



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

Octobre 2021

## Les Entreprises du Paysage

*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.

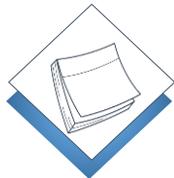
Afin de dresser un bilan de l'année écoulée, OCAPIAT a mandaté l'IFOP pour conduire l'enquête 2020 / 2021 sur l'impact de la crise sanitaire afin d'établir un **DIAGNOSTIC ACTION SUR L'IMPACT DE LA CRISE COVID-19.**

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.**

**437** entreprises de la branche des **ENTREPRISES DU PAYSAGE** 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 437 entreprises du paysage**
  - Dont 235 entreprises de la branche Vins & Spiritueux
  - Dont 175 entreprises du secteur équestre,
  - Dont 199 de la MSA,
- **88** entreprises de la Pêche, des Cultures Marines et de la Coopération Maritime.



## MODE DE RECUEIL

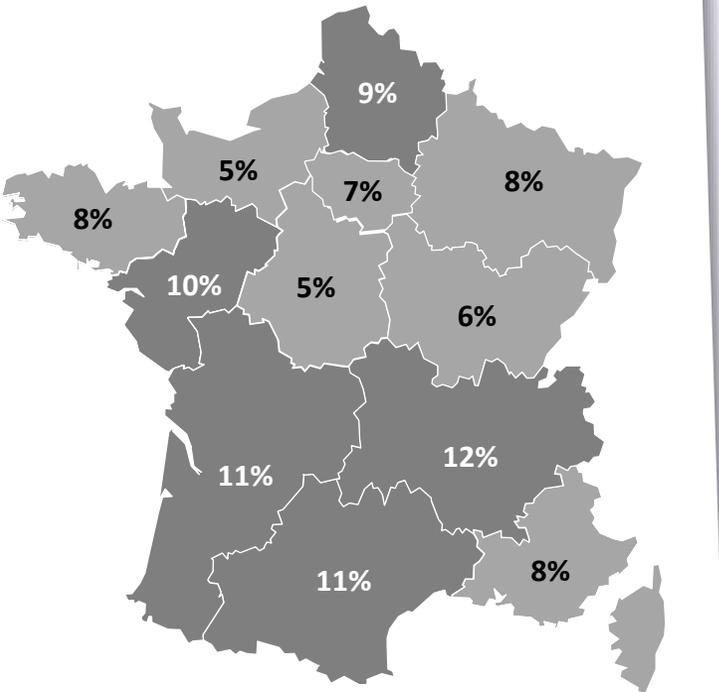
Etude Ad Hoc quantitative **réalisée Online** par système CAWI et **par téléphone** sur système CATI auprès des entreprises de l'Agroalimentaire.



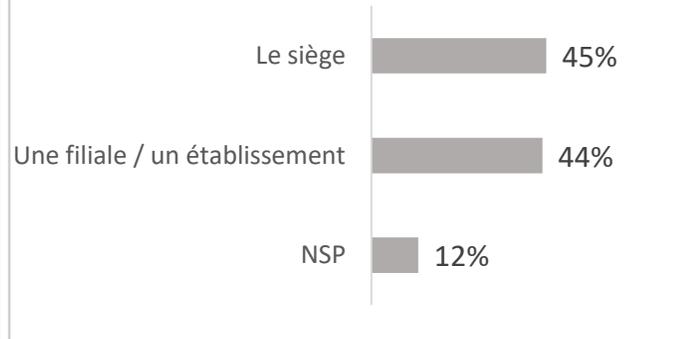
L'échantillon a été redressé selon la taille d'entreprise et le poids des filières et des branches.

# DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

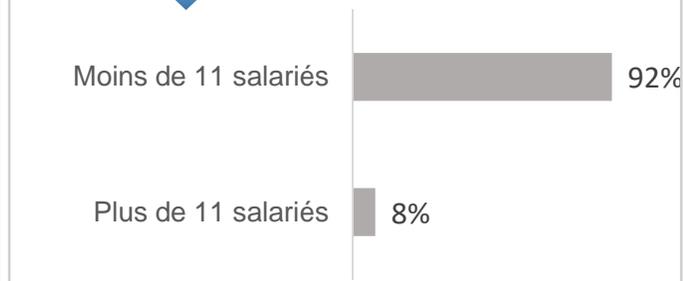
## Répartition géographique



## Profil des établissements siège vs filiale



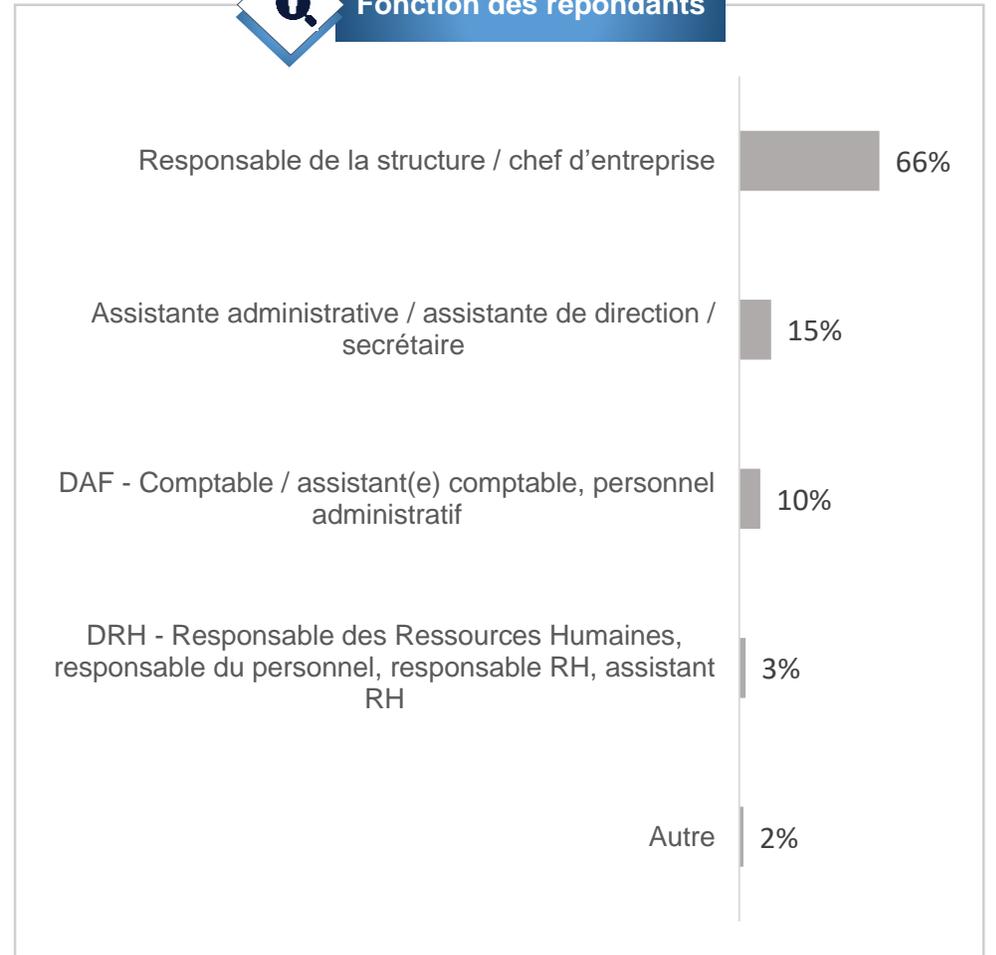
## Effectifs des entreprises



## Part des entreprises avec une activité export



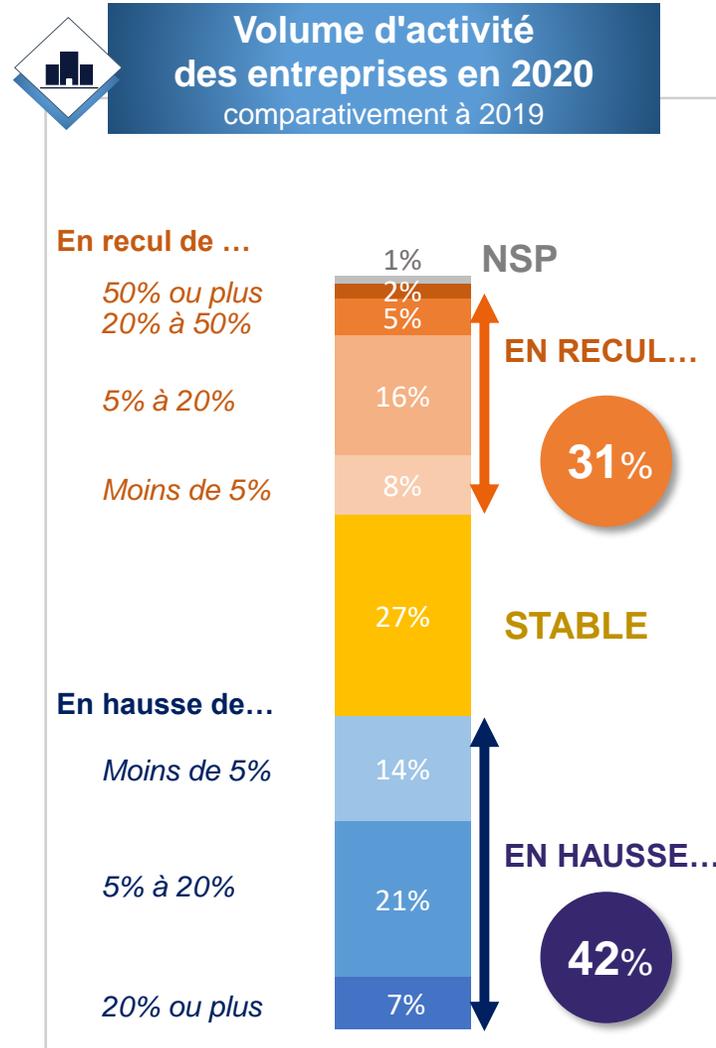
## Fonction des répondants



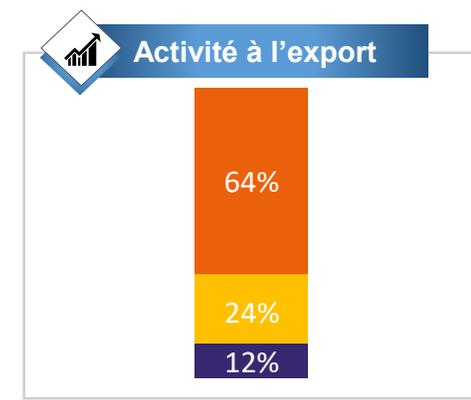
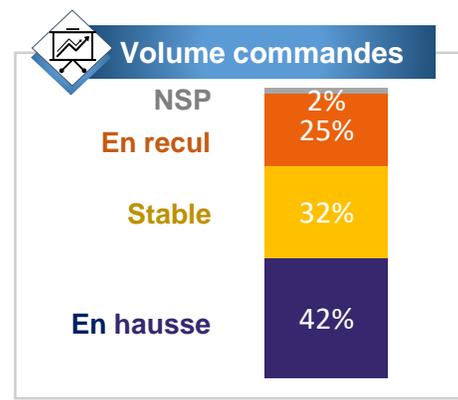
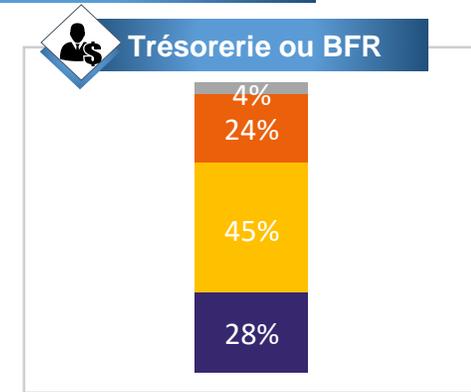
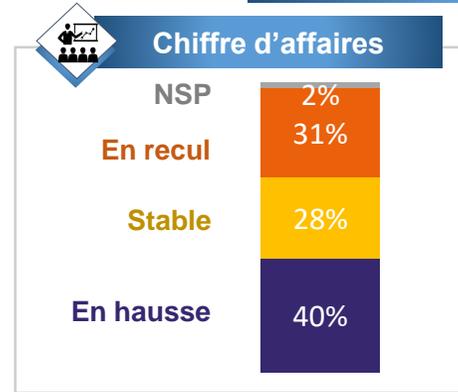
### ► Problématiques de fonctionnement rencontrées depuis le début de la crise :

#### Top 4 des problématiques rencontrées

- 1 **54%**  
Difficultés d'approvisionnement
- 2 **53%**  
Hausse des prix des matières premières
- 3 **43%**  
Gestion des mesures sanitaires (masques, distances de sécurité, GHA, ...)
- 4 **42%**  
Manque de visibilité sur les décisions (date, durée, gestes barrières, ...)

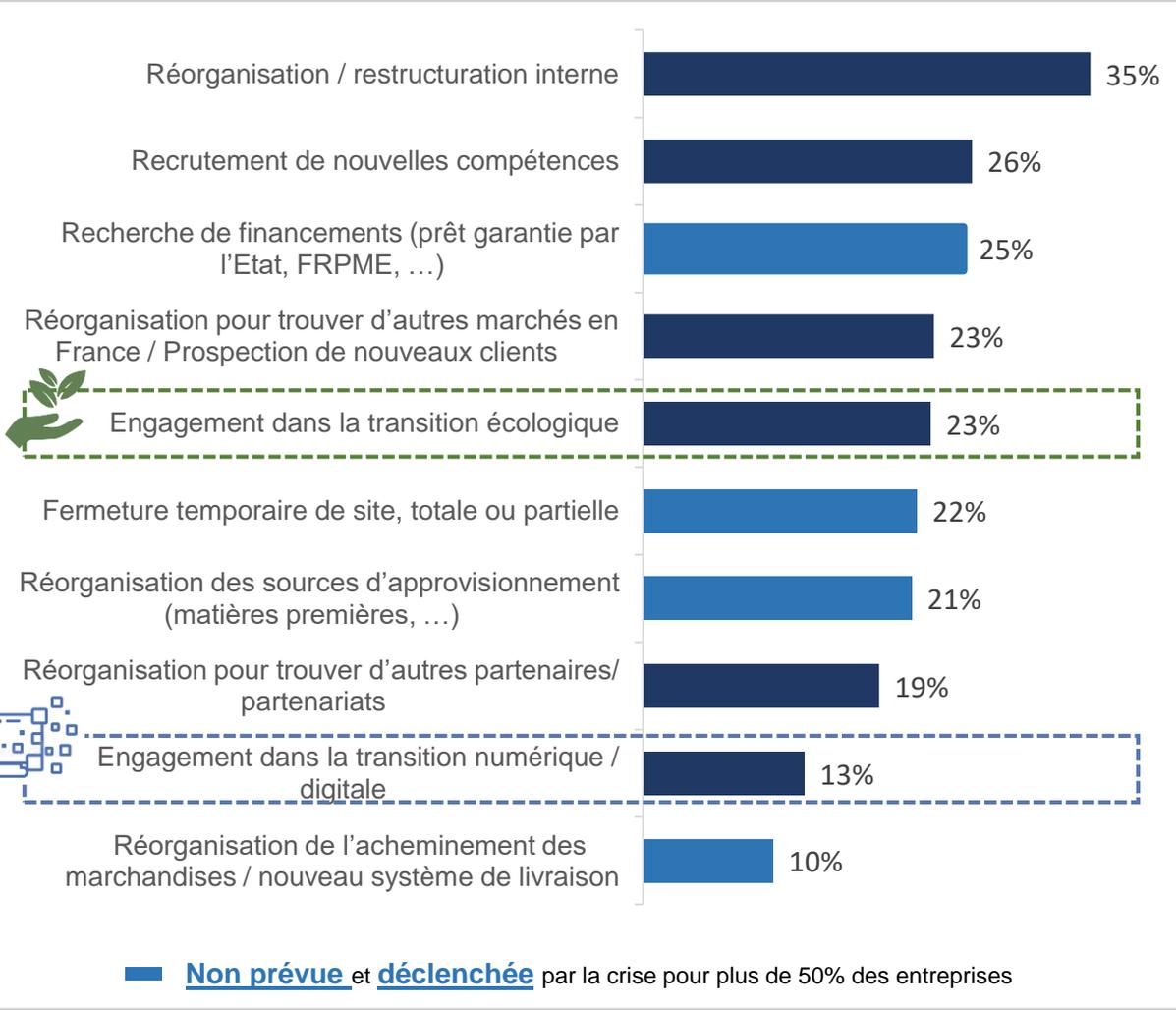


### En 2020 comparativement à 2019





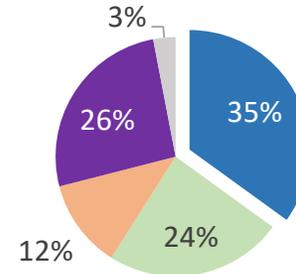
### Principales décisions stratégiques



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

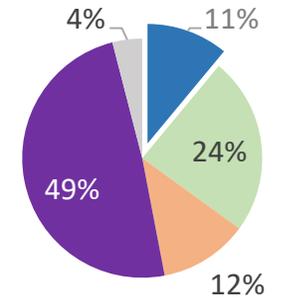
#### N°1 Réorganisation / restructuration interne

Prévue avant crise : 62%



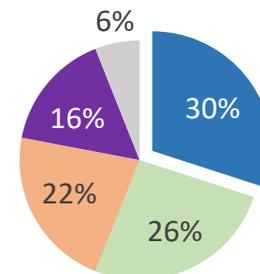
#### N°2 Recrutement de nouvelles compétences

Prévue avant crise : 86%



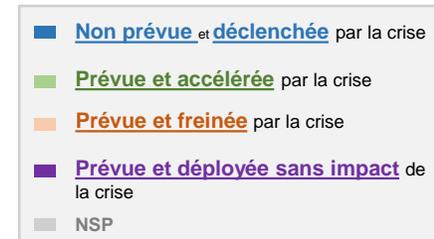
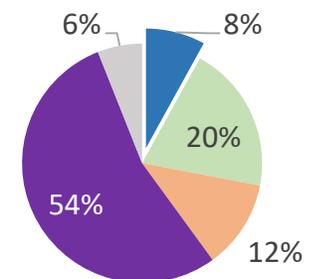
#### N°4 Réorganisation pour trouver d'autres marchés en France

Prévue avant crise : 64%



#### N°5 Engagement dans la transition écologique

Prévue avant crise : 86%

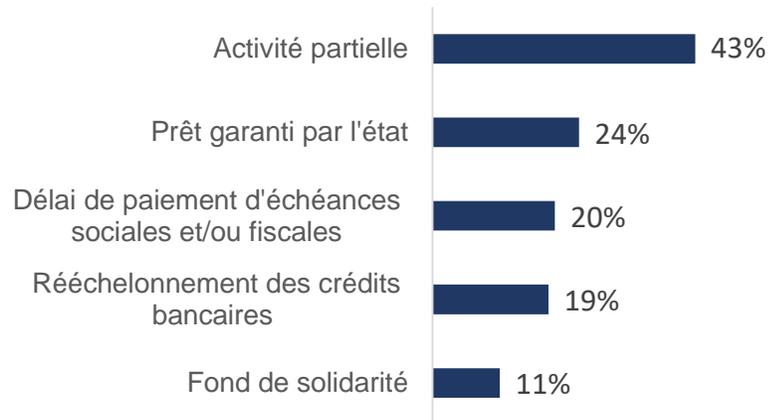


# DISPOSITIFS DE SOUTIEN ET ORGANISATION



## Recours aux dispositifs de soutien

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



## Recours à des mesures d'organisation interne



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

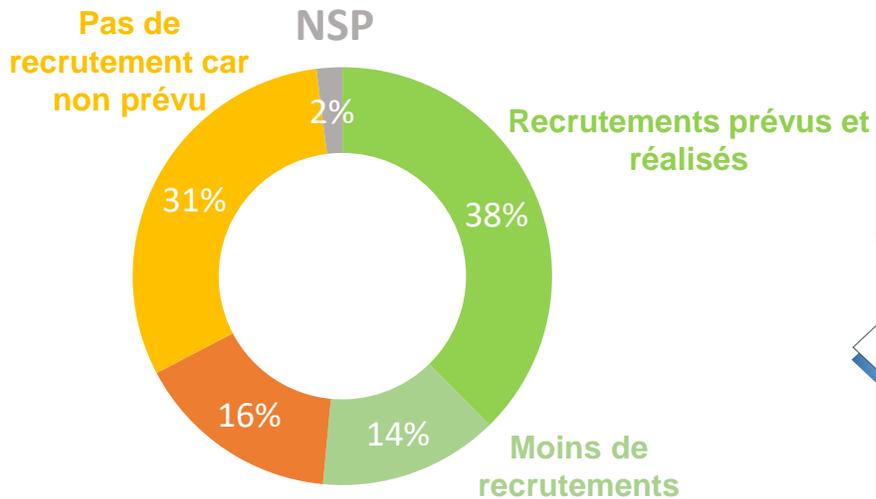


- Des formations ou des plans de développement des compétences non programmés/ spécifiques
- Aucune formation non programmée

- 43%** Compétences techniques (produits, services, matériels, ...)
- 15%** Maîtrise des savoirs fondamentaux/socle de connaissance
- 8%** Management/Encadrement

### ► Bilan des recrutements en 2020

**Ont recruté : 52%**



**Impact de la crise : 30% des entreprises ont moins recruté que prévu**



### AU DETAIL PAR TYPE DE CONTRATS

(En % des recrutements)

CDI : **30%**  
 CDD : **43%**  
 Contrats d'apprentissage : **26%**  
 Contrats de professionnalisation : **2%**



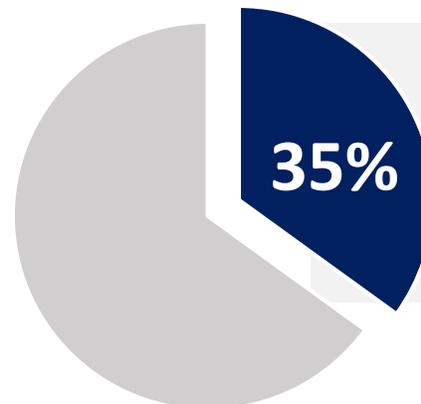
### AU DETAIL PAR TYPE DE CONTRATS

(En effectif)

CDI : **218**  
 CDD : **316**  
 Contrats d'apprentissage : **190**  
 Contrats de professionnalisation : **14**

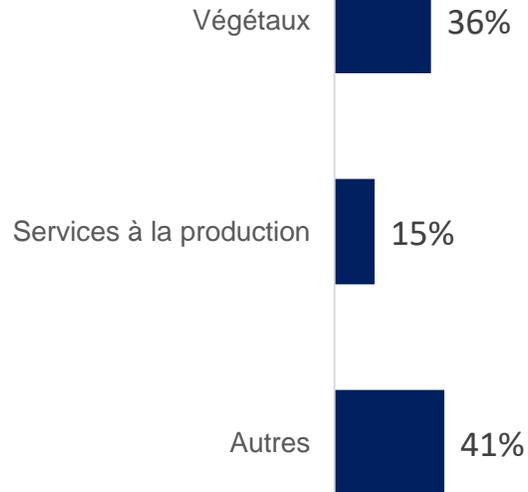
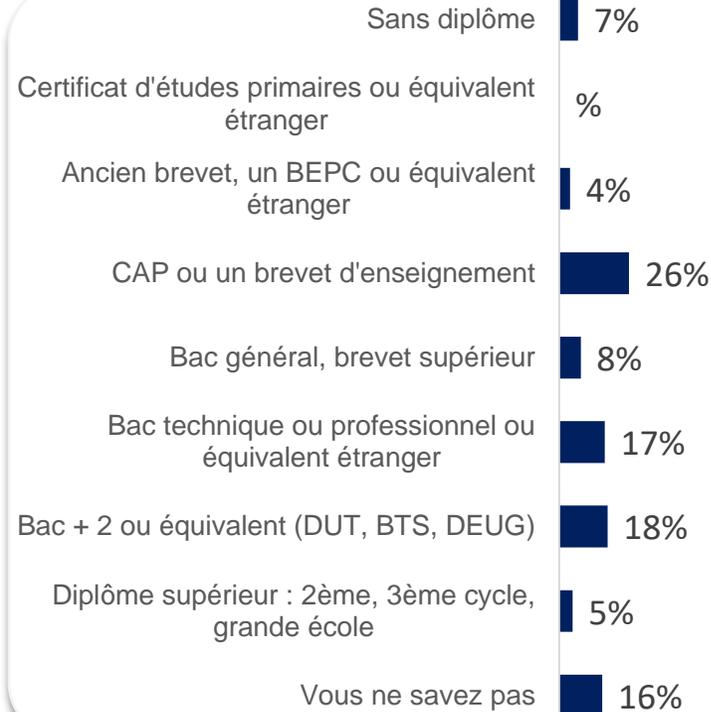
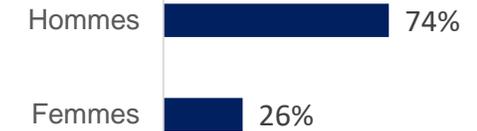


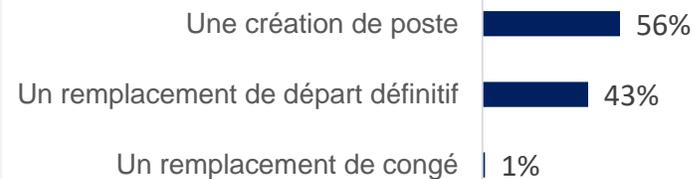
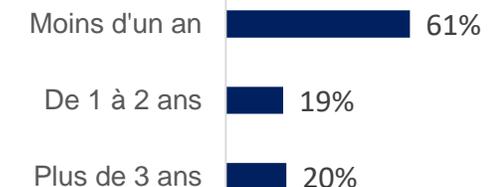
### BILAN DES DEPARTS EN 2020



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

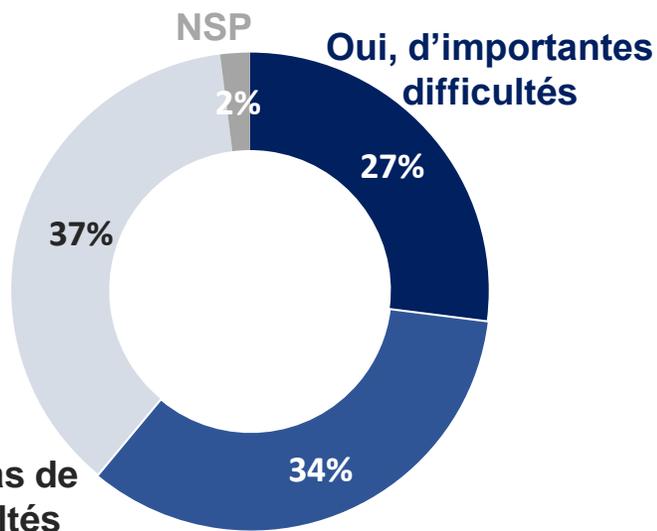
**PROFILS RECRUTÉS EN 2020 - CDI**
**Part des entreprises ayant recruté en CDI :**
**28%**

**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**


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

**Total OUI 61%**



Oui, quelques difficultés

... Des difficultés rencontrées :

Pour chaque recrutement : **57%**

De temps en temps : **18%**

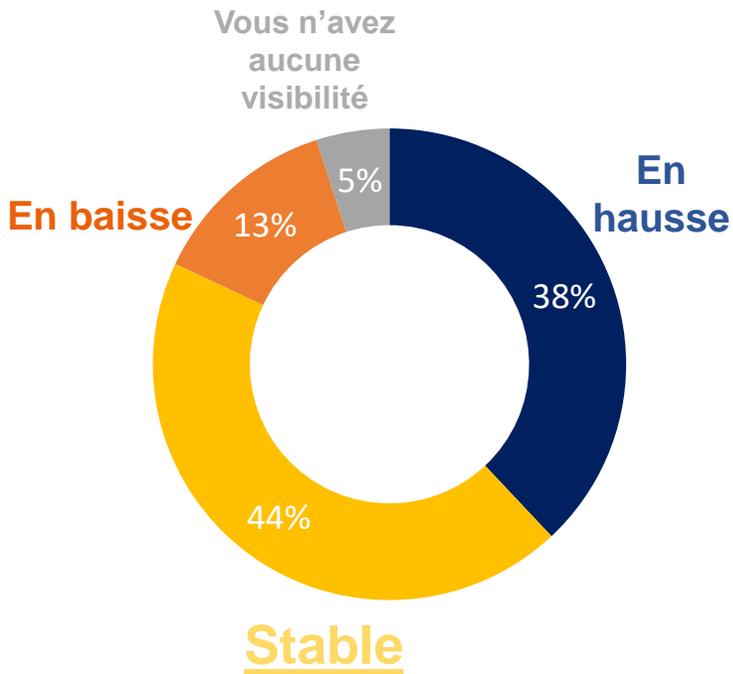
Pour des recrutements de profil spécifique : **23%**



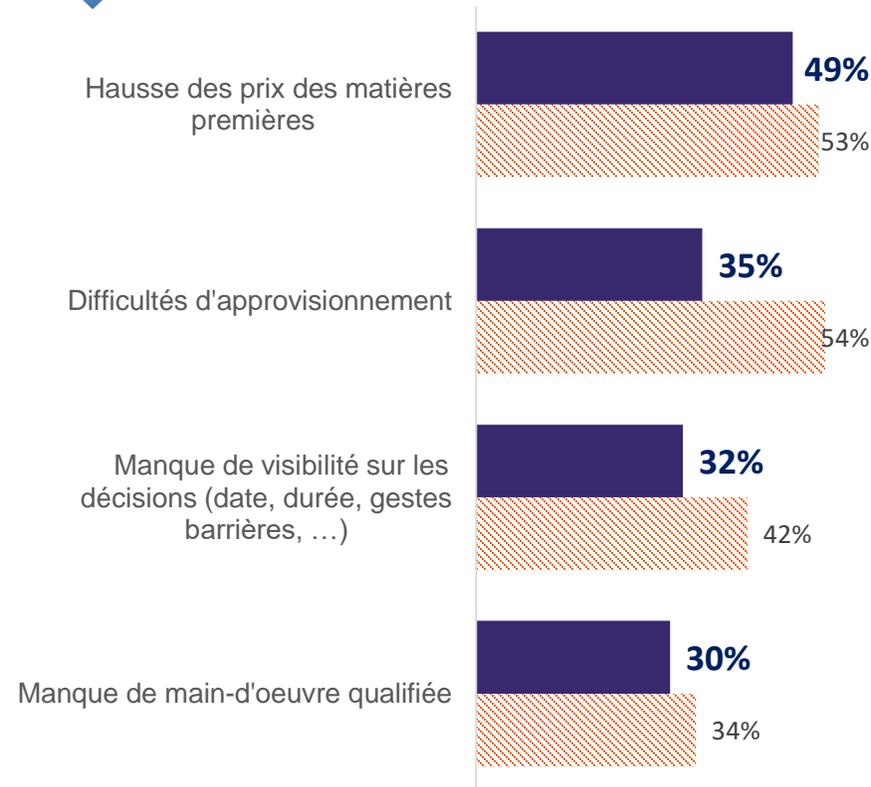
... Dont les principales RAISONS sont :

- 1 **75%**  
Candidatures insatisfaisantes (Qualitatif)
- 2 **73%**  
Très peu de candidatures à mon offre (Quantitatif)
- 3 **13%**  
Manque de temps pour mener le recrutement (Complexité)
- 4 **13%**  
Eloignement domicile-travail

### ▶ 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:

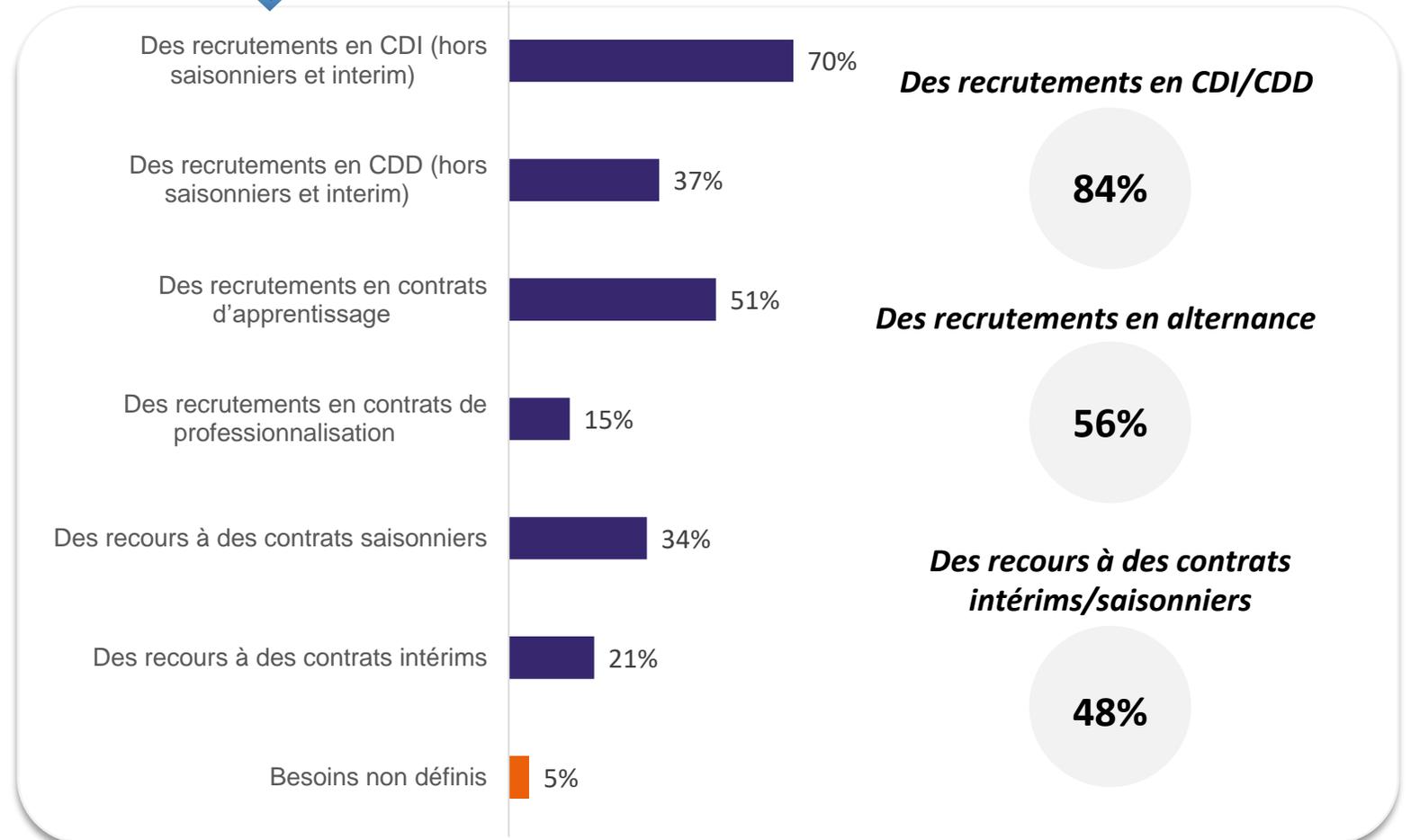
# 3%

# 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  
**55%**

- 1 38%** Pour une/des créations de postes
- 2 28%** Pour des remplacements de départs
- 3 9%** Pour des remplacements de congés (maternité, formation, maladie)



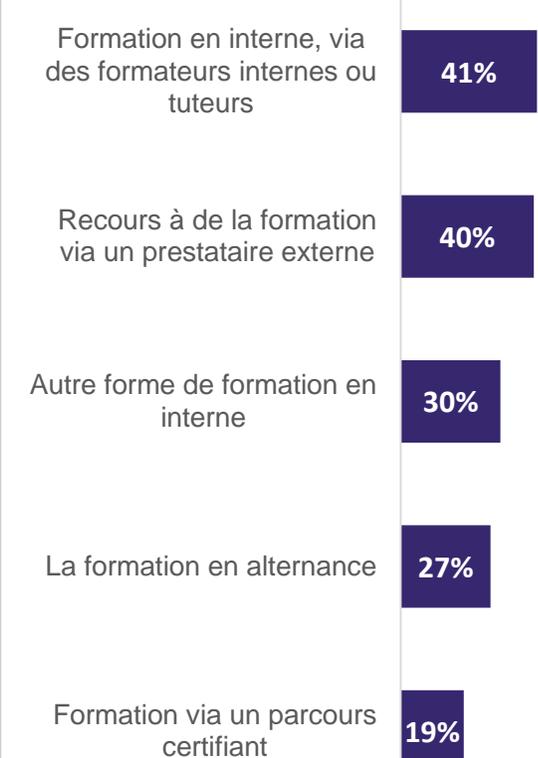
### Principaux projets des entreprises dans les 2 prochaines années



### Types de compétences à développer



### Modalités de formation envisagées



**La majorité des entreprises du secteur du paysage (42%) ont observé une hausse d'activité en 2020**, 31% une activité en baisse et 27% une activité stable. Les principales difficultés rencontrées ont été liées aux difficultés d'approvisionnement (54%) et à la hausse des prix des matières premières (53%).

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 **réorganisation / restructuration interne** (35%) et **le recrutement de nouvelles compétences** (26%), même si cette dernière décision était déjà prévue avant crise.

Au chapitre des décisions prévues avant crise, l'engagement dans une transition écologique qui a pu être déployé sans impact de la situation, voire accéléré pour 20% des entreprises l'ayant initié.

Le recours, en 2020, au **dispositif exceptionnel d'activité partielle** a été activé de manière relativement élevé. En effet, **43% des entreprises y ont eu recours** – en particulier au moment des arrêts d'activité du 1<sup>er</sup> confinement.

**Seul 2% des entreprises ont opté pour le développement des compétences en 2020 au travers de la formation** avec pour principale thématique suivie celle liée aux Compétences Techniques (43%).

**30% des entreprises du secteur ont abandonné leurs projets de recrutement en 2020 ou revu à la baisse le nombre de recrutements initialement prévus.**

**52% des entreprises ont recruté en 2020** dont 38% 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 (43%) et CDI (30%). Fait marquant sur ces recrutements en CDI : la part des créations de postes en 2020 (56%) a été plus importante que celle des remplacements de départs (43%) : cette dynamique de création de postes est liée à la hausse d'activité observée par la branche avec des sollicitations accrues, entre autre, de la part de la clientèle particulière.

**61% des entreprises ayant recruté affirment avoir rencontré des difficultés, et le plus souvent pour chaque recrutement.** Deux raisons principales l'expliquent : un manque de candidatures (73%) et des candidatures jugées insatisfaisantes (75%).

Au regard des projections pour 2021, la dynamique de l'emploi affichée par la branche semble se renforcer. **55% des entreprises envisagent de recruter en 2021**, toujours dans une dynamique de création de poste. Les recrutements sont majoritairement projetés sur des contrats CDI / CDD (84%).

**Le recours aux contrats d'alternance connaît un regain d'intérêt** : 56% des entreprises envisagent ce type de recrutement.

**L'année 2021 s'envisage plutôt positivement avec une stabilisation ou à une hausse de l'activité** : 44% des entreprises projettent une activité stable et 38% en augmentation.

Les projets dans les 2 ans révèlent des besoins de **modernisation de l'appareil de production** pour 4 entreprises sur 10.



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