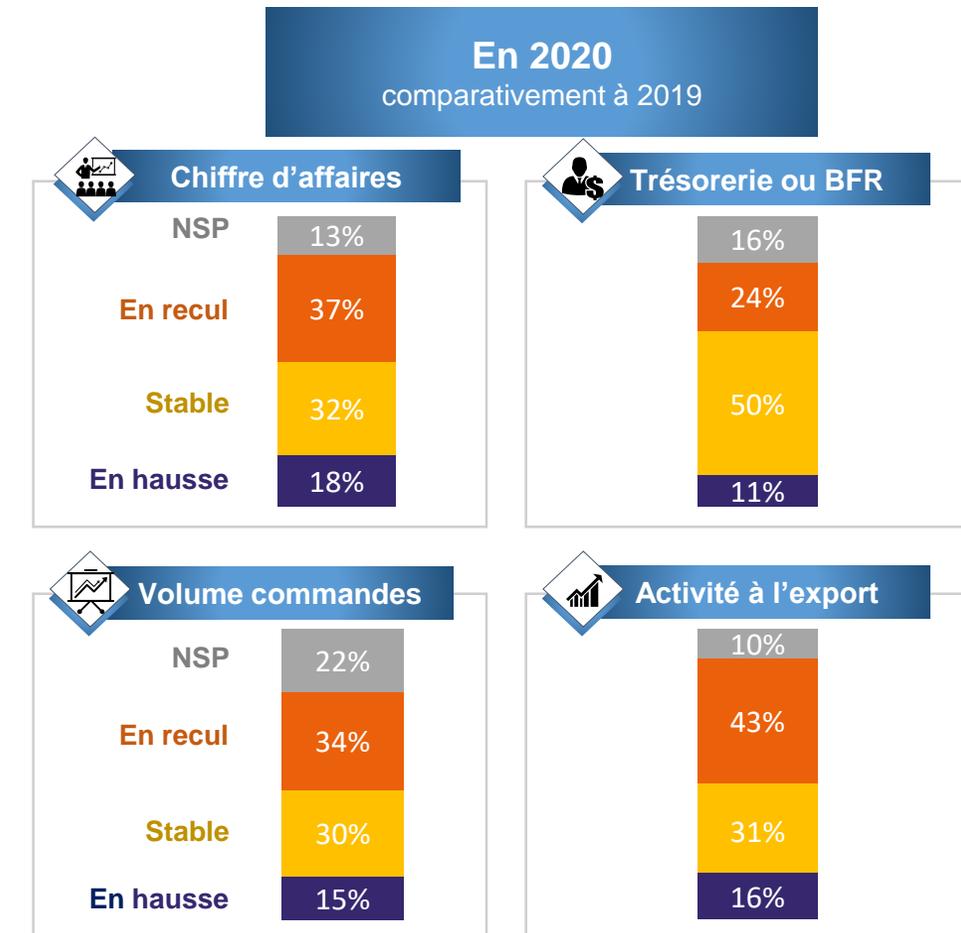
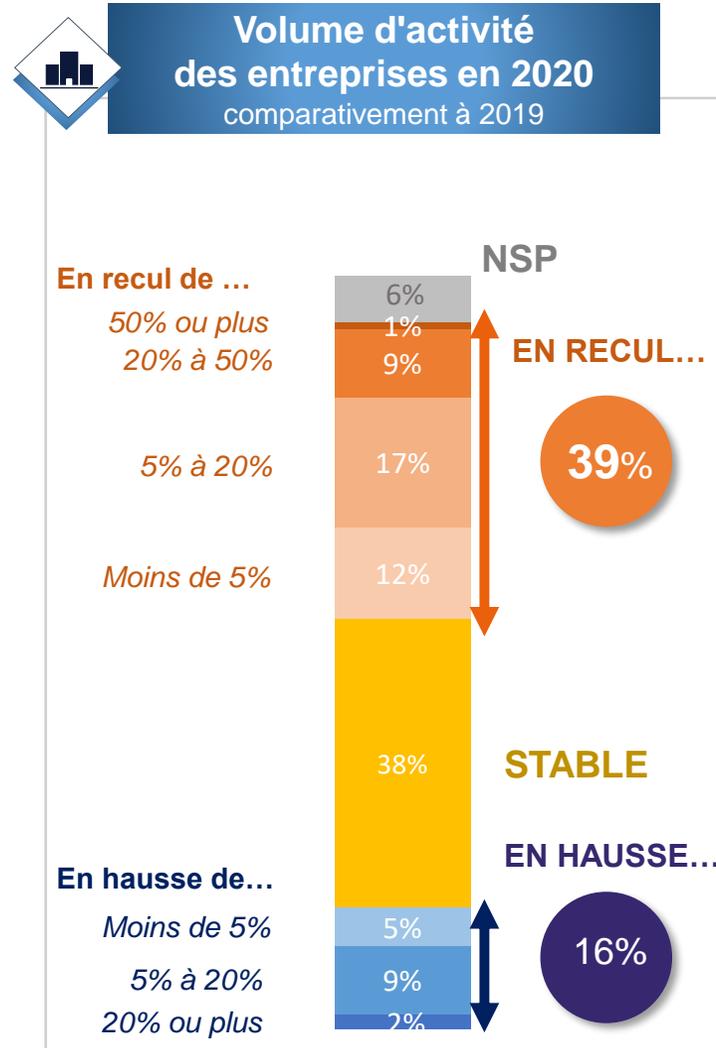
Fonction des répondants



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

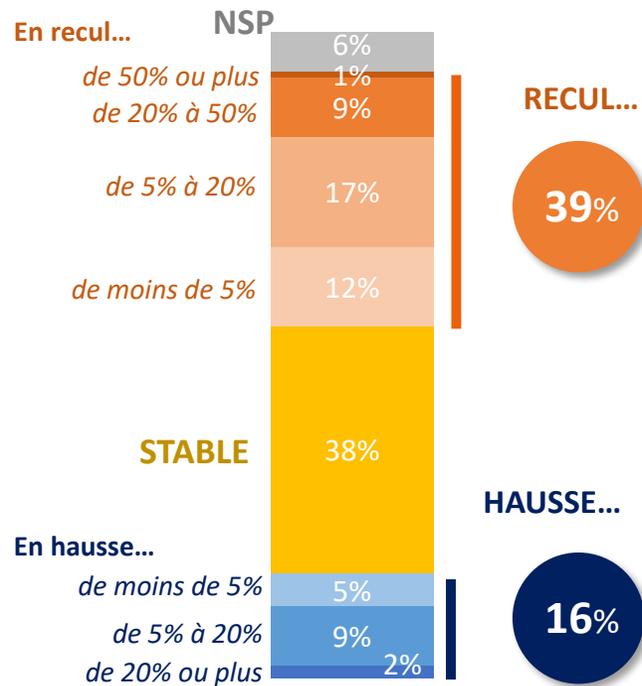
Top 4 des problématiques rencontrées

- 1 **47%**
Gestion des mesures sanitaires (masques, distances de sécurité, GHA, ...)
- 2 **43%**
Gestion complexifiée du personnel
- 3 **40%**
Manque de visibilité sur les décisions (date, durée, gestes barrières, ...)
- 4 **39%**
Difficultés d'organisation du télétravail

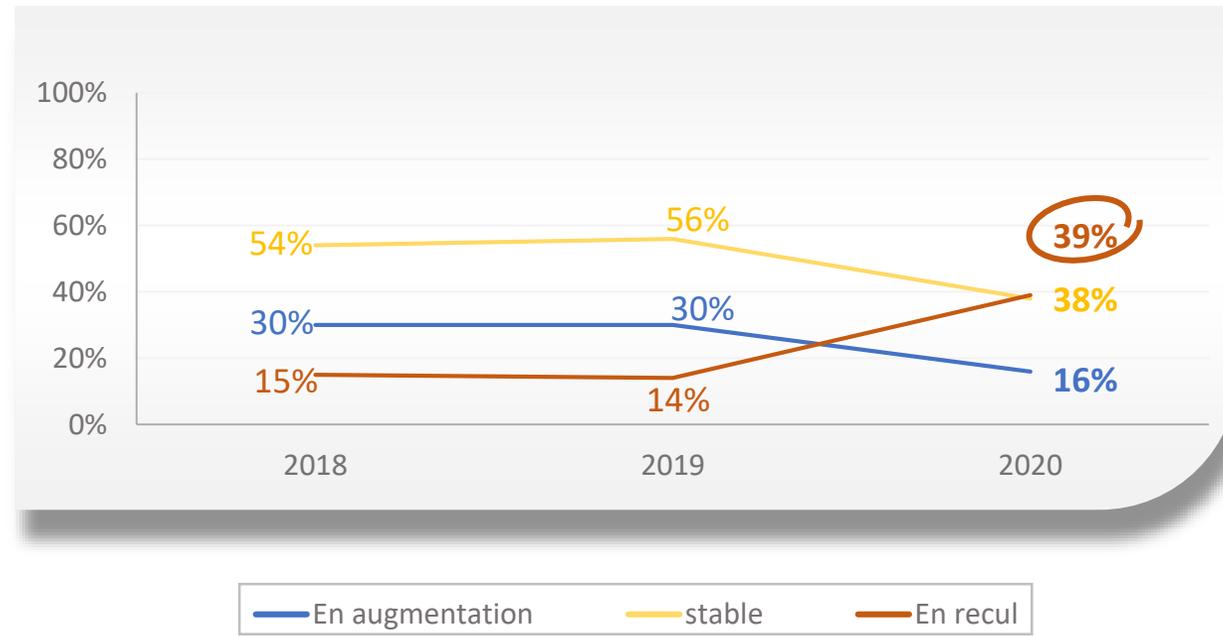


UNE ACTIVITÉ EN RECUL OU STABLE EN 2020

Volume d'activité des entreprises en 2020
comparativement à 2019

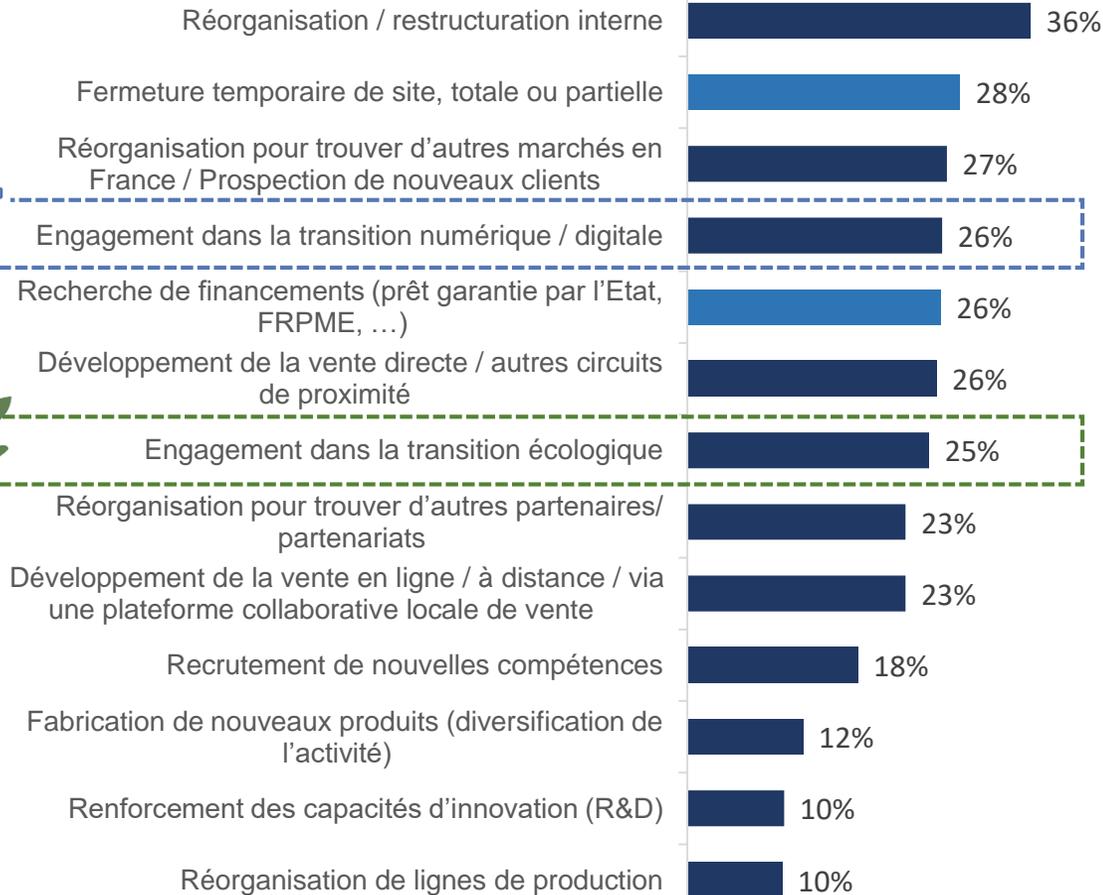


Evolution du volume d'activité des entreprises :





Principales décisions stratégiques



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

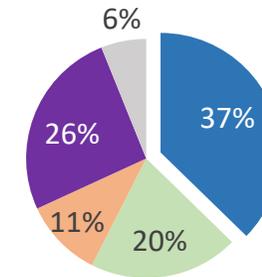


Zoom sur l'impact de la crise covid-19 dans les prises de décisions

N°1

Réorganisation / restructuration interne

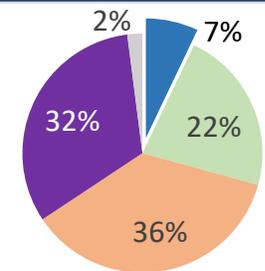
Prévue avant crise : 57%



N°2

Réorganisation pour trouver d'autres marchés en France

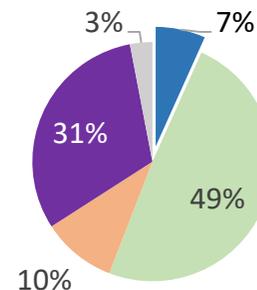
Prévue avant crise : 91%



N°3

Engagement dans la transition numérique / digitale

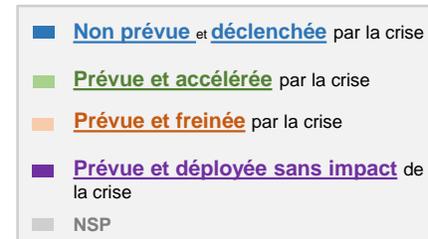
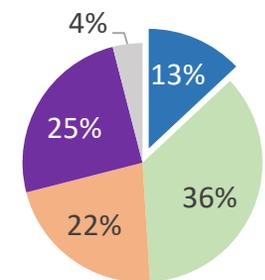
Prévue avant crise : 90%



N°4

Développement de la vente directe / autres circuits de proximité

Prévue avant crise : 83%



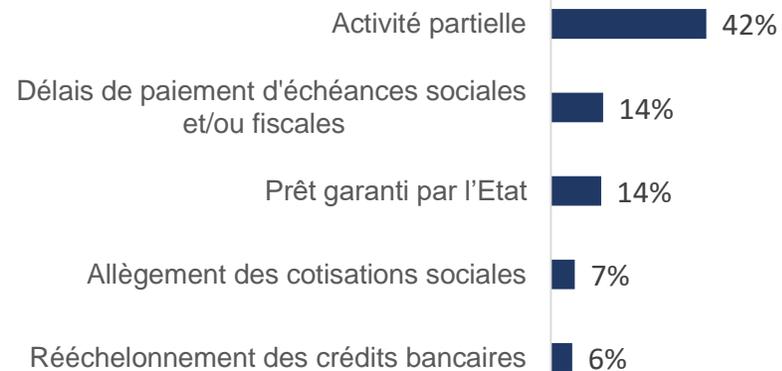
DISPOSITIFS DE SOUTIEN ET ORGANISATION



Recours aux dispositifs de soutien

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

69%



Recours à des mesures d'organisation interne



Recours à de la formation (hors FNE) en 2020

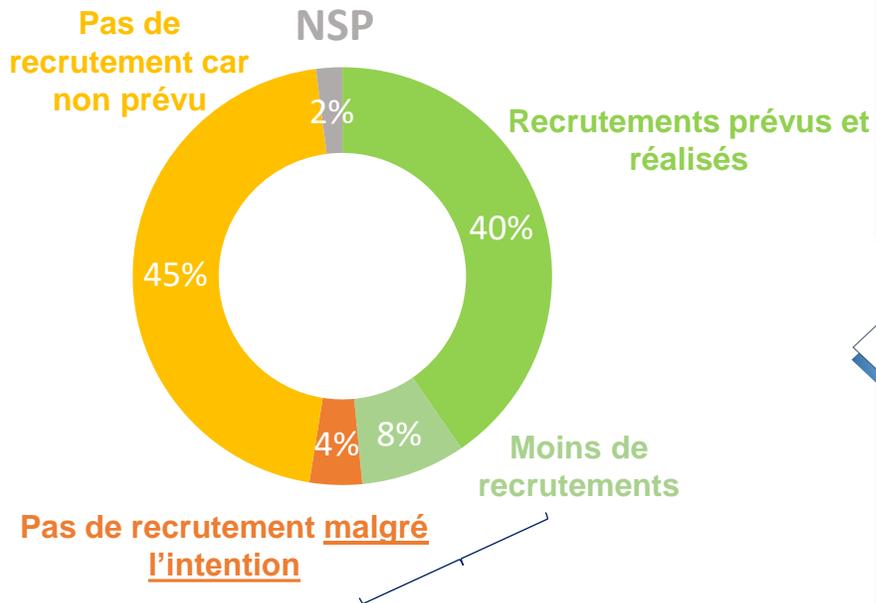


- Des formations ou des plans de développement des compétences non programmés/ spécifiques
- Aucune formation non programmée

- 46%** Compétences numériques
- 28%** Compétences comportementales et relationnelles
- 27%** Management/ Encadrement

► Bilan des recrutements en 2020

Ont recruté : **48%**



Impact de la crise : 12%
des entreprises ont moins
recruté que prévu



AU DETAIL PAR TYPE DE CONTRATS

(En % des recrutements)

CDI : **26%**
CDD : **66%**
Contrats d'apprentissage : **6%**
Contrats de professionnalisation : **2%**



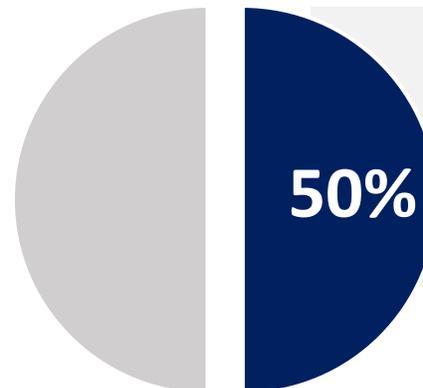
AU DETAIL PAR TYPE DE CONTRATS

(En effectif)

CDI : **329**
CDD : **834**
Contrats d'apprentissage : **82**
Contrats de professionnalisation : **26**



BILAN DES DEPARTS EN 2020

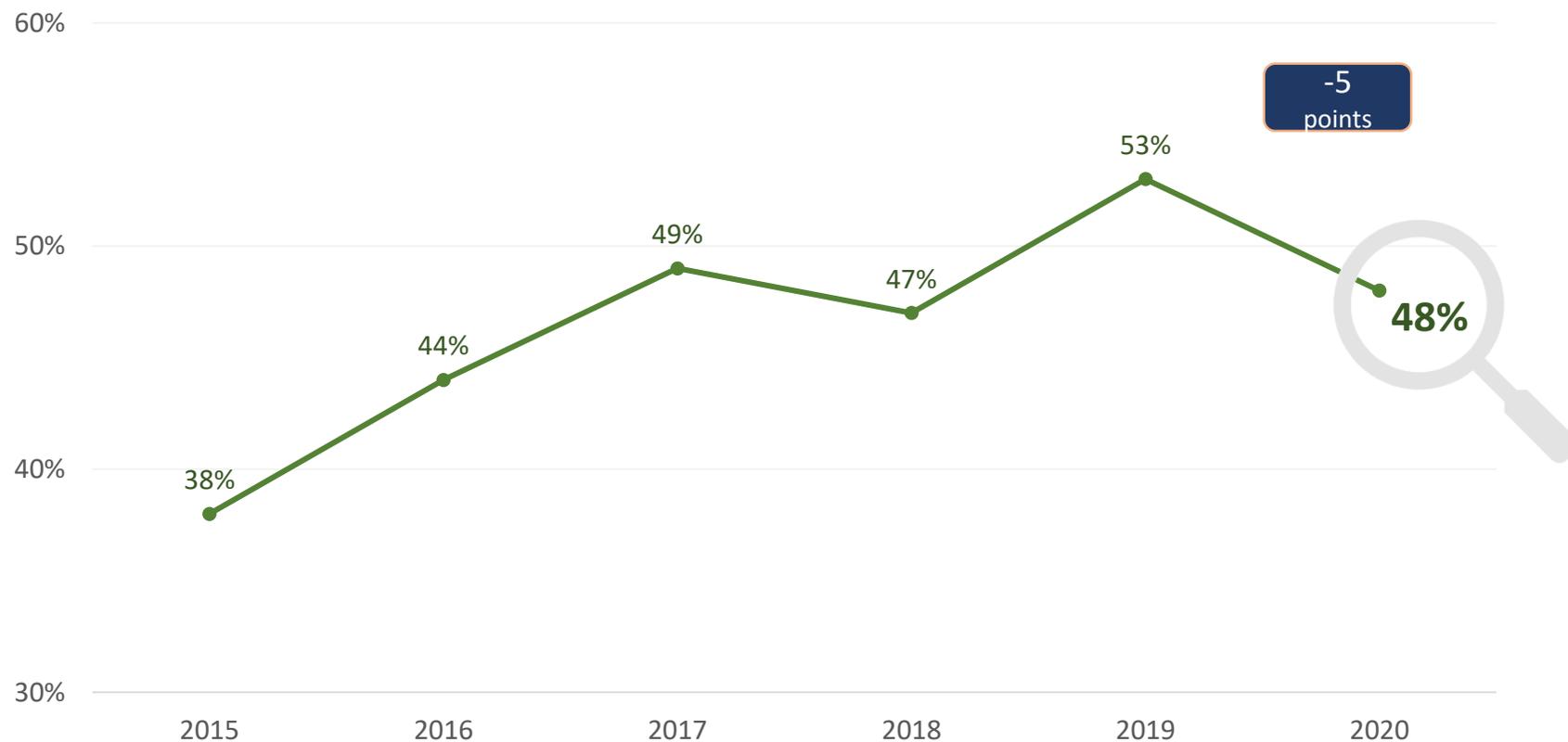
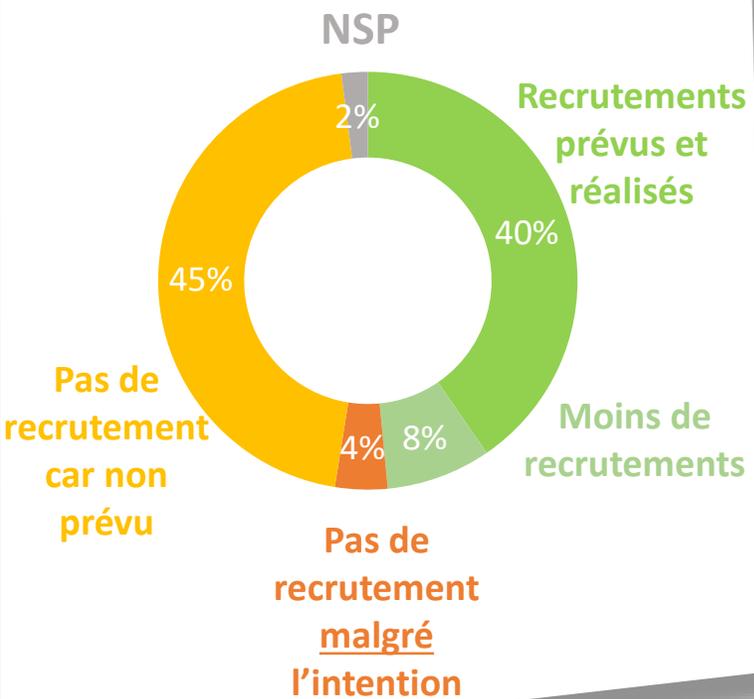


... des entreprises de la
branche ont connu des départs
de salariés en 2020.

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

► Bilan des recrutements en 2020

Ont recruté : **48%**

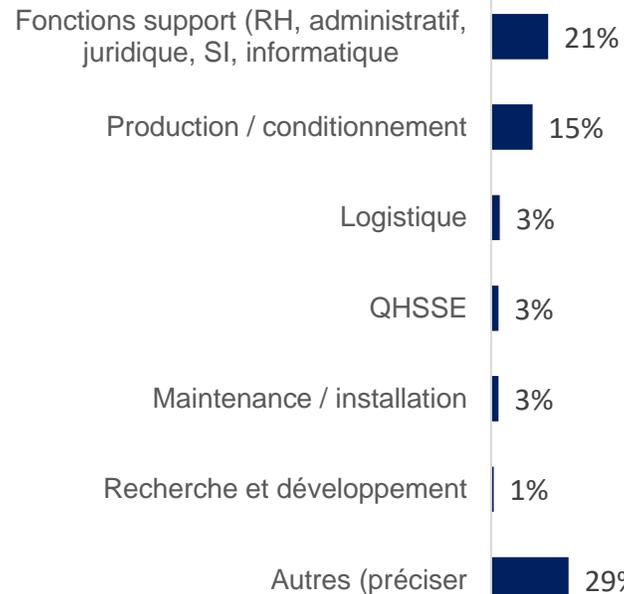


Part des entreprises ayant recruté en CDI :

15%



Selon la famille de métier



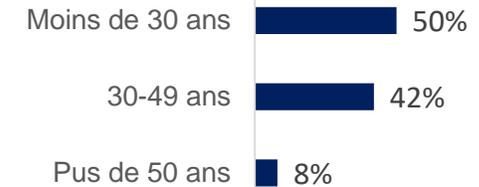
Selon le niveau de qualification



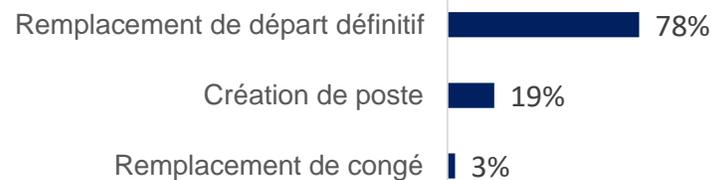
Par sexe



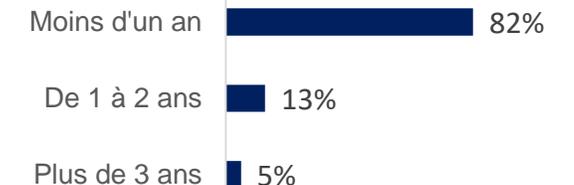
Par âge



Selon le motif de recrutement



Selon l'expérience dans la structure



FREINS ET DIFFICULTÉS AU RECRUTEMENT

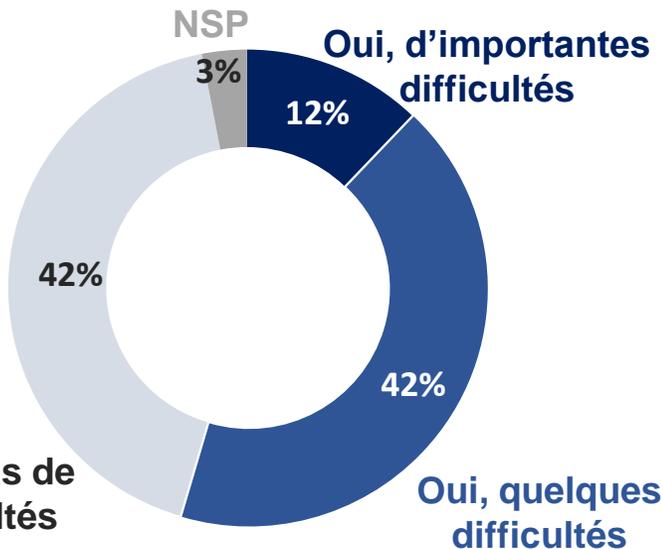
► Niveau de difficultés rencontrées par les entreprises pour leurs projets de recrutement en 2020

Total OUI 55%



... Des difficultés rencontrées :

- Pour chaque recrutement : **29%**
- De temps en temps: **28%**
- Pour des recrutements de profil spécifique : **43%**



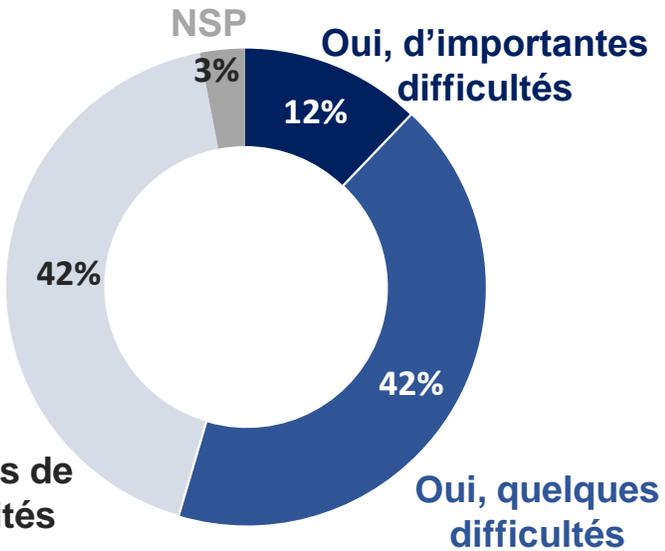
... Dont les principales RAISONS sont :

- 71%** Très peu de candidatures à mon offre (Quantitatif)
- 69%** Candidatures insatisfaisantes (Qualitatif)
- 14%** Eloignement domicile-travail

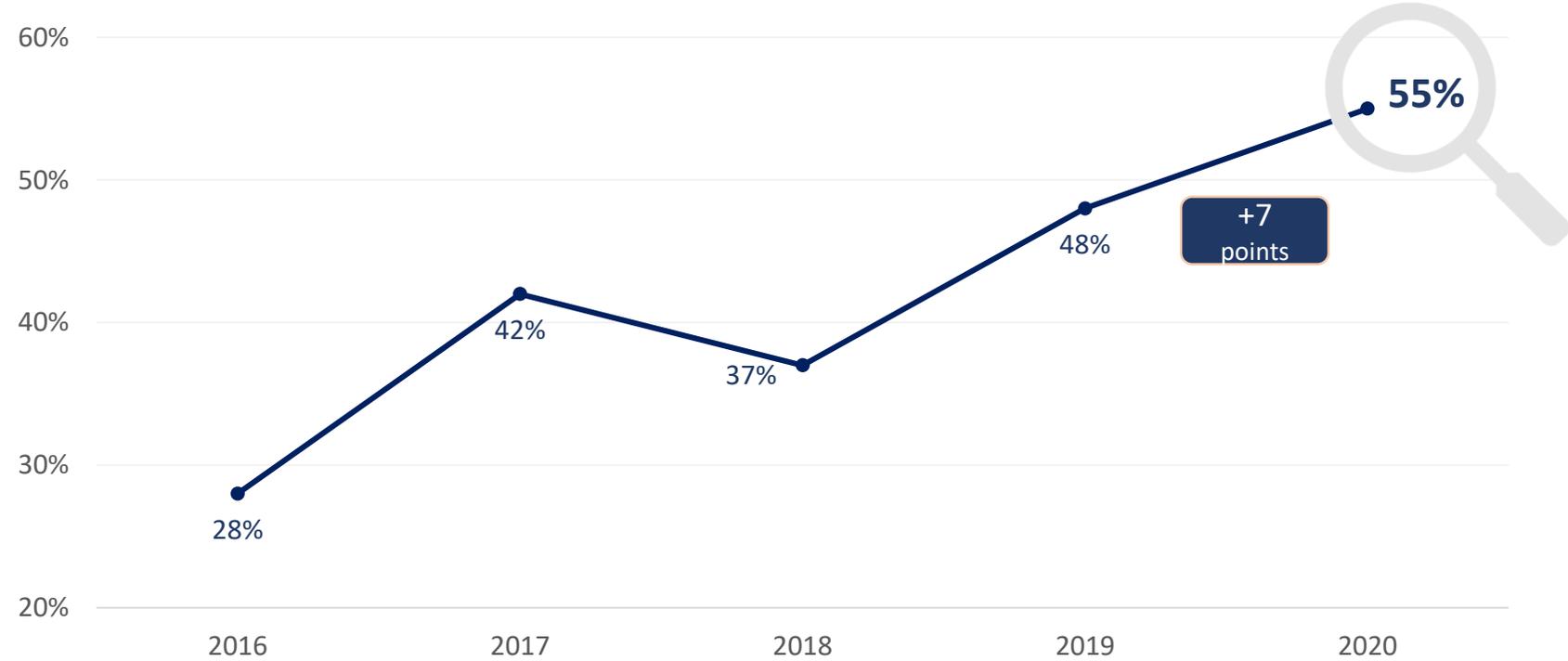
FREINS ET DIFFICULTÉS AU RECRUTEMENT

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

Total OUI 55%



Ont rencontré des difficultés



Types de difficultés rencontrées sur les recrutements 2020 :

1 Très peu de candidatures à mon offre (quantitatif)

71%

2 Candidatures insatisfaisantes (qualitatif)

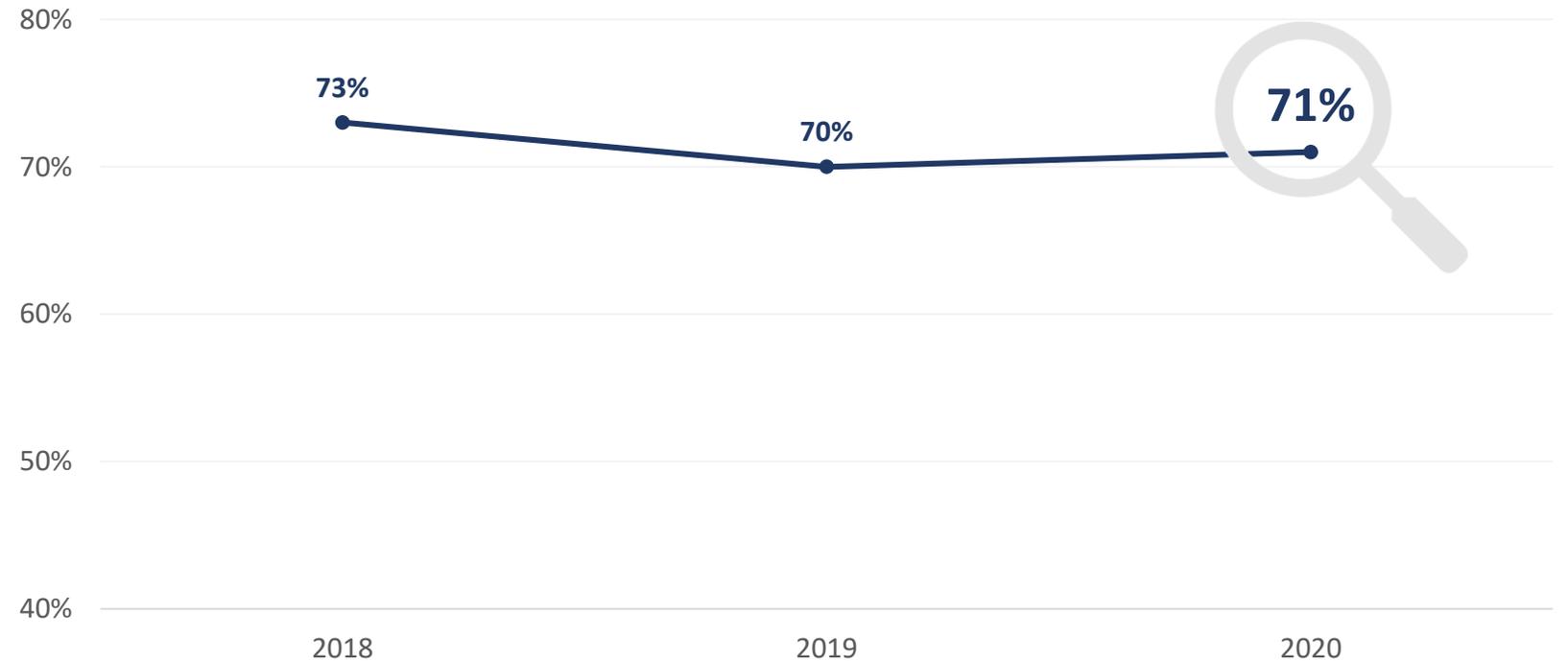
69%

3 Eloignement domicile-travail

14%



Très peu de candidatures à mon offre (quantitatif)

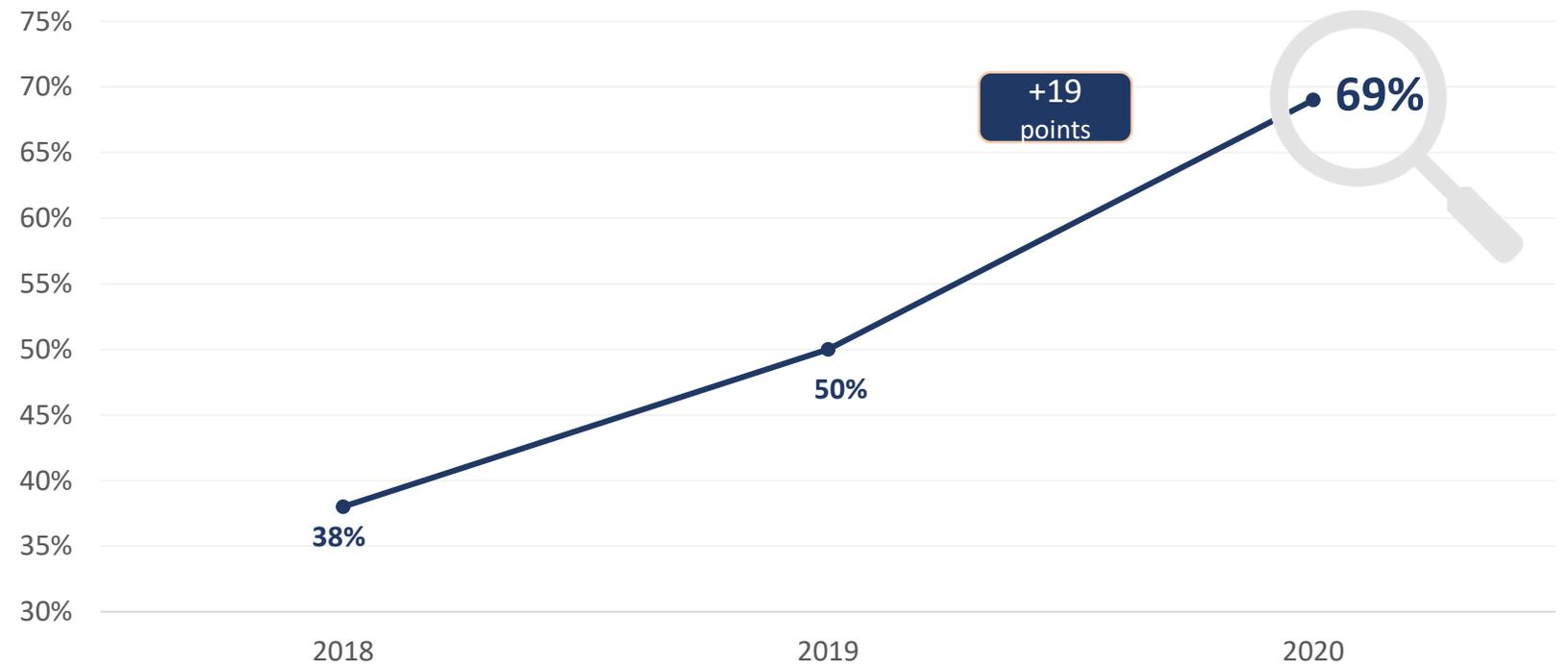


FREINS ET DIFFICULTÉS AU RECRUTEMENT

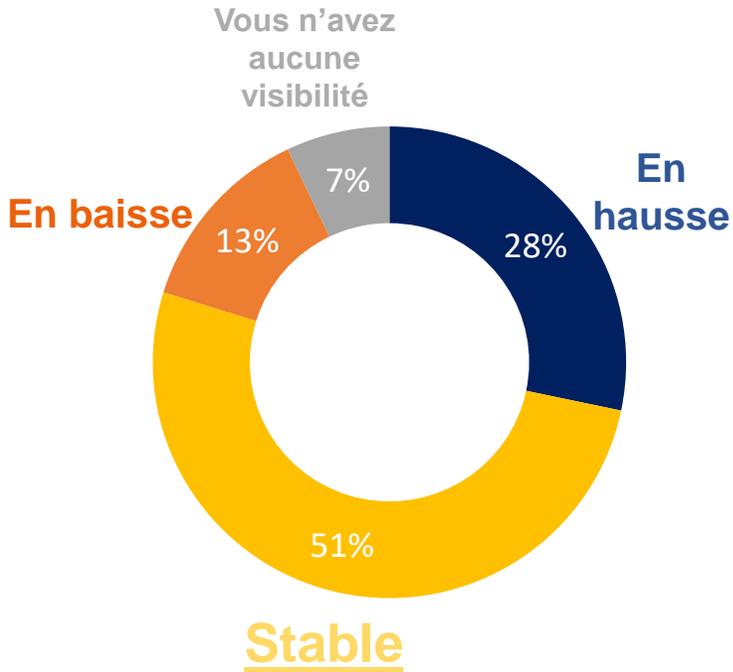
Types de difficultés rencontrées sur les recrutements 2020 :

- 1 Très peu de candidatures à mon offre (quantitatif)
71%
- 2 Candidatures insatisfaisantes (qualitatif)
69%
- 3 Eloignement domicile-travail
14%

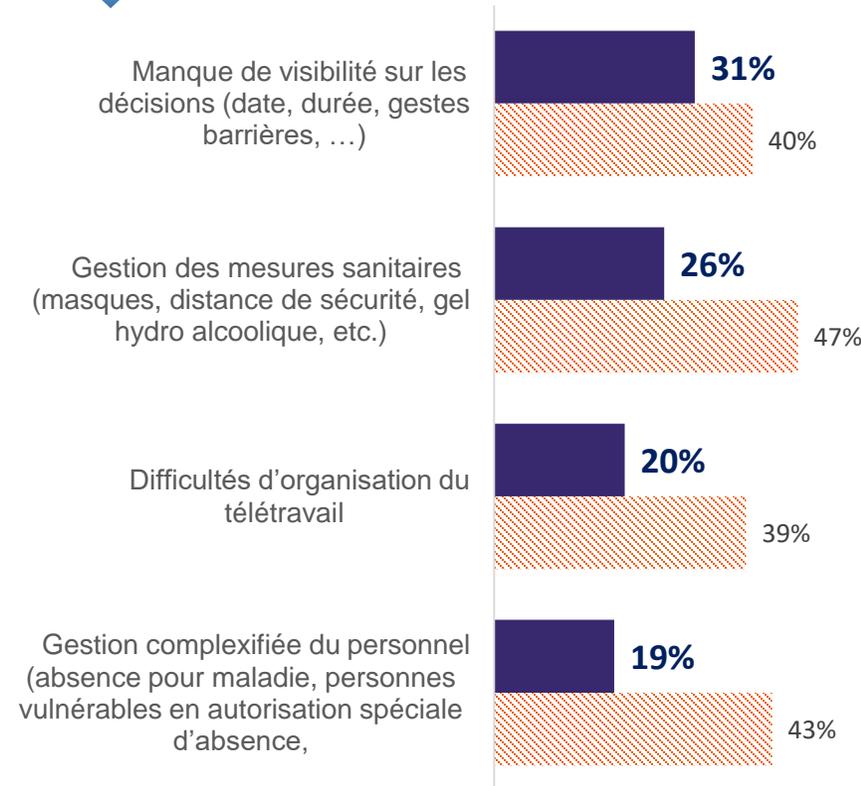
Candidatures insatisfaisantes (qualitatif)



▶ 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:

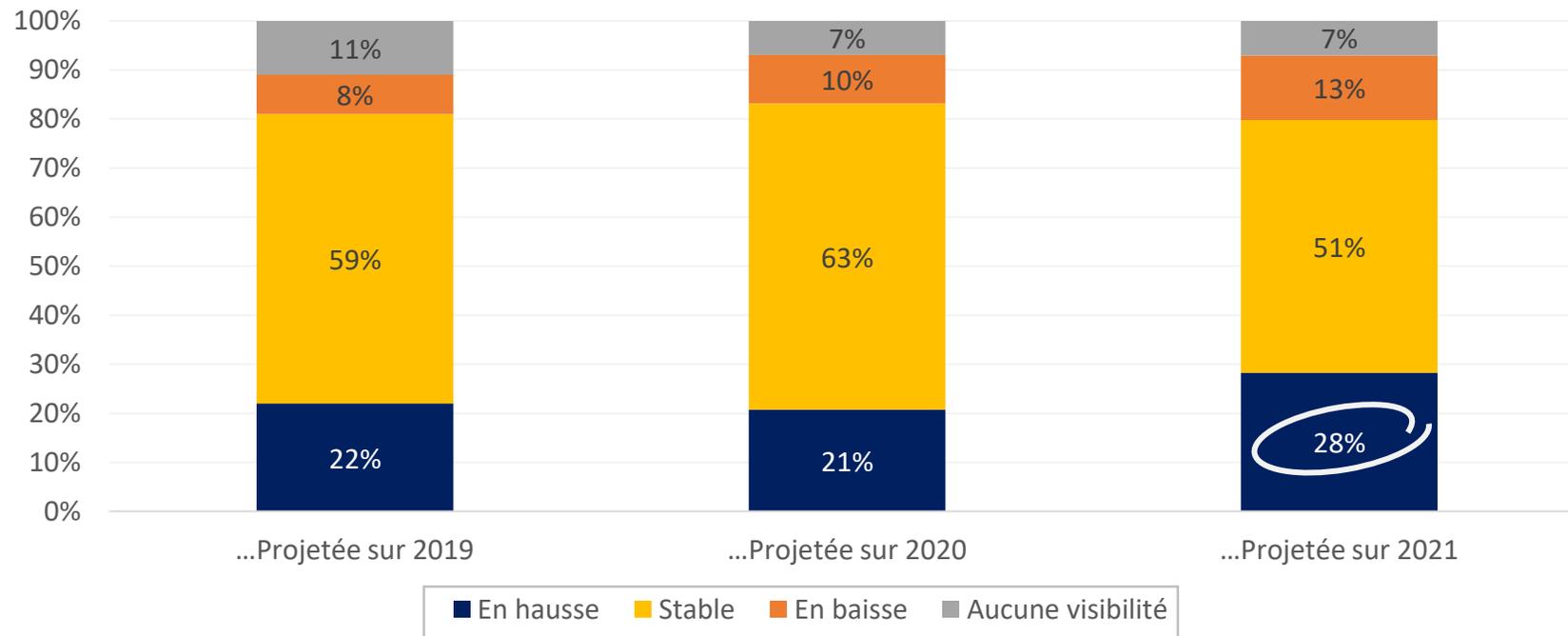
50%

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

3%

PROJECTIONS 2021

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

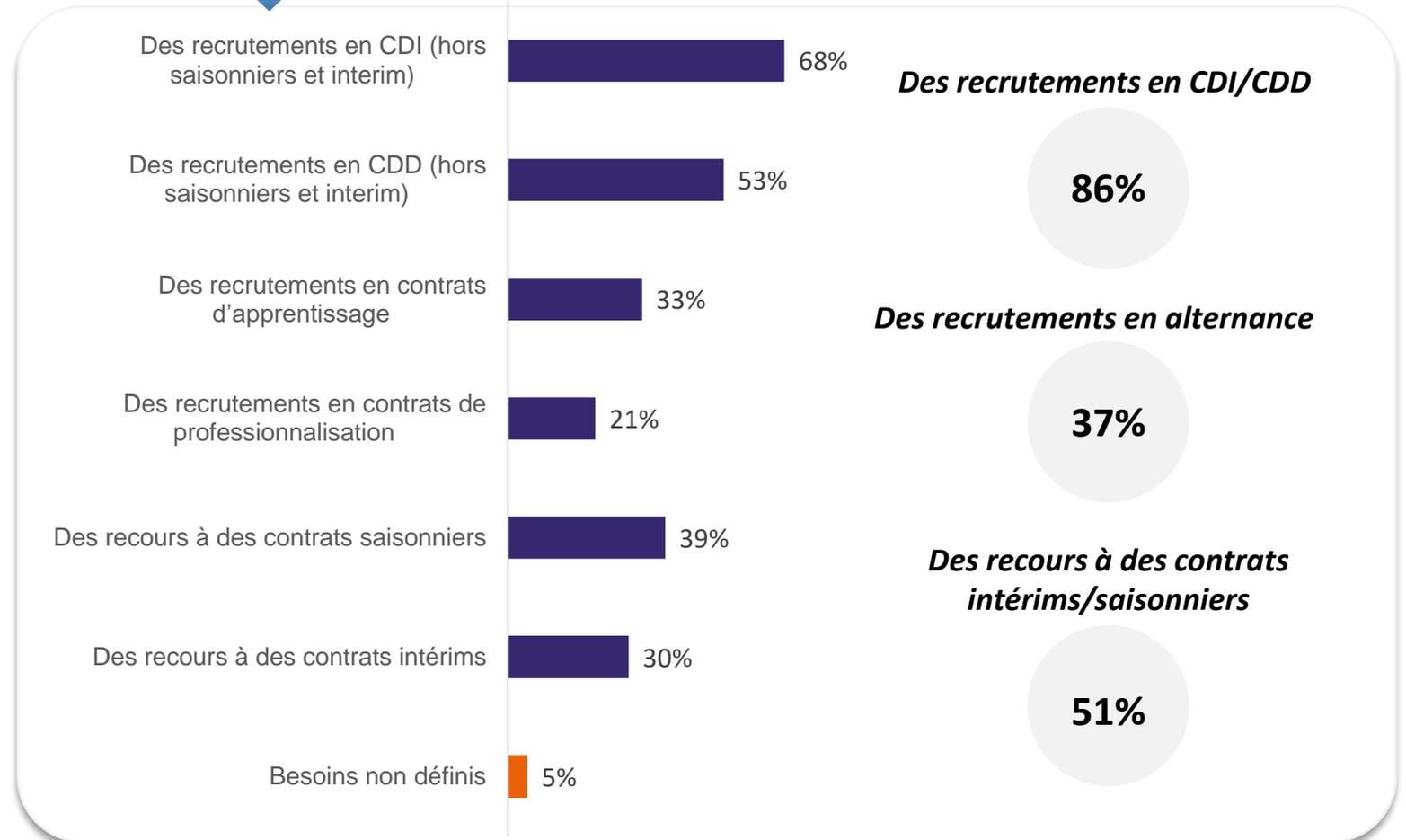


INTENTION DE RECRUTER EN 2021

Anticipation des besoins en ressources humaines sur 2021:



Types de contrats envisagés



► INTENTION ET MOTIFS DE RECRUTEMENT EN 2021

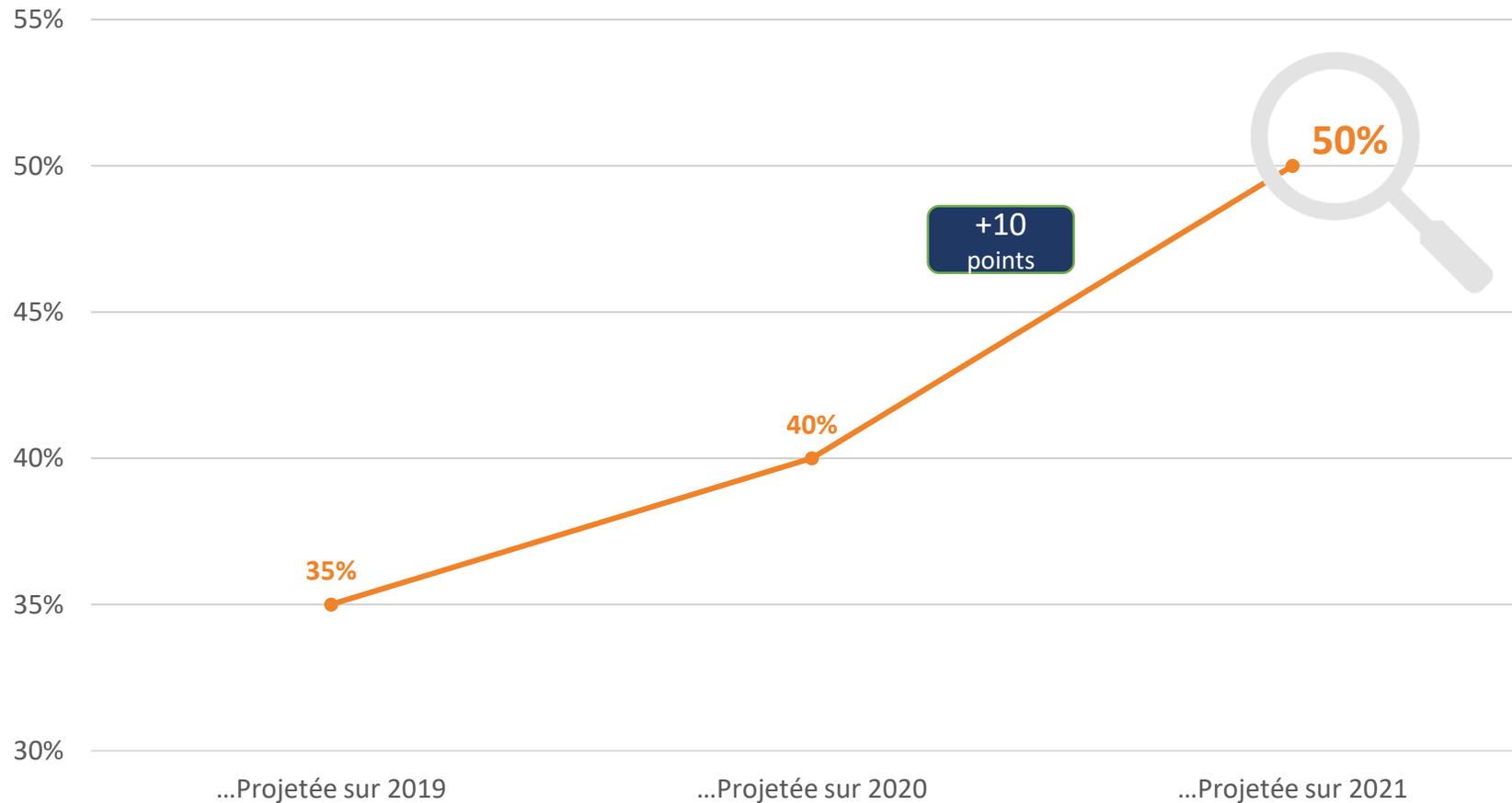
Intention de recruter en 2021
50%

- 1 34%** Pour des remplacements de départs
- 2 28%** Pour une/des créations de postes
- 3 15%** Pour des remplacements de congés (maternité, formation, maladie)

INTENTION DE RECRUTER EN 2021

► INTENTION DE RECRUTEMENT EN 2021

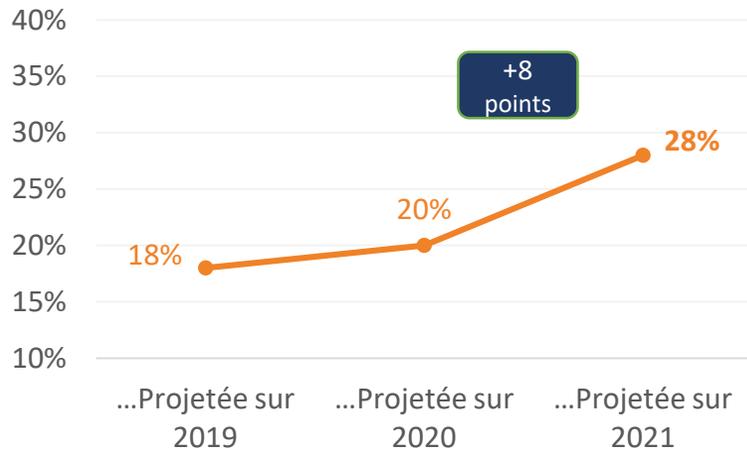
Anticipation des besoins en ressources humaines sur 2021 (Tous types de contrats confondus) :



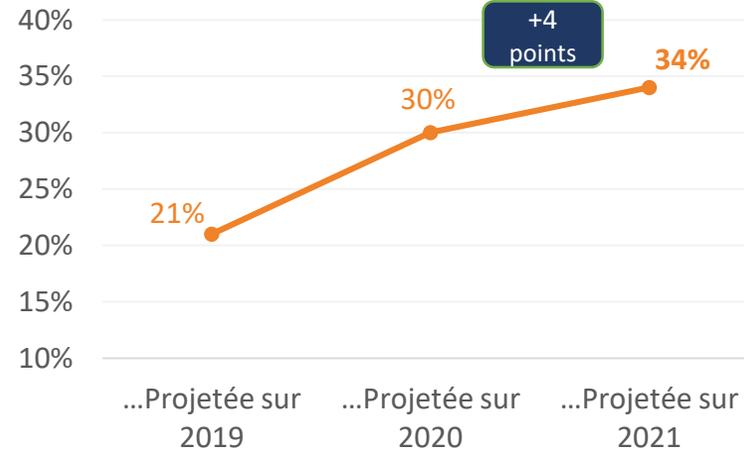
► MOTIFS DE RECRUTEMENT EN 2021

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

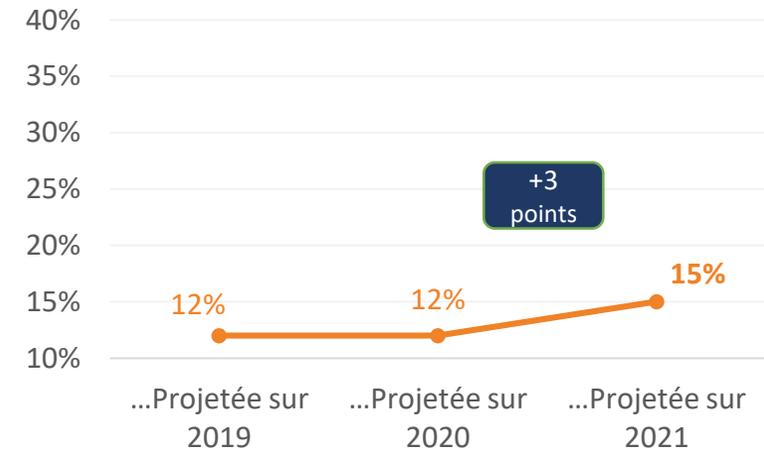
Création de postes



Remplacements de départs



Remplacements de congés

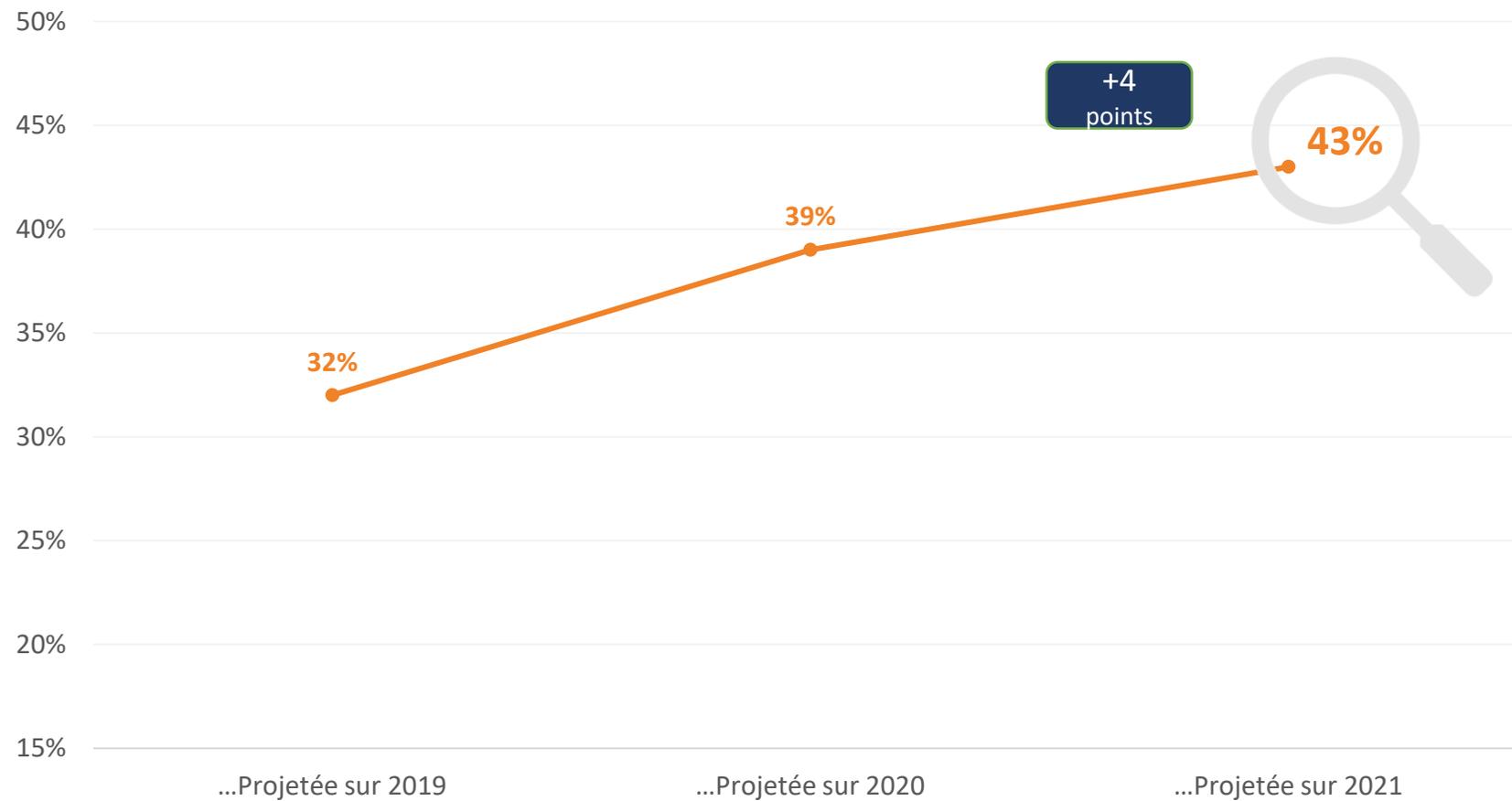


INTENTION DE RECRUTER EN 2021

► TYPES DE CONTRATS ENVISAGÉS



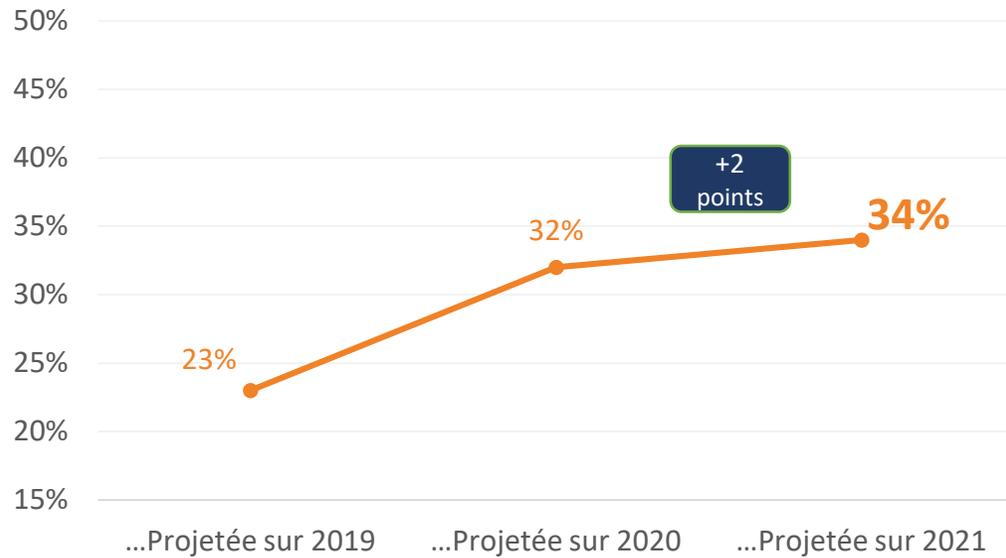
Etablissements envisageant de recruter en **CDI/CDD** en 2021



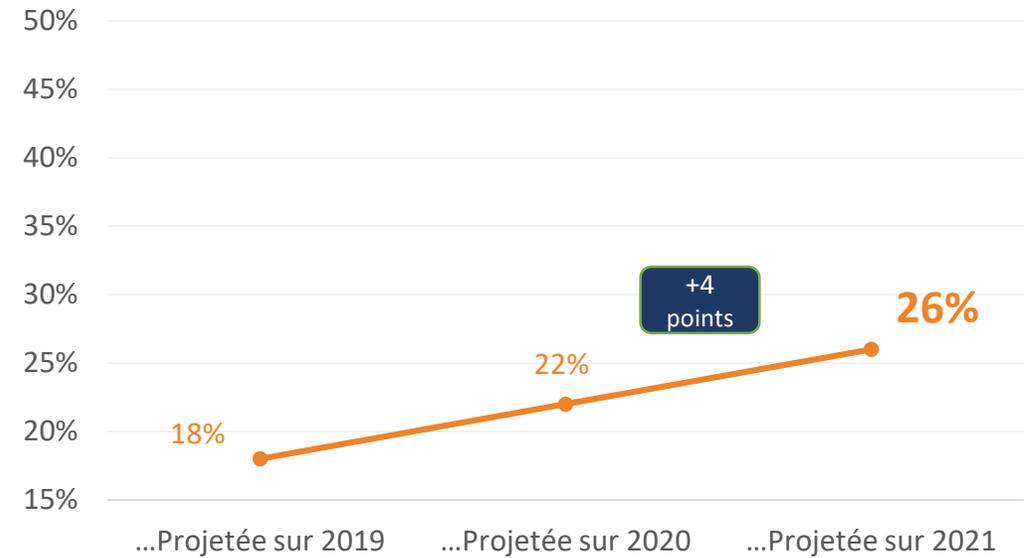
INTENTION DE RECRUTER EN 2021

► TYPES DE CONTRATS ENVISAGÉS

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



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

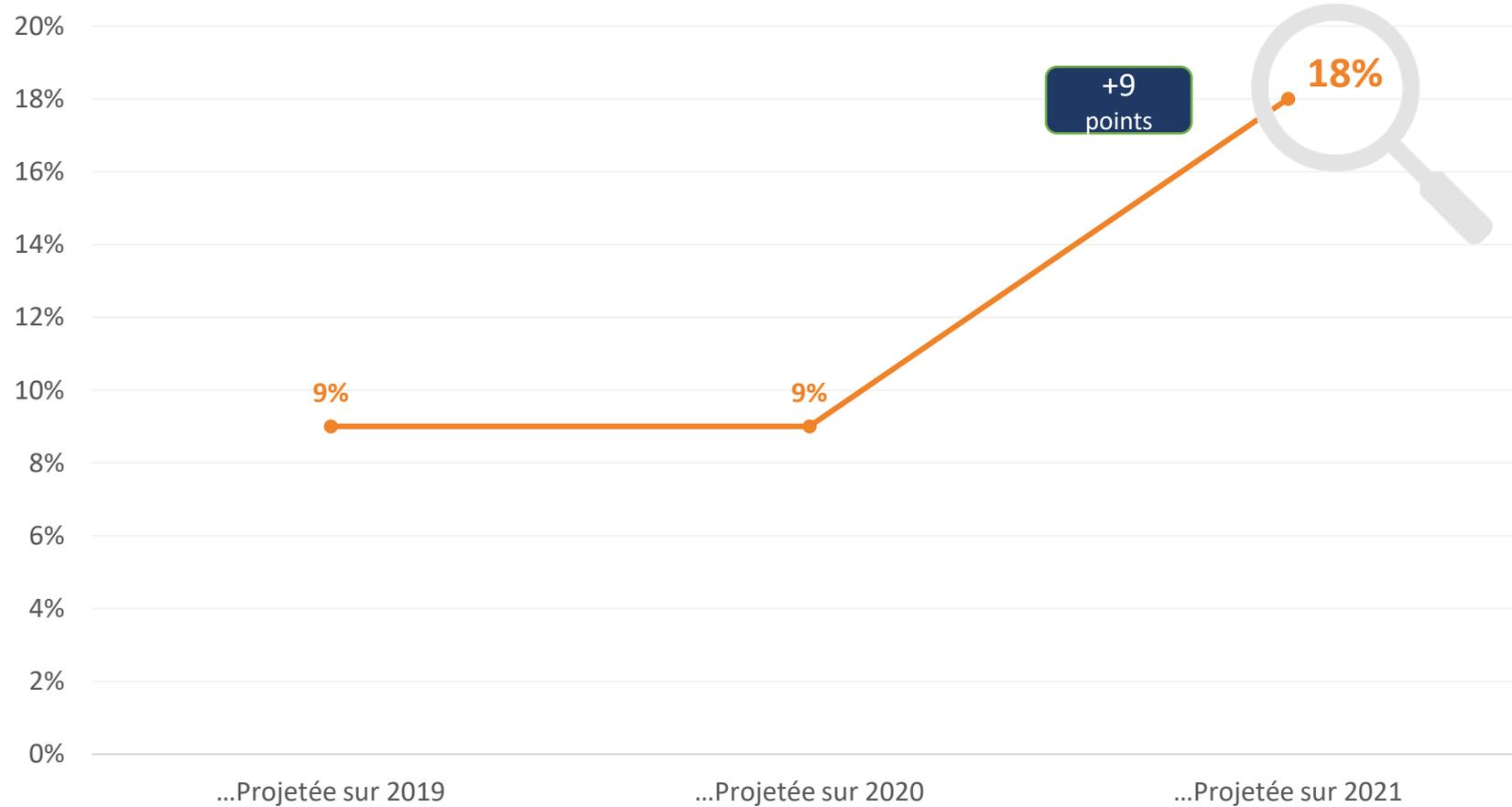


INTENTION DE RECRUTER EN 2021

► TYPES DE CONTRATS ENVISAGÉS



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

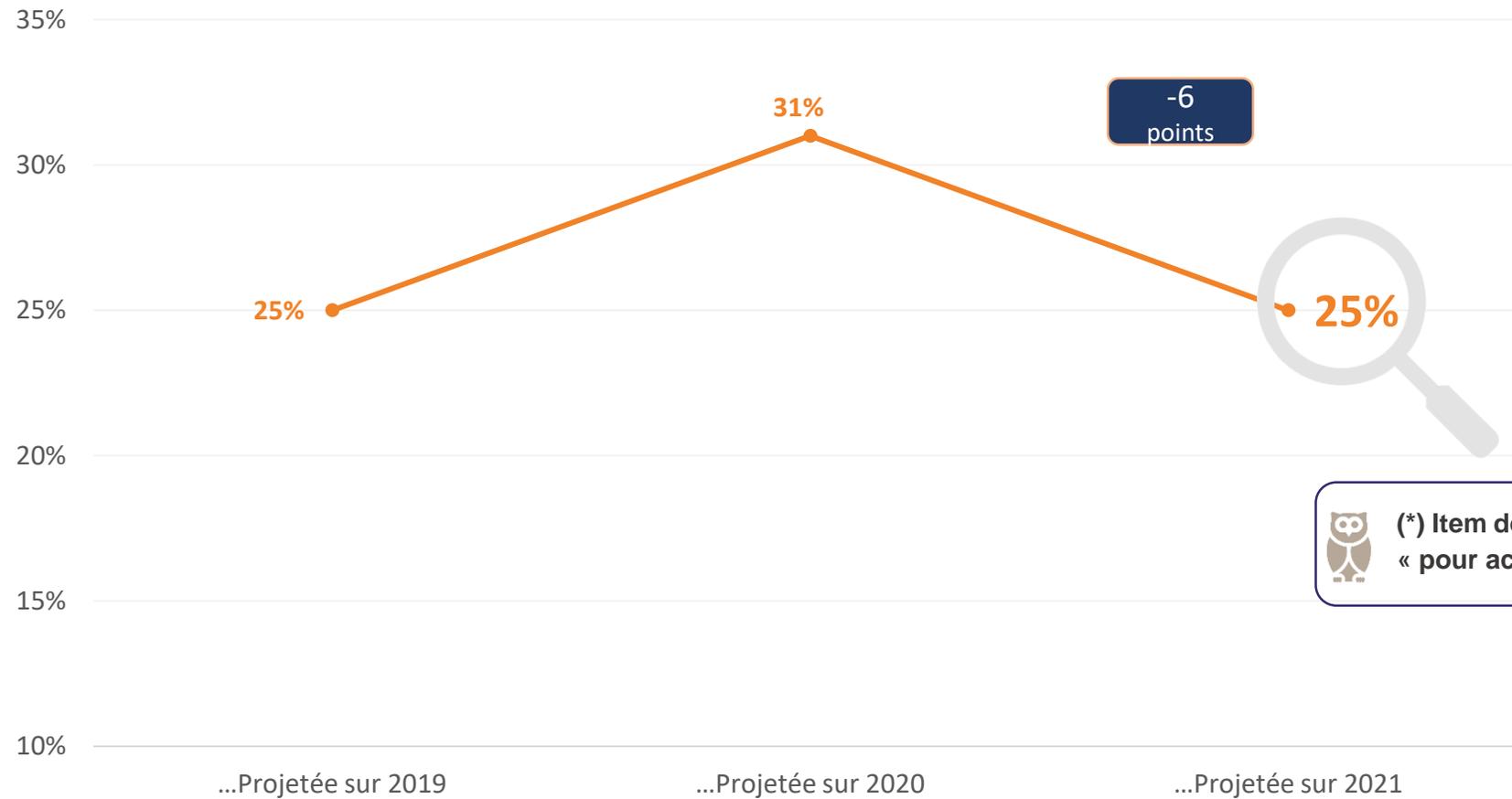


INTENTION DE RECRUTER EN 2021

► TYPES DE CONTRATS ENVISAGÉS



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

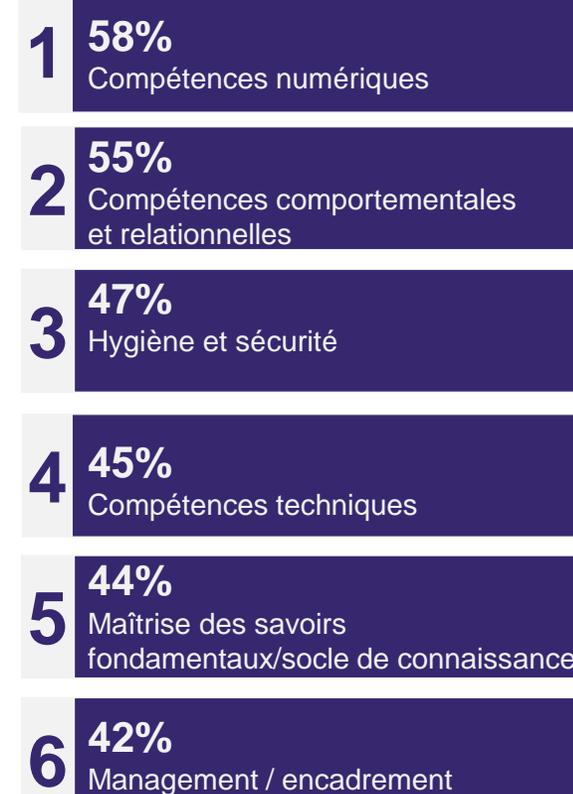




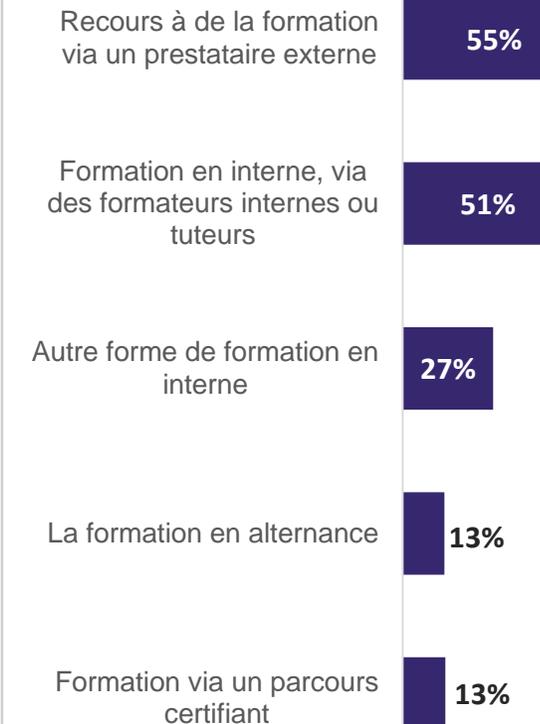
Principaux projets des entreprises dans les 2 prochaines années



Types de compétences à développer



Modalités de formation envisagées



39% des entreprises de la Coopération Agricole ont été confrontées à un recul d'activité en 2020, une situation dégradée directement imputable à la crise sanitaire du COVID-19. Précédemment, seules 14% de ces entreprises faisaient état d'un recul de leur activité sur l'année 2019 (15% 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 (36%), tout comme la mobilisation accrue des équipes sur le volet commercial afin de **trouver de nouveaux marchés et prospector de nouveaux clients** (27%) et **développer de nouveaux circuits de distribution** (vente directe, circuit de proximité,...) (26%).

Pour plus de 4 entreprises sur 10, ce contexte a favorisé **l'engagement ou la poursuite des efforts dans une transition**, qu'elle soit numérique / digitale (26%) ou écologique (25%). Il s'est également caractérisé par un essor du recours au télétravail, mis en œuvre par plus des 2/3 des entreprises (68%).

La recherche de financement au travers du dispositif de soutien exceptionnel de **prêt garanti par l'Etat** (14%) et la négociation de **délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales** (14%) ont été les plus recourus.

Dans des proportions moindres, **6% des entreprises ont opté pour le développement des compétences en 2020 au travers de la formation**, avec pour principales thématiques suivies celles relatives aux Compétences Numériques (46%), aux Compétences Comportementales et Relationnelles (28%) et au Management/ Encadrement (27%).

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

48% des entreprises ont déclaré avoir recruté en 2020 (contre 53% en 2019). Les recrutements en CDI se sont concentrés sur des postes dans les fonctions supports (RH, Administratif, juridique, informatique,...) (21%) et dans la Production / Conditionnement (15%). Ces recrutements en CDI sont dans **78% des cas des remplacements de départs** (et non des créations de postes).

Les recrutements ont été plus complexes que les années passées, **55% des entreprises ayant recruté affirment avoir rencontré des difficultés** (contre 48% en 2019). En cause : un manque de candidatures (71%) et un nombre croissant de candidatures insatisfaisantes (69%, contre 50% en 2019).

Au regard des projections pour 2021, la situation tend à s'améliorer. **50% des entreprises envisagent de recruter (vs 40% sur les projections de 2020)** dont 34% pour des remplacements de départs et 28% pour des créations de postes (20% sur les projections 2020). Les recrutements sont majoritairement projetés sur des contrats CDI / CDD (86%). Les recrutements en contrat intérim/saisonniers restent également importants (51%).

Le recours aux contrats d'alternance connaît un regain d'intérêt, 18% des entreprises envisagent ce type de recrutements (contre 9% sur les projections de 2020).

L'année 2021 reste globalement plus favorable à une reprise ou une stabilisation de l'activité : 51% des entreprises projettent une activité stable et 28% 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