



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

Octobre 2021

L'Interbranche Agricole

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.

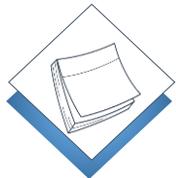
Afin de dresser un bilan de l'année écoulée, OCAPIAT a mandaté l'IFOP pour conduire l'enquête 2020 / 2021 sur l'impact de la crise sanitaire afin d'établir un **DIAGNOSTIC ACTION SUR L'IMPACT DE LA CRISE COVID-19.**

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.

1407 entreprises de la CPNE 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 :

- **2105** entreprises du secteur de l'Agroalimentaire,
- **2116** entreprises du secteur Agricole, **dont 1407 entreprises du champ d'intervention de la CPNE :**
 - **Dont 746 entreprises de la Production Agricole,**
 - **Dont 437 entreprises de la branche des Paysagistes,**
 - **Dont 107 entreprises du secteur Forêt et Bois,**
 - **Dont 117 autres entreprises affiliées à la CPNE AGRI.**
- **88** entreprises de la Pêche, des Cultures Marines et de la Coopération Maritime.



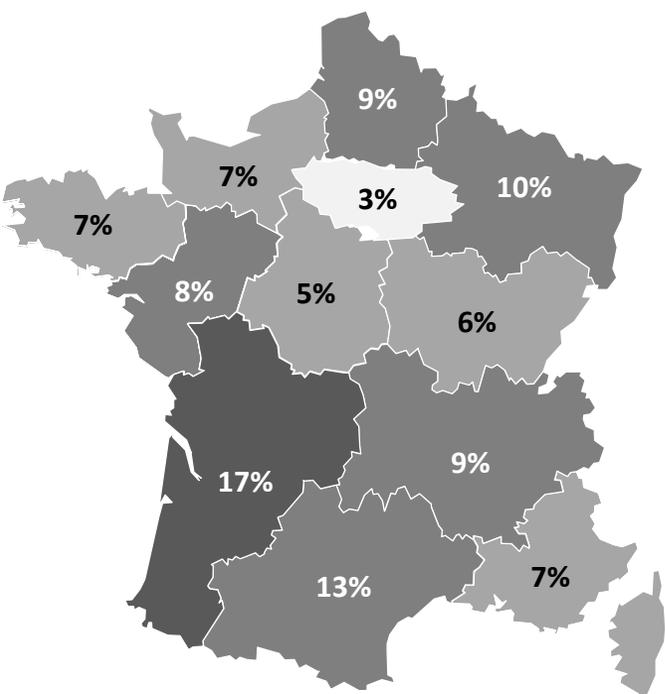
MODE DE RECUEIL

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

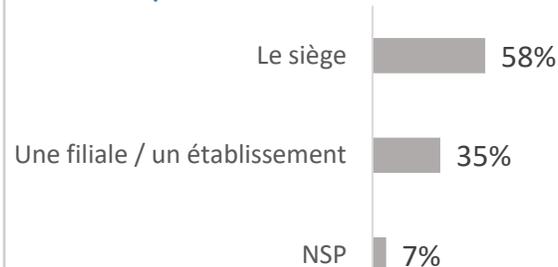
L'échantillon a été redressé selon la taille d'entreprise et le poids des filières et des branches.

DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

Répartition géographique



Profil des établissements siège vs filiale



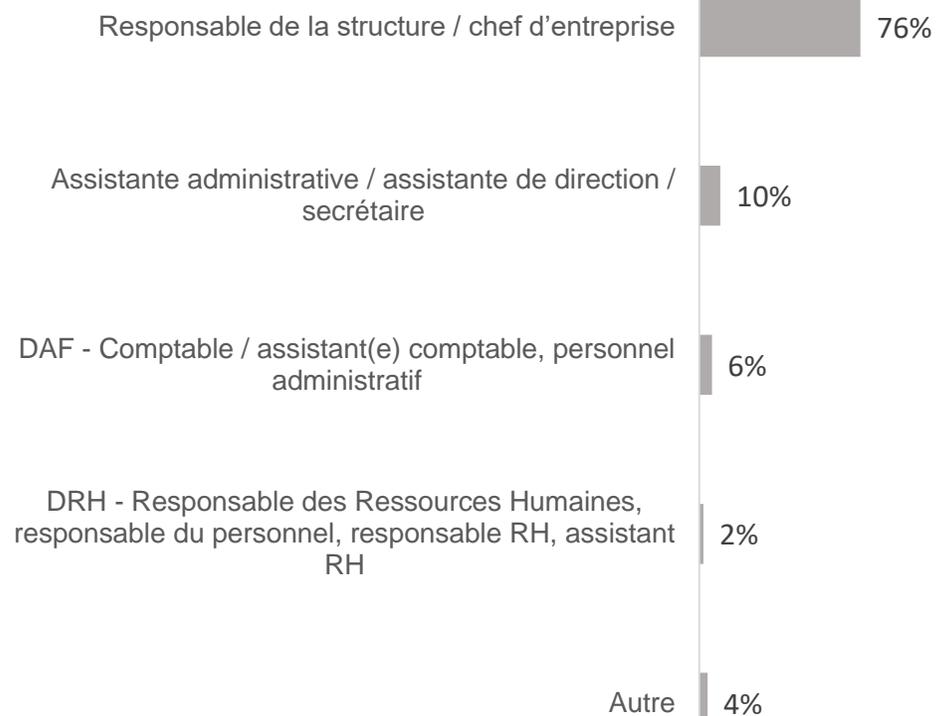
Effectifs des entreprises



Part des entreprises avec une activité export



Fonction des répondants

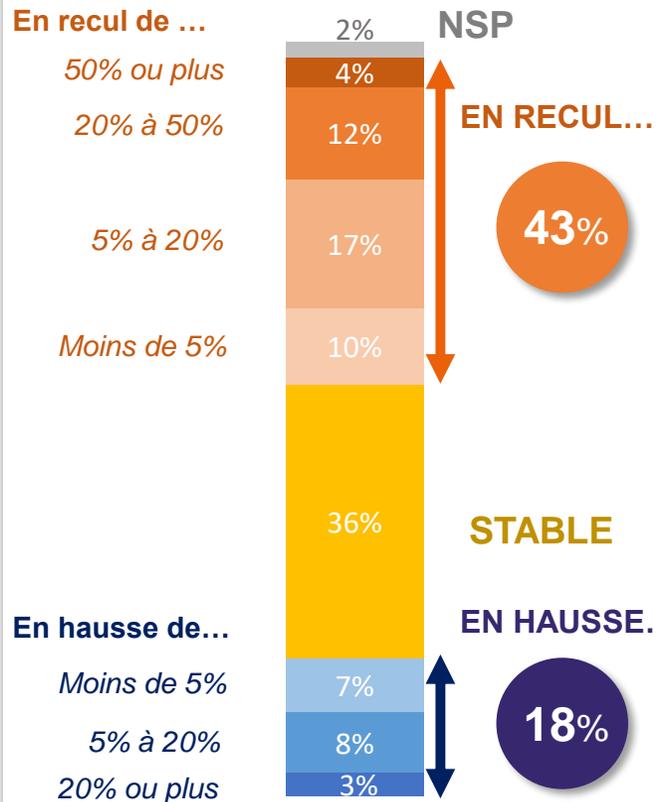


► Problématiques de fonctionnement rencontrées depuis le début de la crise :

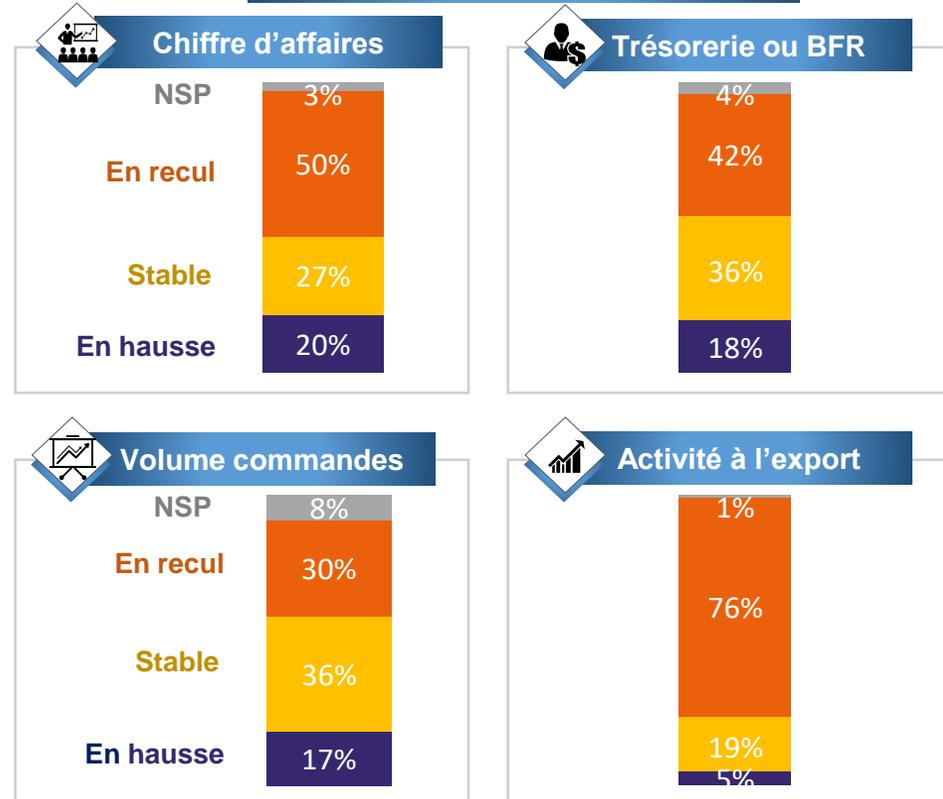
Top 4 des problématiques rencontrées

- 1 **45%** Hausse des prix des matières premières
- 2 **44%** Manque de visibilité sur les décisions (date, durée, gestes barrières, ...)
- 3 **35%** Gestion des mesures sanitaires (masques, distances de sécurité, GHA, ...)
- 4 **28%** Baisse du carnet de commandes

Volume d'activité des entreprises en 2020 comparativement à 2019

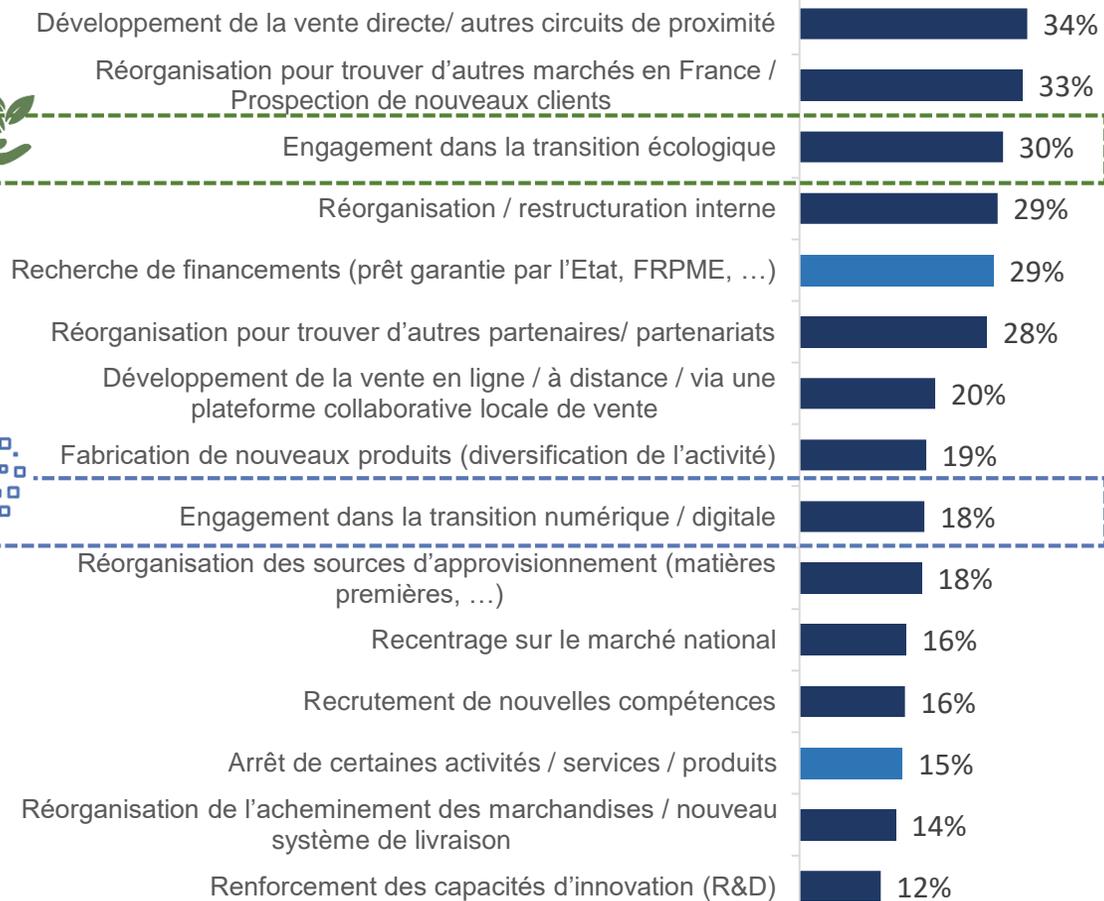


En 2020 comparativement à 2019





Principales décisions stratégiques



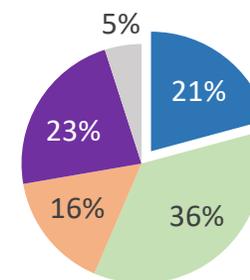
■ **Non prévue** et **déclenchée** par la crise pour **plus de 50%** des entreprises



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

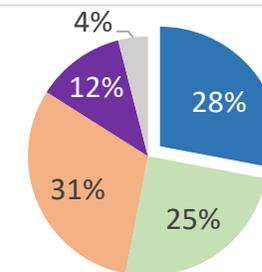
N°1 Développement de la vente directe / autres circuits de proximité

Prévue avant crise : 74%



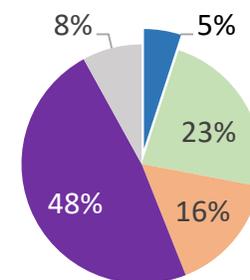
N°2 Réorganisation pour trouver d'autres marchés en France

Prévue avant crise : 68%



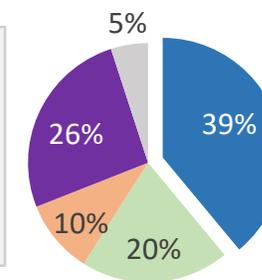
N°3 Engagement dans la transition écologique

Prévue avant crise : 87%



N°4 Réorganisation / restructuration interne

Prévue avant crise : 56%



■ **Non prévue** et **déclenchée** par la crise
 ■ **Prévue et accélérée** par la crise
 ■ **Prévue et freinée** par la crise
 ■ **Prévue et déployée sans impact** de la crise
 ■ NSP

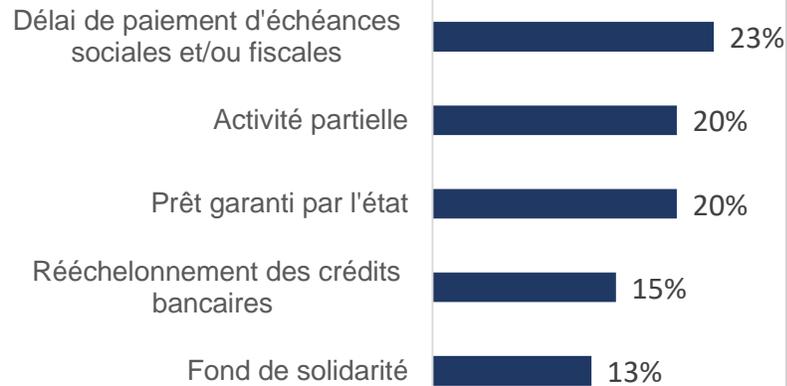
DISPOSITIFS DE SOUTIEN ET ORGANISATION



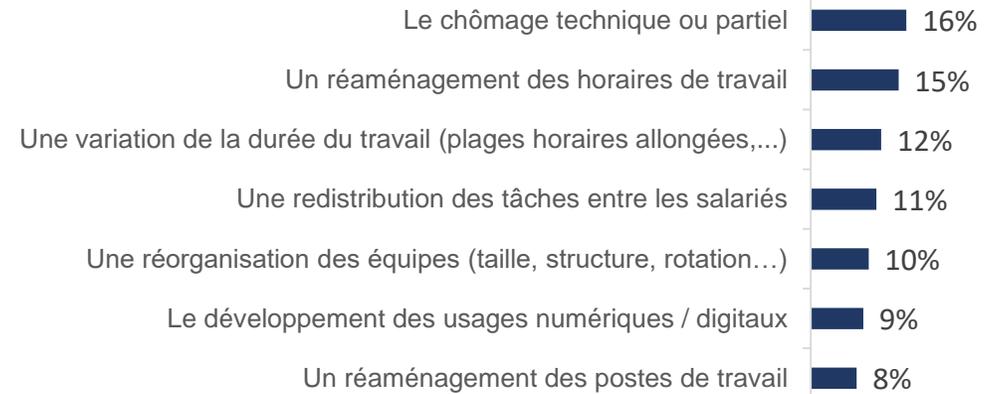
Recours aux dispositifs de soutien

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

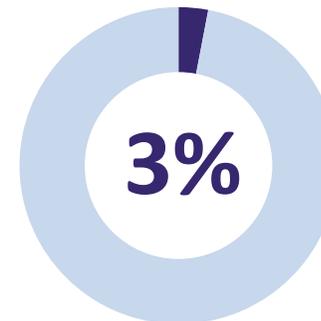
59%



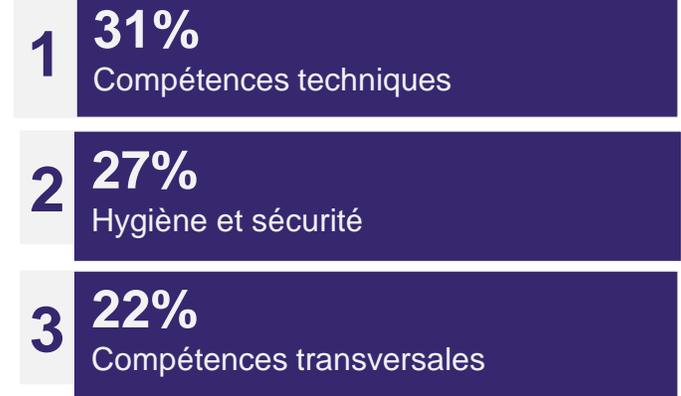
Recours à des mesures d'organisation interne



Recours à de la formation (hors FNE) en 2020

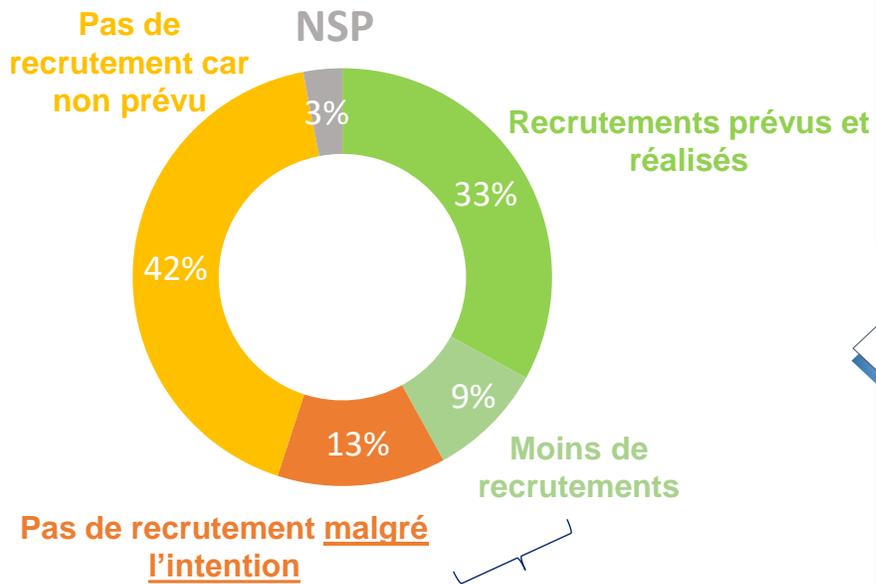


- Des formations ou des plans de développement des compétences non programmés/ spécifiques
- Aucune formation non programmée



► Bilan des recrutements en 2020

Ont recruté : 43%



Impact de la crise : 22%
des entreprises ont moins recruté que prévu



AU DETAIL PAR TYPE DE CONTRATS

(En % des recrutements)

CDI : **10%**
 CDD : **81%**
 Contrats d'apprentissage : **9%**
 Contrats de professionnalisation : **1%**



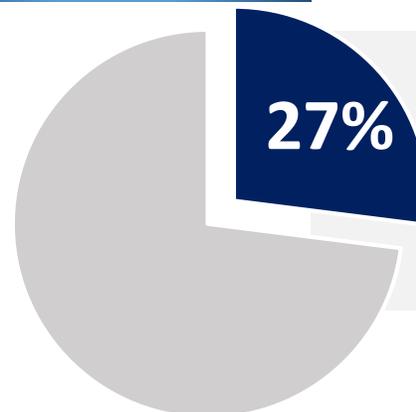
AU DETAIL PAR TYPE DE CONTRATS

(En effectif)

CDI : **798**
 CDD : **6526**
 Contrats d'apprentissage : **703**
 Contrats de professionnalisation : **65**



BILAN DES DEPARTS EN 2020



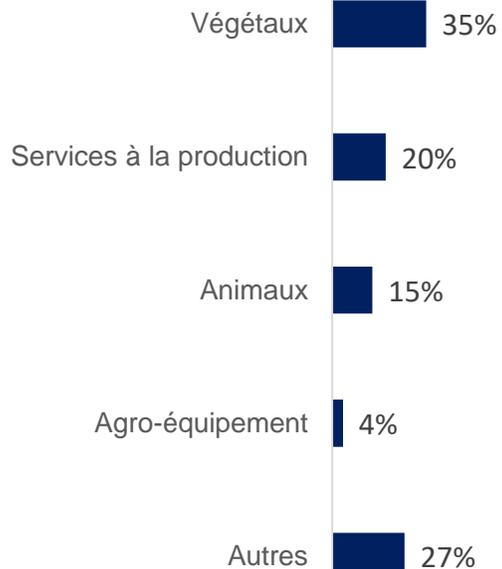
... des entreprises de la branche ont connu des départs de salariés en 2020.

Part des entreprises ayant recruté en CDI :

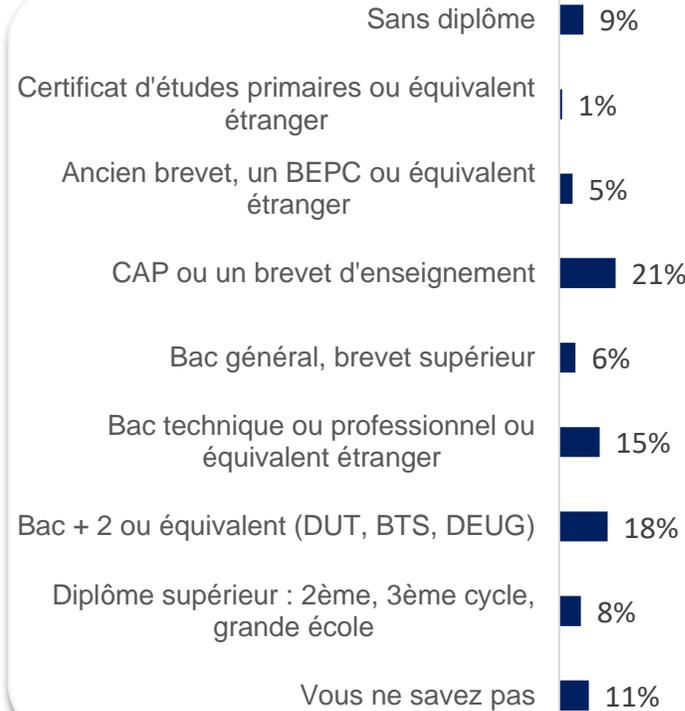
13%



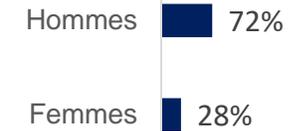
Selon la famille de métier



Selon le niveau de qualification



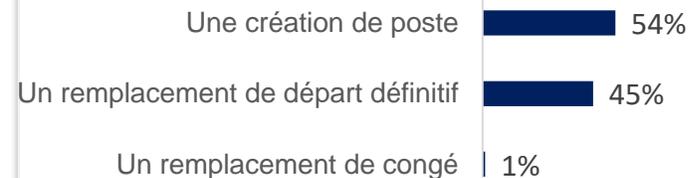
Par sexe



Par âge



Selon le motif de recrutement



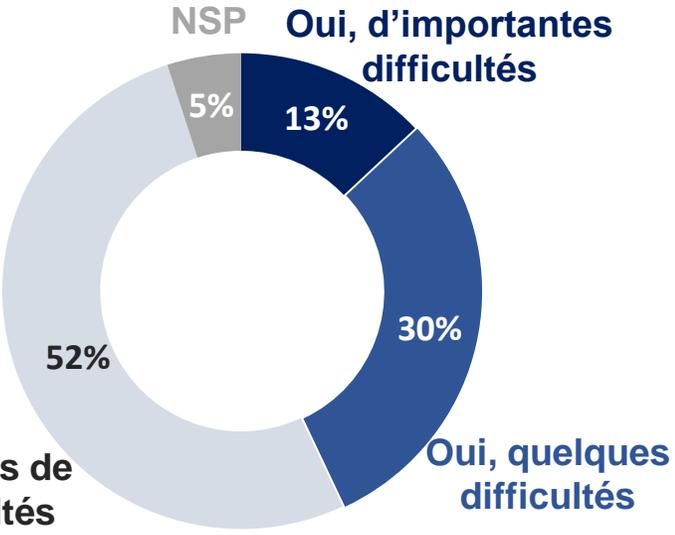
Selon l'expérience dans la structure



FREINS ET DIFFICULTÉS AU RECRUTEMENT

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

Total OUI 43%



... Des difficultés rencontrées :

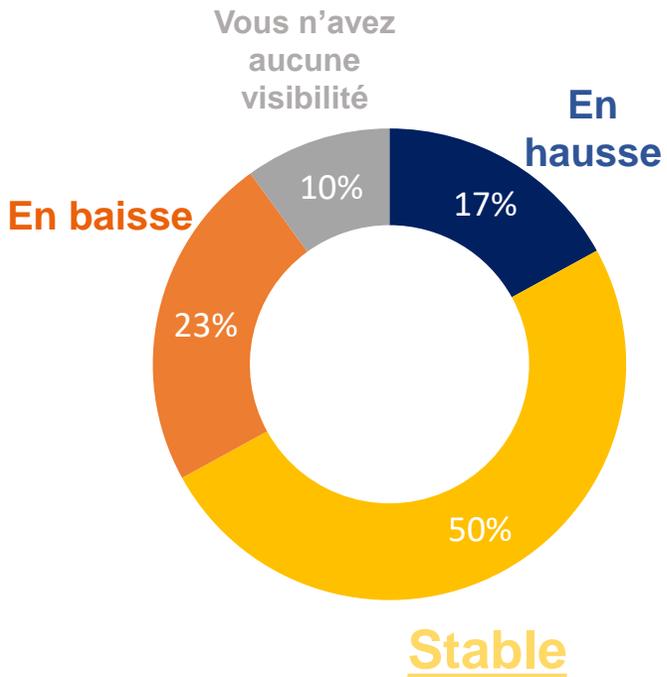
- Pour chaque recrutement : **46%**
- De temps en temps : **32%**
- Pour des recrutements de profil spécifique : **20%**



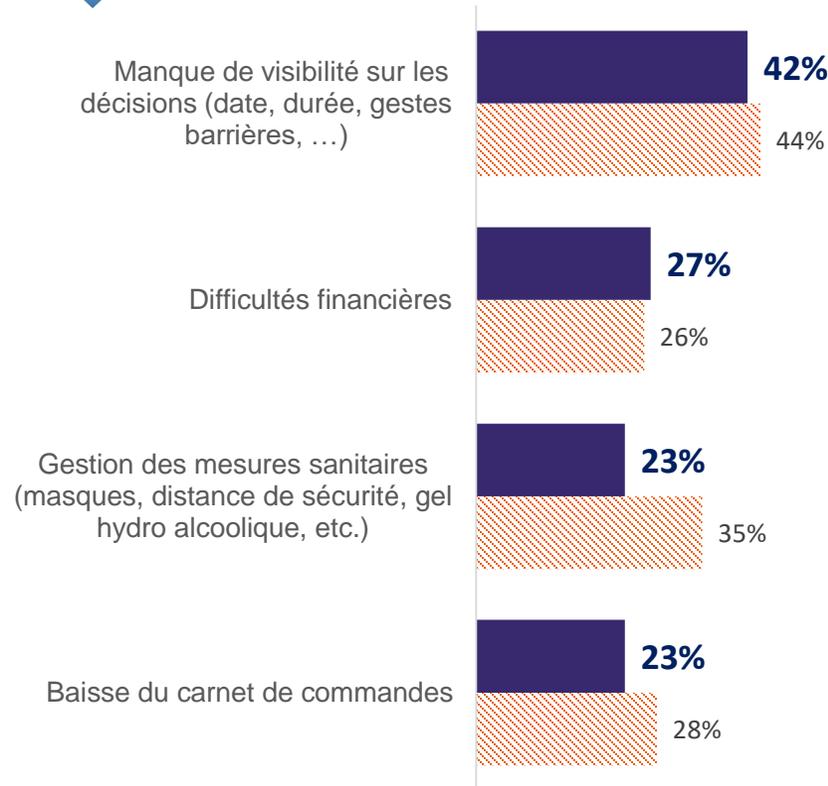
... Dont les principales RAISONS sont :

- 1 65%** Très peu de candidatures à mon offre (Quantitatif)
- 2 57%** Candidatures insatisfaisantes (Qualitatif)
- 3 15%** Eloignement domicile-travail
- 4 12%** Rupture de période d'essai

▶ 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:

34%

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

4%

INTENTION DE RECRUTER EN 2021

Anticipation des besoins en ressources humaines sur 2021 :



Types de contrats envisagés



Des recrutements en CDI/CDD

84%

Des recrutements en alternance

56%

Des recours à des contrats intérim/saisonniers

48%

► INTENTION ET MOTIFS DE RECRUTEMENT EN 2021

Intention de recruter en 2021

34%

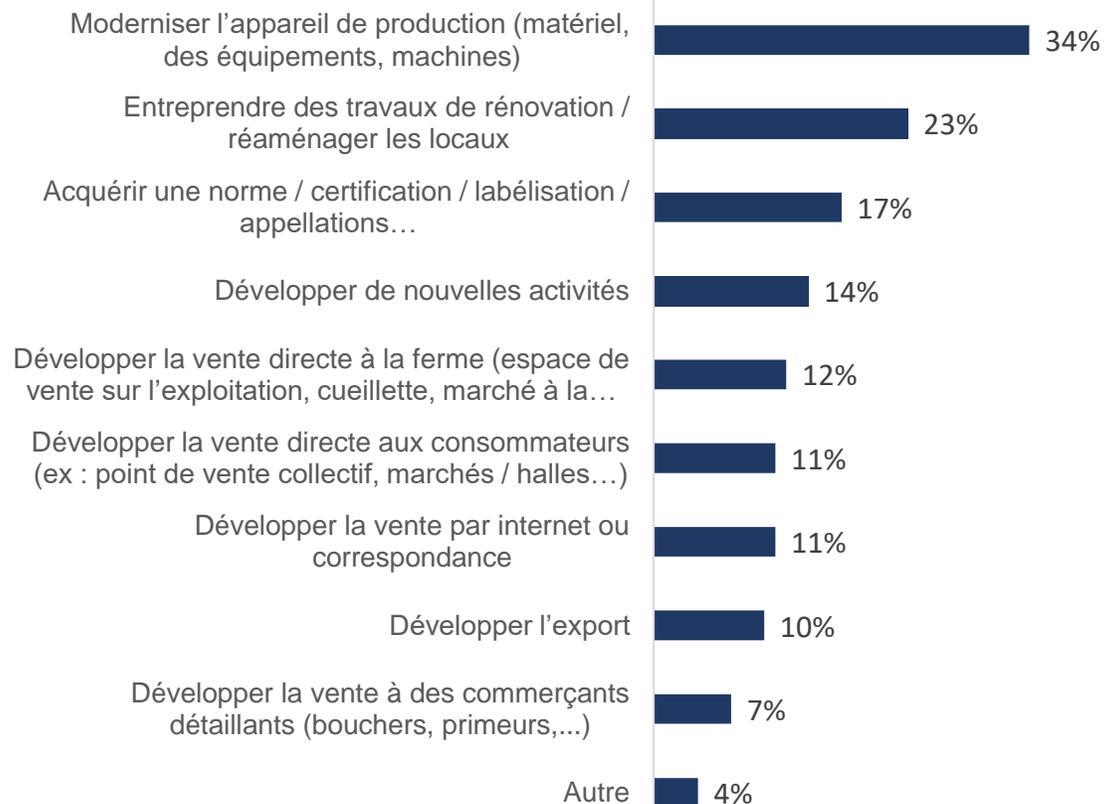
1 **18%**
Pour des remplacements de départs

2 **18%**
Pour une/des créations de postes

3 **8%**
Pour des remplacements de congés (maternité, formation, maladie)



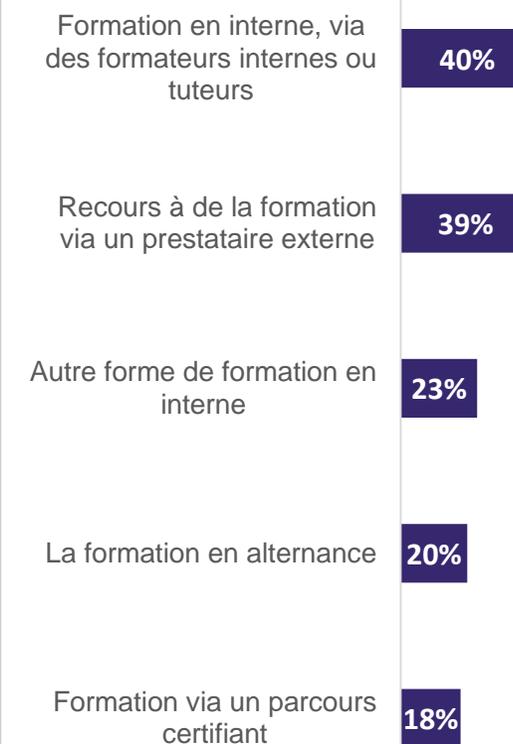
Principaux projets des entreprises dans les 2 prochaines années



Types de compétences à développer



Modalités de formation envisagées



43% des entreprises de la CPNE ont été confrontées à un recul d'activité en 2020, 36% ont connu une activité stable et 18% une activité en augmentation. Une situation dégradée imputable à la crise sanitaire du COVID-19.

Pour faire face à cette situation inédite, les entreprises ont mis en œuvre des solutions adaptées à leur contexte : en premier lieu, celle d'une mobilisation accrue des équipes sur le volet commercial afin de **rechercher de nouveaux circuits de distribution (vente directe, circuits de proximité)** (34%), **la réorganisation pour trouver d'autres marchés, prospecter de nouveaux clients** (33%) et la **recherche de nouveaux partenariats** (28%). En second lieu, les entreprises ont plébiscité une **réorganisation / restructuration interne** (28%).

Pour plus d'1 entreprise sur 3, ce contexte a favorisé **l'engagement ou la poursuite des efforts dans une transition**, qu'elle soit écologique (30%) ou numérique / digitale (18%).

La recherche de financements a également été plébiscitée et s'est traduit par un recours aux différents dispositifs exceptionnels misent en œuvre : allongement des délais de paiement d'échéances sociales et/ou fiscales (23%), activité partielle (20%) ou encore prêt garanti par l'Etat (20%).

Seul 3% 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 Techniques (31%), à l'Hygiène / Sécurité (27%) et aux Compétences transversales (27%).

22% des entreprises du secteur ont abandonné leurs projets de recrutement en 2020 ou revu à la baisse le nombre de recrutements initialement prévus.

43% des entreprises ont recruté en 2020 dont 33% déclarant avoir maintenu un nombre identique de recrutements tel qu'anticipé avant crise. Le choix des contrats de recrutement s'est pour l'essentiel focalisé sur des contrats CDD. Les recrutements en CDI se sont eux concentrés sur **les métiers liés aux végétaux** (35%) et au **Service à la production** (20%). Fait marquant sur ces recrutements : la part des créations de postes en 2020 (54%) a été plus importante que celle des remplacements de départs (45%), une dynamique de création de postes qui s'est donc maintenue dans le secteur en dépit de la crise.

43% des entreprises ayant recruté affirment avoir rencontré des difficultés, deux raisons principales l'expliquent : un manque de candidatures (65%) et des candidatures jugées insatisfaisantes (57%).

Au regard des projections pour 2021, cette dynamique de l'emploi semble s'affaiblir. **Seules 34% des entreprises envisagent de recruter en 2021**. Les recrutements sont majoritairement projetés sur des contrats CDI / CDD (80%). Les recrutements en contrat intérim/saisonniers restent également importants (48%).

Le recours aux contrats d'apprentissage (56%) est lui aussi élevé comparativement aux secteurs de l'Industrie Alimentaire et de la Coopération Alimentaire (22%).

La ½ des entreprises projettent une stabilisation de l'activité en 2021, 23% une baisse et 17% une hausse. A noter que dans ce secteur, le manque de visibilité sur les décisions gouvernementales reste prégnant (42%).



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