



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

Octobre 2021

## La Mutualité Sociale 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.

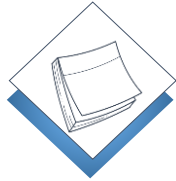
Afin de dresser un bilan de l'année écoulée, OCAPIAT a mandaté l'IFOP pour conduire l'enquête 2020 / 2021 sur l'impact de la crise sanitaire afin d'établir un **DIAGNOSTIC ACTION SUR L'IMPACT DE LA CRISE COVID-19.**

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.**

**199 MSA 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

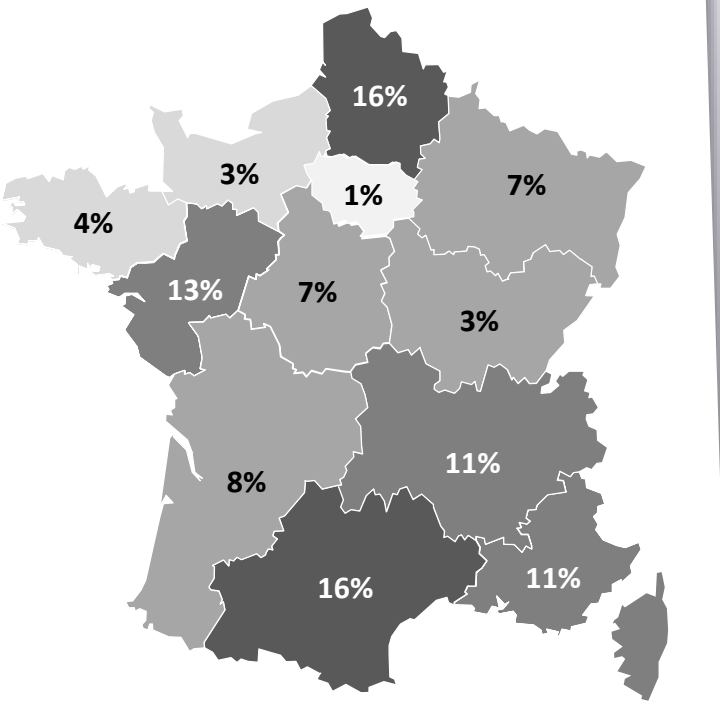
Etude Ad Hoc quantitative **réalisée Online** par système CAWI et **par téléphone** sur système CATI auprès des entreprises de l'Agroalimentaire.



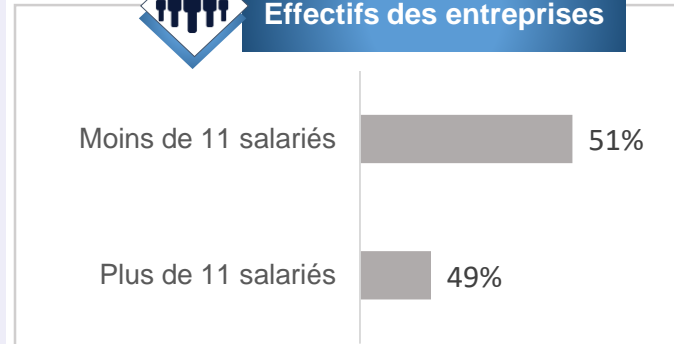
L'échantillon a été redressé selon la taille d'entreprise et le poids des filières et des branches.

# DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

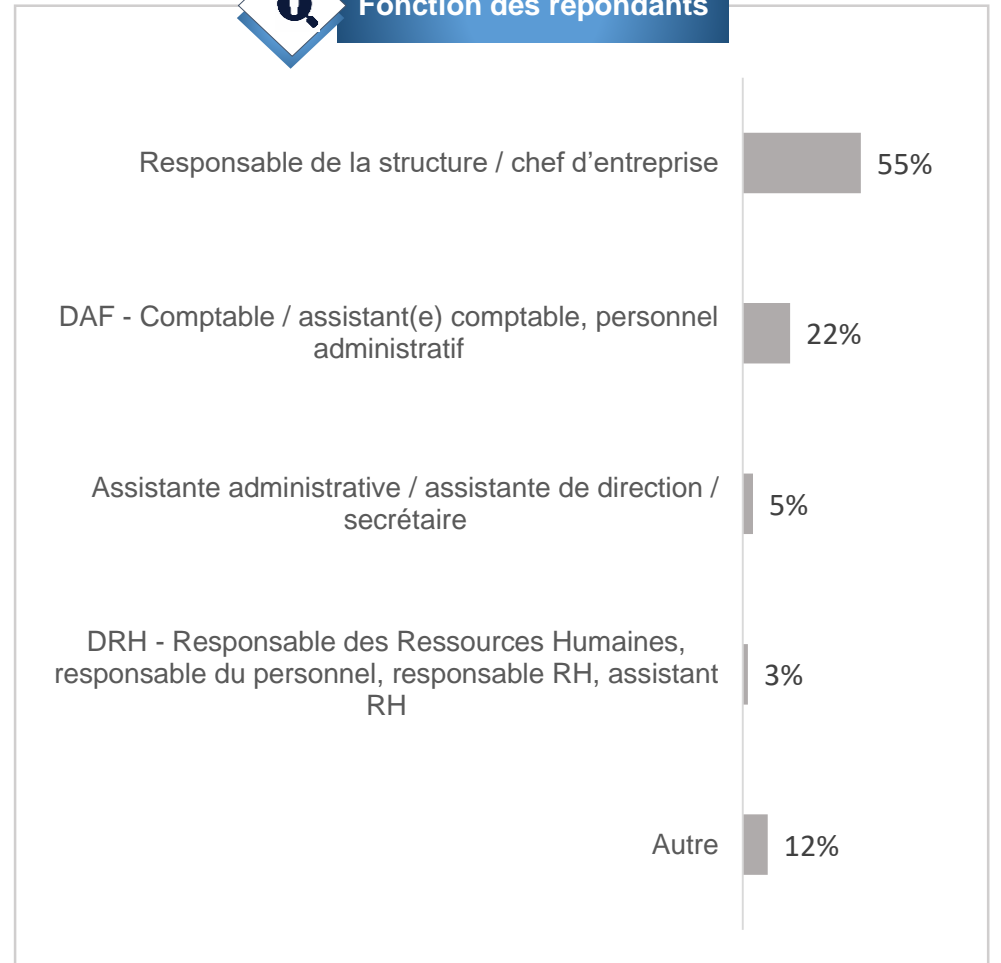
## Répartition géographique



## Effectifs des entreprises



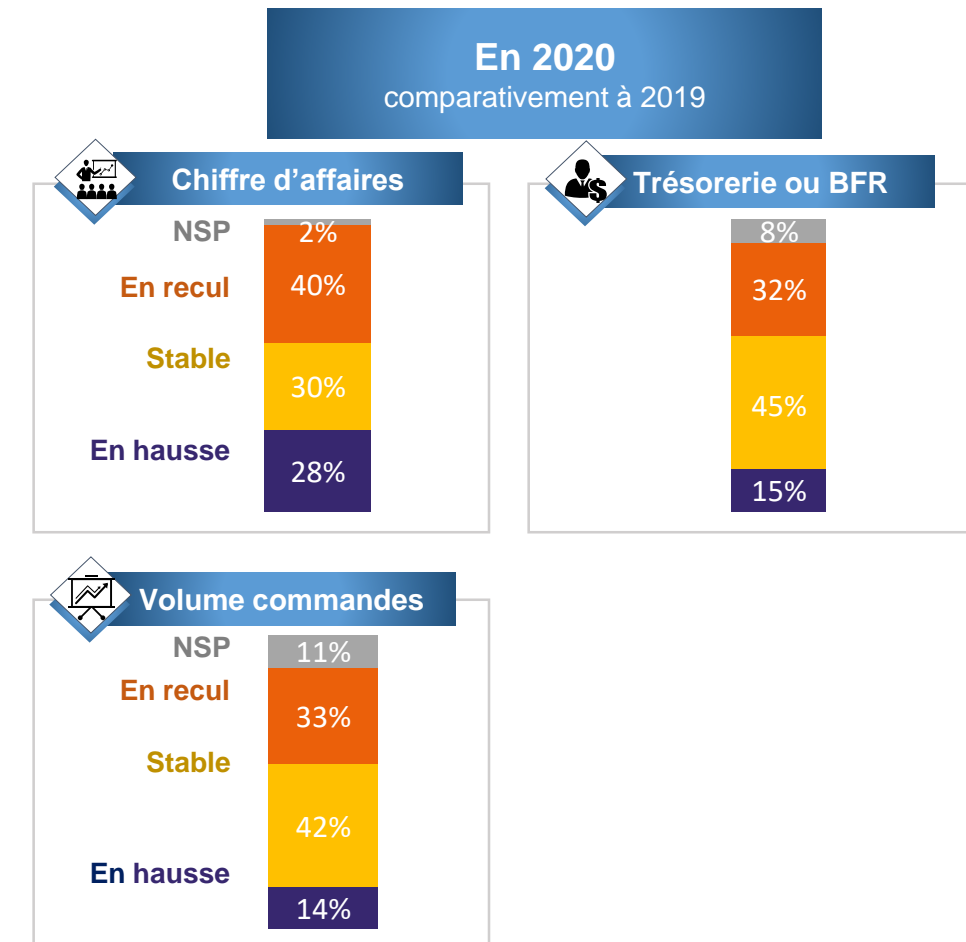
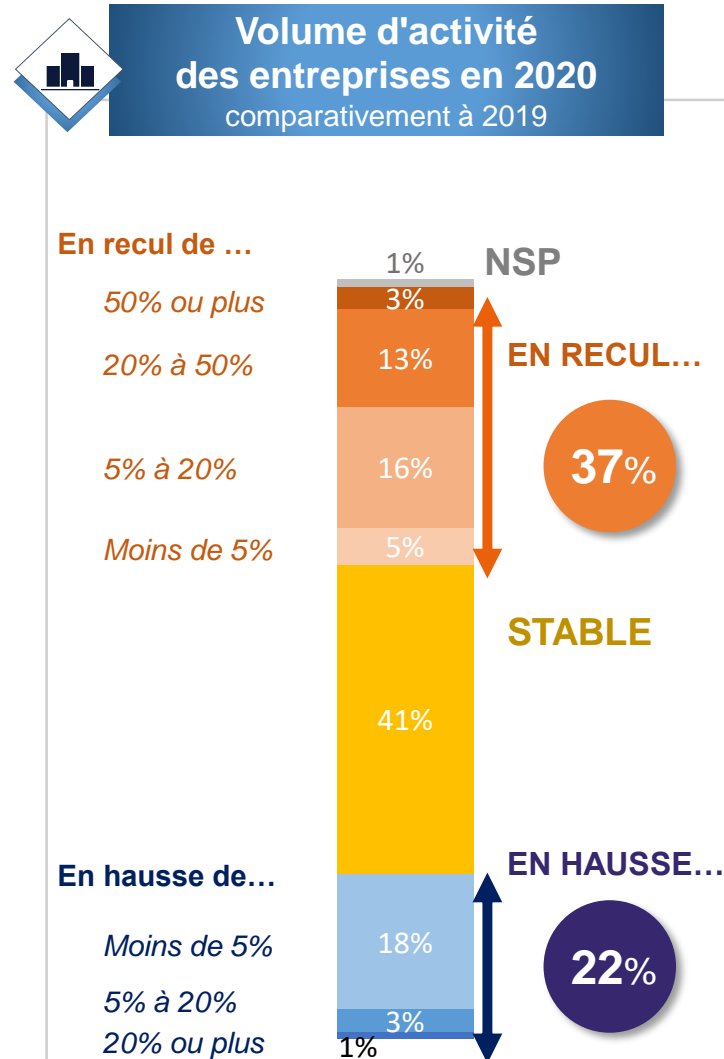
## Fonction des répondants



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

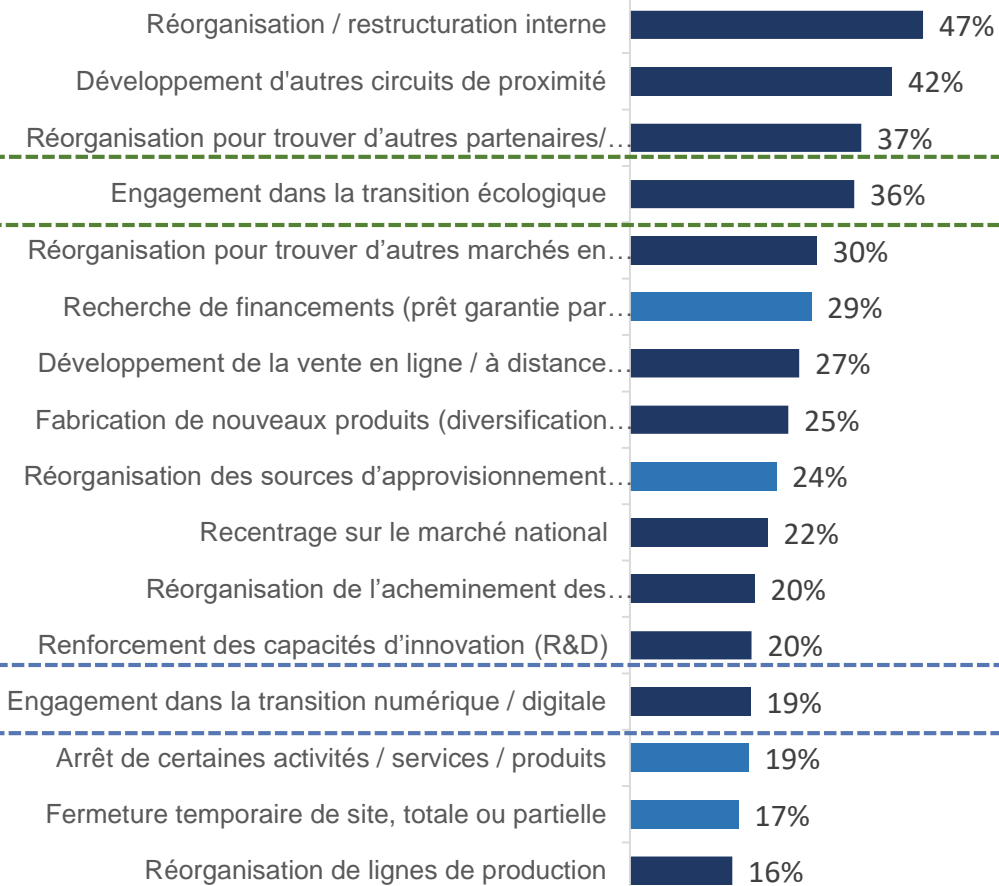
#### Top 4 des problématiques rencontrées

- 1 **44%** Manque de visibilité sur les décisions (date, durée, gestes barrières, ...)
- 2 **39%** Gestion des mesures sanitaires (masques, distances de sécurité, GHA, ...)
- 3 **37%** Gestion complexifiée du personnel
- 4 **36%** Report de commandes





### Principales décisions stratégiques



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

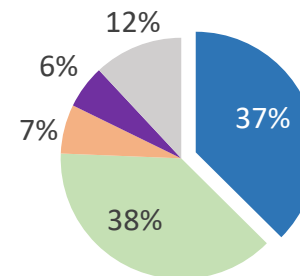


### Zoom sur l'impact de la crise covid-19 dans les prises de décisions

N°1

#### Réorganisation / restructuration interne

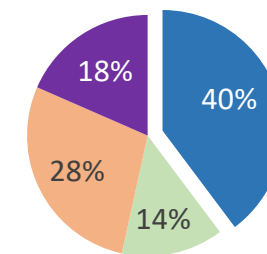
Prévue avant crise : 51%



N°2

#### Développement d'autres circuits de proximité

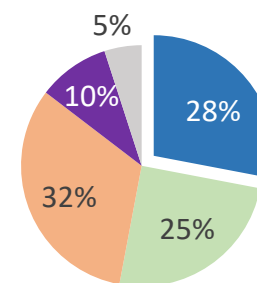
Prévue avant crise : 60%



N°3

#### Réorganisation pour trouver d'autres partenaires/ partenariats

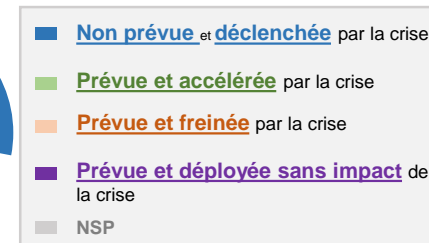
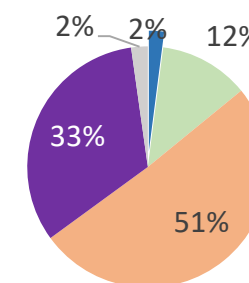
Prévue avant crise : 67%



N°4

#### Engagement dans la transition écologique

Prévue avant crise : 96%

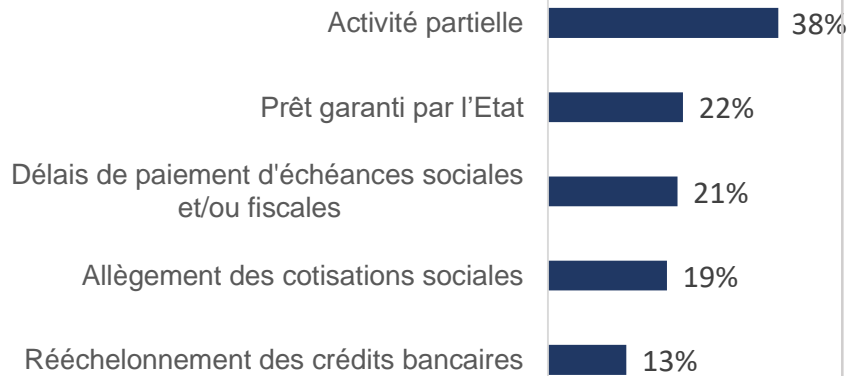




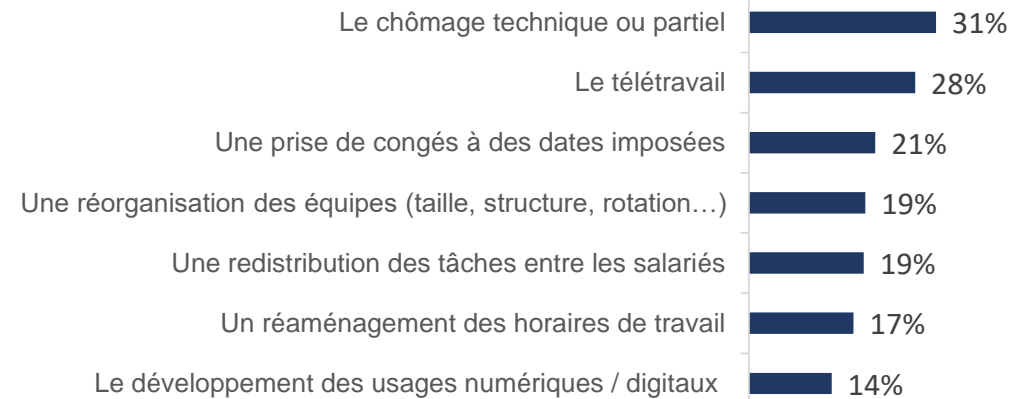
### Recours aux dispositifs de soutien

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

**59%**



### Recours à des mesures d'organisation interne



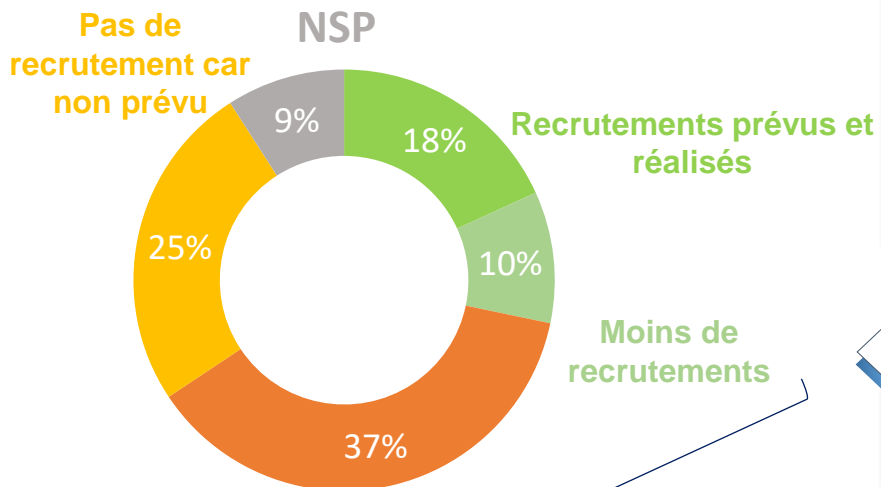
### Recours à de la formation (hors FNE) en 2020

**6%**

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

### ► Bilan des recrutements en 2020

Ont recruté : **28%**



**Impact de la crise : 47%**  
des entreprises ont moins  
recruté que prévu



### AU DETAIL PAR TYPE DE CONTRATS

(En % des recrutements)

CDI : **39%**  
 CDD : **51%**  
 Contrats d'apprentissage : **10%**  
 Contrats de professionnalisation : **< 1%**



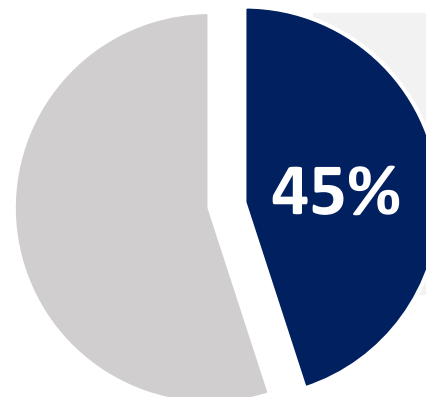
### AU DETAIL PAR TYPE DE CONTRATS

(En effectif)

CDI : **369**  
 CDD : **484**  
 Contrats d'apprentissage : **99**  
 Contrats de professionnalisation : **3**



### BILAN DES DEPARTS EN 2020



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



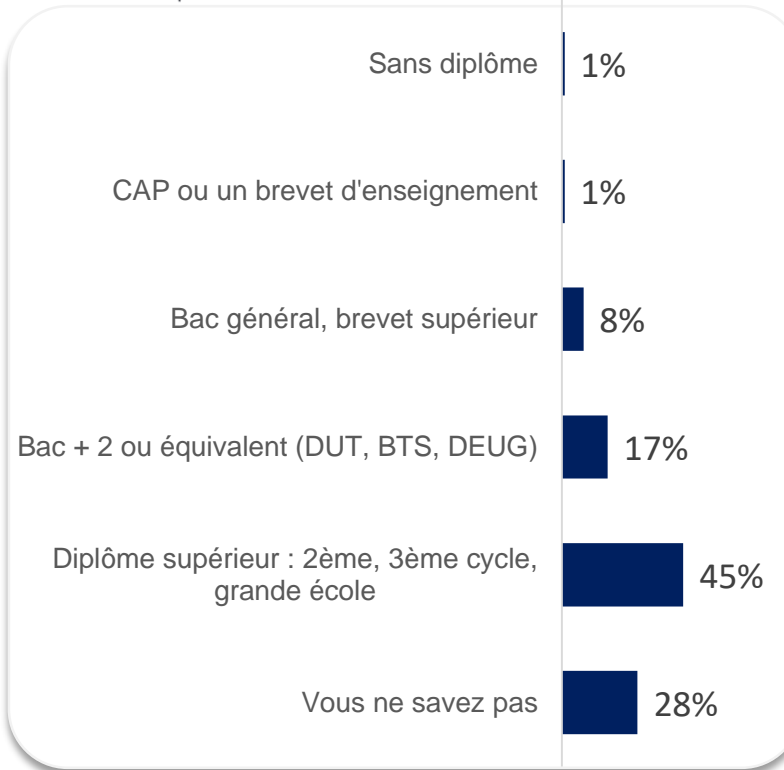
PROFILS RECRUTÉS EN 2020 - CDI

Part des entreprises ayant recruté en CDI :

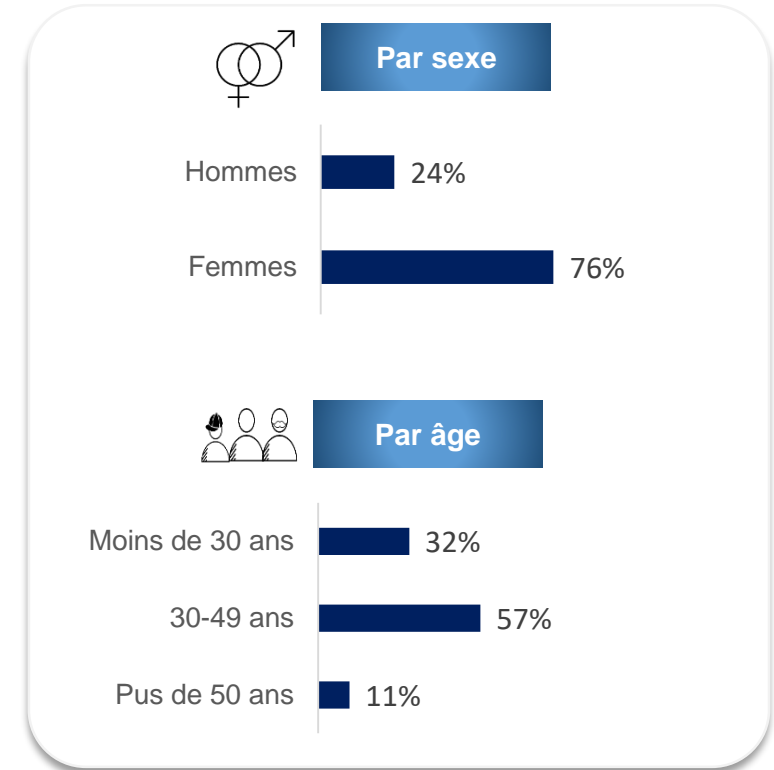
17%



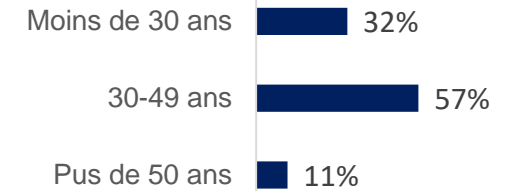
Selon le niveau de qualification



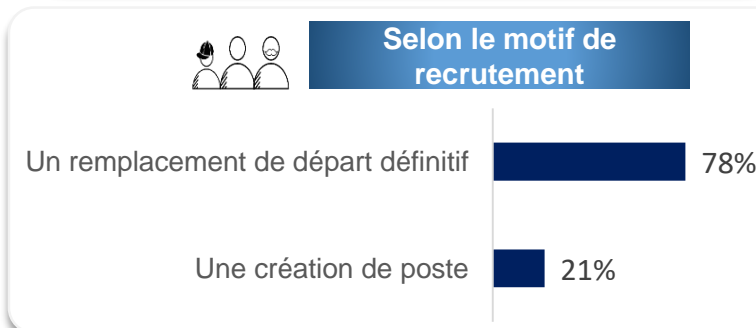
Par sexe



Par âge



Selon le motif de recrutement



Selon l'expérience dans la structure



# FREINS ET DIFFICULTÉS AU RECRUTEMENT

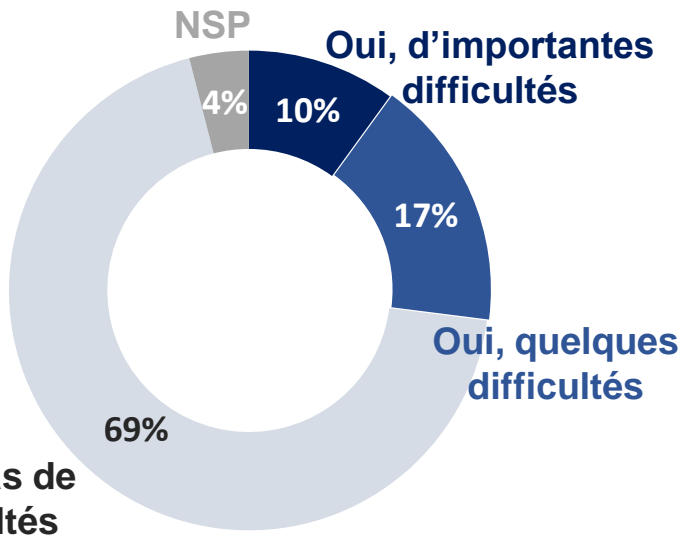
► Niveau de difficultés rencontrées par les entreprises pour leurs projets de recrutement en 2020

**Total OUI 27%**



... Des difficultés rencontrées :

Pour chaque recrutement : **26%**  
 De temps en temps : **35%**  
 Pour des recrutements de profil spécifique : **33%**

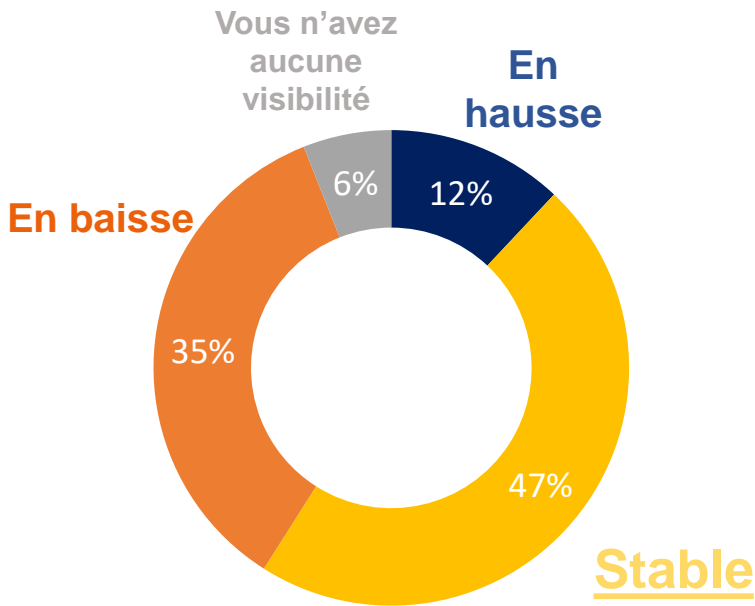


... Dont les principales RAISONS sont :

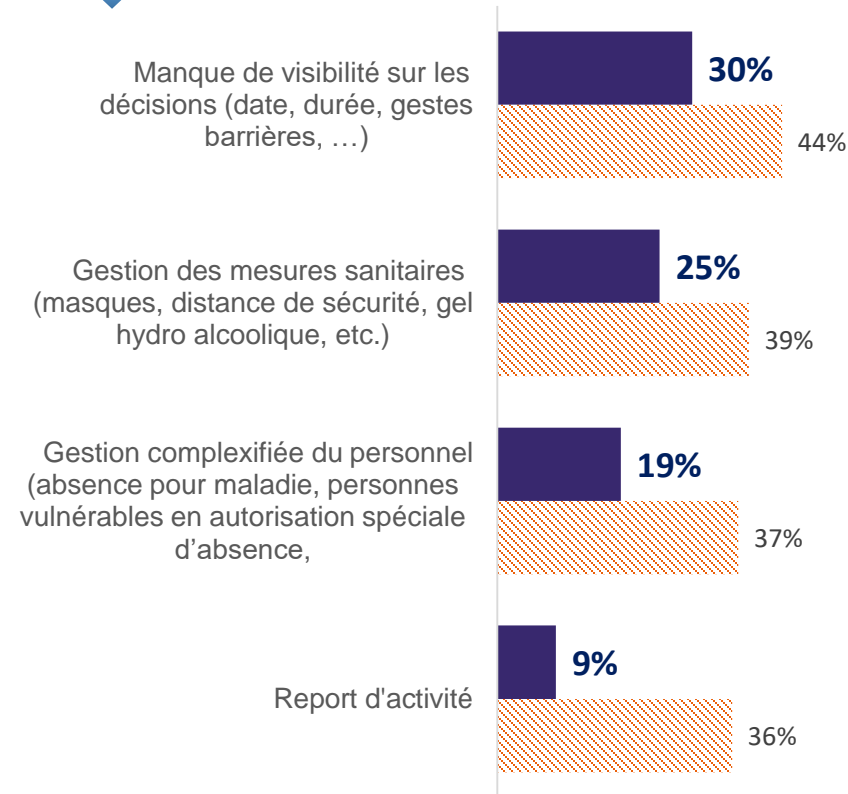
- 1 54%** Très peu de candidatures à mon offre (Quantitatif)
- 2 54%** Candidatures insatisfaisantes (Qualitatif)
- 3 18%** Difficultés pour effectuer les entretiens/ rencontrer les candidats (liées à la crise Covid-19)

Non, pas de difficultés

## ▶ 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:

# 48%

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

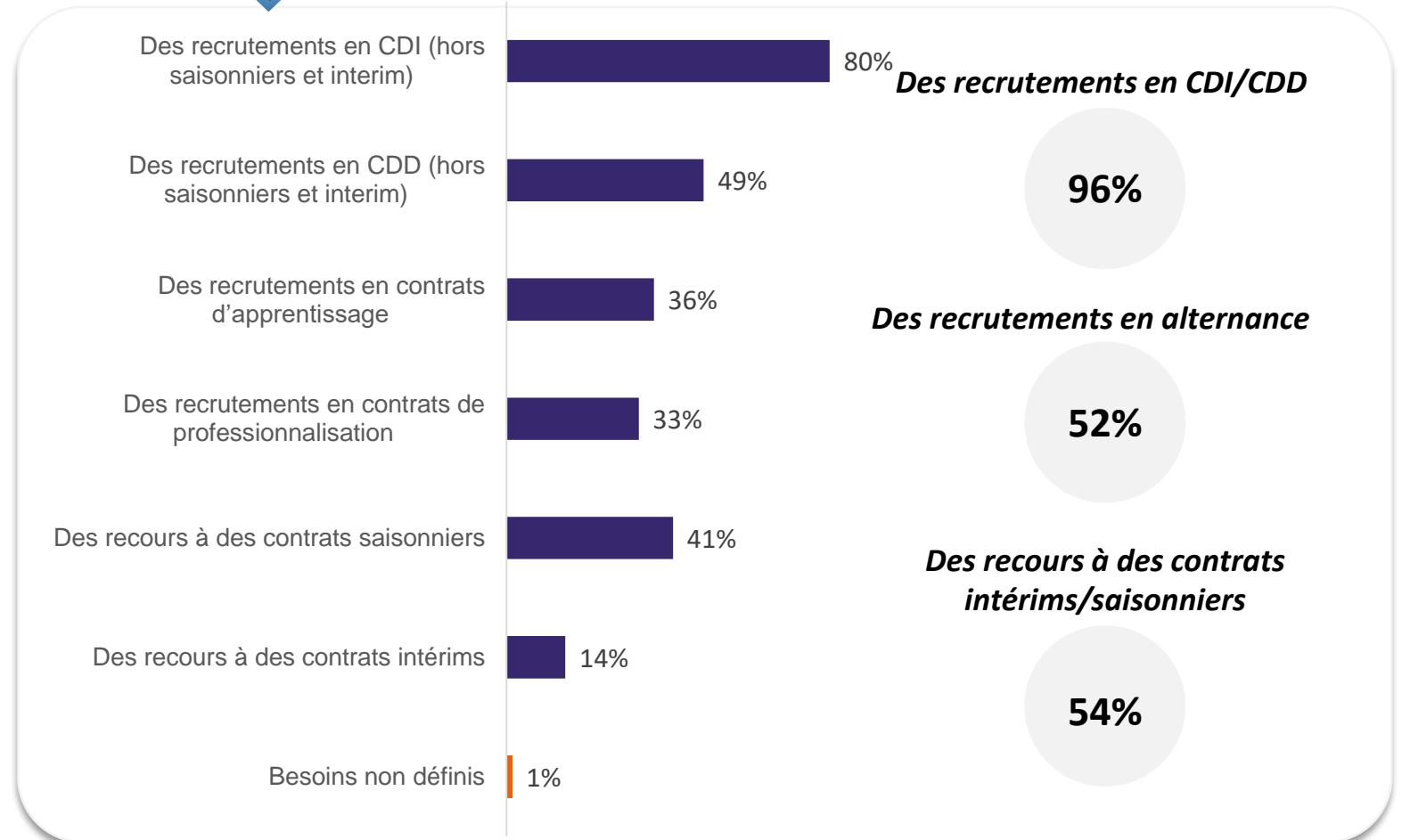
# 2%

# INTENTION DE RECRUTER EN 2021

## Anticipation des besoins en ressources humaines sur 2021 :



### Types de contrats envisagés



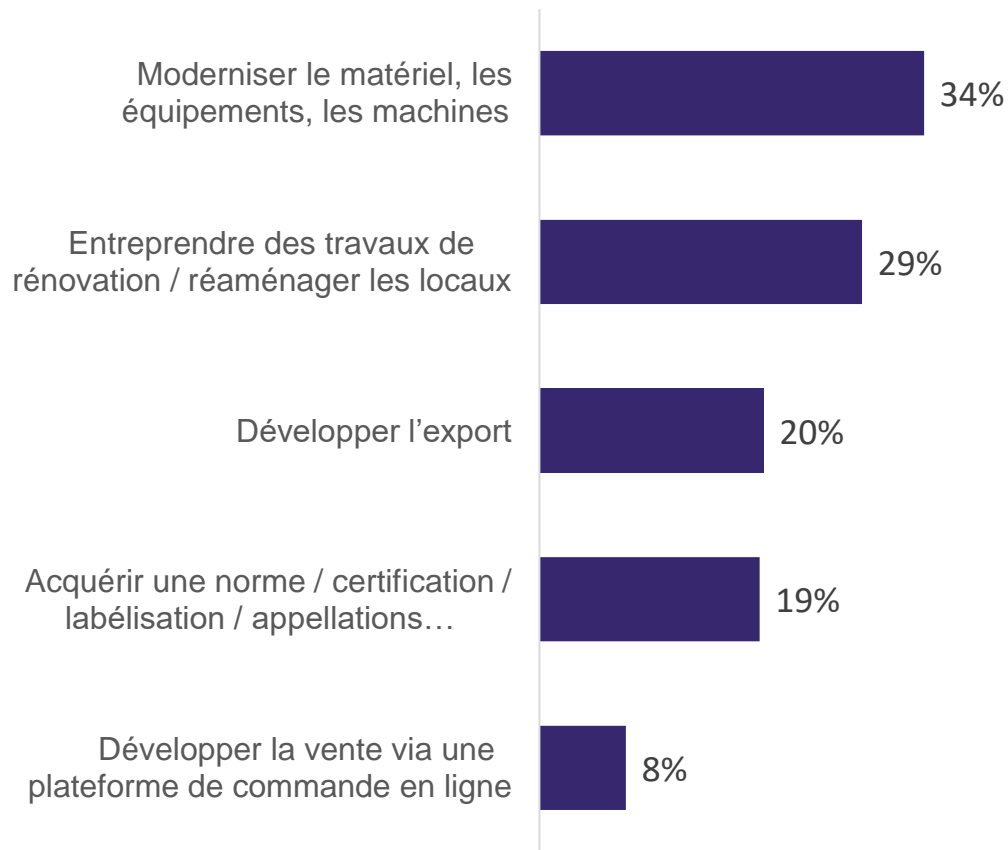
### ► INTENTION ET MOTIFS DE RECRUTEMENT EN 2021

Intention de recruter en 2021  
**48%**

- 1 **37%** Pour des remplacements de départs
- 2 **22%** Pour une/des créations de postes
- 3 **19%** Pour des remplacements de congés (maternité, formation, maladie)



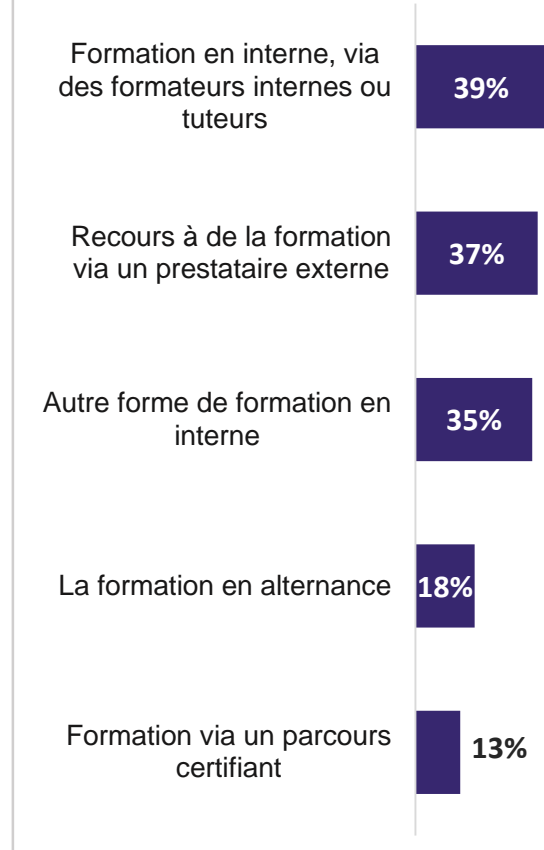
### Principaux projets des entreprises dans les 2 prochaines années



### Types de compétences à développer



### Modalités de formation envisagées



**37% des MSA ont été confrontées à un recul d'activité en 2020**, 41% ont connu une activité stable et 22% une activité en augmentation. Une situation dégradée imputable à la crise sanitaire du COVID-19.

Pour faire face à cette situation inédite, les MSA ont mis en œuvre des solutions adaptées à leur contexte : en premier lieu, celle d'une **réorganisation / restructuration interne** (47%), **la recherche de nouveaux circuits** (42%) et **la réorganisation pour trouver d'autres partenaires/ partenariats** (37%).

Pour 1 MSA sur 2, ce contexte a favorisé **l'engagement ou la poursuite des efforts dans une transition**, qu'elle soit écologique (36%) ou numérique / digitale (19%).

Le recours au dispositif exceptionnel d'activité partielle a lui aussi, été particulièrement élevé : 38% des MSA ont fait ce choix. De même, le recours au télétravail (28%) et à la prise de congés à des dates imposées (21%) a plus souvent eu lieu que dans les autres branches du secteur.

**6% des MSA ont opté pour le développement des compétences en 2020 au travers de formations non programmées ou spécifiques.**

**47% des MSA ont abandonné leurs projets de recrutement en 2020 ou revu à la baisse le nombre de recrutements initialement prévus.** C'est parmi l'un des plus forts impacts de la crise Covid-19 sur le recrutement au sein de la filière.

**Seul 28% des MSA ont déclaré avoir recruté en 2020.** Le choix des contrats de recrutement s'est pour l'essentiel focalisé sur des contrats CDD (51%) et CDI (39%). Les recrutements en CDI se sont concentrés sur **des profils de diplômés du supérieur (bac+3 ou plus)** (45%). Ces recrutements en CDI sont dans 78% des cas des remplacements de départs (et non des créations de postes).

**27% des entreprises ayant recruté affirment avoir rencontré des difficultés** – ce qui est moins que beaucoup d'autres branches du secteur. Deux raisons principales sont avancées : un manque de candidatures (54%) et des candidatures jugées insatisfaisantes (54%).

Au regard des projections pour 2021, la dynamique de l'emploi semble corroborer l'idée d'un report des recrutements de 2020 sur l'année 2021 : **48% des MSA envisagent de recruter en 2021.** Les recrutements sont majoritairement projetés sur des contrats CDI / CDD (96%). Les recrutements en contrat intérim/saisonniers restent également importants (54%).

**Le recours aux contrats d'alternance (dans 52% des entreprises) est particulièrement élevé** à l'image de ce qui a pu être observé pour les entreprises du secteur équestre.

**Près de la ½ des entreprises (47%) anticipe une stabilisation de l'activité en 2021, 35% une baisse et 12% une hausse.** Le manque de visibilité sur les décisions gouvernementales (30%) et la gestion des mesures sanitaires (25%) dans des structures avec une taille RH plus conséquente que dans les autres branches du secteur agricole restent prégnantes.



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