



GPEC 11

# PROFIL SALARIÉ

ENQUETE GPEC



**FNSEA**

**Observatoire Emploi Formation**

11 rue de la Baume – 75008 Paris

**MAI 2024**

# SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>7</b>
<b>OBJECTIFS :</b>	<b>7</b>
<b>METHODOLOGIE :</b>	<b>8</b>
<b>STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON</b>	<b>9</b>
<b>A. REPARTITION DES ENQUETES EXPLOITANTS</b>	<b>9</b>
<b>B. VOLUME D'EMPLOI</b>	<b>10</b>
<b>C. CARACTERISTIQUES DES EXPLOITATIONS</b>	<b>11</b>
FORME JURIDIQUE	11
<b>LES SENIORS (55 ANS ET PLUS)</b>	<b>13</b>
<b>A. PRESENCE DE SENIORS DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES</b>	<b>13</b>
PART D'EXPLOITATION QUI EMPLOIENT DES SALARIES SENIORS	13
NOMBRE MOYEN DE SALARIES SENIORS PAR EXPLOITATION	14
<b>B. ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL POUR LES SENIORS</b>	<b>14</b>
PART D'EMPLOYEURS AYANT ADAPTE LE POSTE EN FONCTION DE CE PROFIL SPECIFIQUE	14
TYPE D'ADAPTATIONS DEPLOYEES POUR LE PROFIL SENIOR	15
<b>C. RECRUTEMENT DES SENIORS</b>	<b>17</b>
NOMBRE DE CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISES POUR RECRUTER DES SALARIES SENIORS	17
TYPE DE CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISES POUR RECRUTER DES SALARIES SENIORS	18
<b>D. ACCOMPAGNEMENT POUR L'ARRIVEE DE SENIORS DANS L'ENTREPRISE</b>	<b>20</b>
PART D'EMPLOYEURS DE SALARIES SENIORS A S'ETRE FAIT ACCOMPAGNE DANS L'ARRIVEE DE CES SALARIES	20
TYPE DE STRUCTURE ETANT INTERVENU DANS L'ARRIVEE DES SALARIES SENIORS	20
<b>E. VOLONTE DE RECRUTE DES SALARIES SENIORS</b>	<b>22</b>
PRINCIPALE RAISON DU RECRUTEMENT DE SALARIES SENIORS – 1 SEULE REPONSE POSSIBLE	22
<b>LES JEUNES (25 ANS ET MOINS)</b>	<b>24</b>

<b>A. PRESENCE DE JEUNES DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES</b>	<b>24</b>
PART D'EXPLOITATION QUI EMPLOIENT DES SALARIES JUNIORS (25 ET MOINS)	24
NOMBRE MOYEN DE SALARIES JUNIORS PAR EXPLOITATION	25
PRESENCE DE MINEURS	25
<b>B. ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL POUR LES JEUNES (- 25 ANS)</b>	<b>26</b>
PART D'EMPLOYEURS AYANT ADAPTE LE POSTE EN FONCTION DE CE PROFIL SPECIFIQUE	26
TYPE D'ADAPTATIONS DEPLOYEES POUR LE PROFIL JUNIOR	27
<b>C. RECRUTEMENT DES SALARIES DE MOINS DE 25 ANS (« JUNIORS »)</b>	<b>29</b>
NOMBRE DE CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISES POUR RECRUTER DES SALARIES JUNIORS	29
TYPE DE CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISES POUR RECRUTER DES SALARIES JUNIORS	30
<b>D. ACCOMPAGNEMENT POUR L'ARRIVEE DE JUNIORS DANS L'ENTREPRISE</b>	<b>31</b>
PART D'EMPLOYEURS DE SALARIES JUNIORS A S'ETRE FAIT ACCOMPAGNE DANS L'ARRIVEE DE CES SALARIES	31
TYPE DE STRUCTURE ETANT INTERVENU DANS L'ARRIVEE DES SALARIES JUNIORS	32
<b>E. VOLONTE DE RECRUTE DES SALARIES DE MOINS DE 25 ANS (JUNIORS)</b>	<b>34</b>
PRINCIPALE RAISON DU RECRUTEMENT DE SALARIES JUNIORS – 1 SEULE REPONSE POSSIBLE	34
<b>F. AIDE FINANCIERE AU RECRUTEMENT DE SALARIES DE MOINS DE 25 ANS (JUNIORS)</b>	<b>35</b>
PART D'EMPLOYEURS DE SALARIES DE MOINS DE 25 ANS AYANT BENEFICIE D'UNE AIDE FINANCIERE	35
TYPE DE DISPOSITIF MOBILISE	36
<b>LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP</b>	<b>37</b>
<hr/>	
<b>A. PRESENCE DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES</b>	<b>37</b>
PART D'EXPLOITATION QUI EMPLOIENT DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP	37
NOMBRE MOYEN DE SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP PAR EXPLOITATION	38
<b>B. ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL POUR LES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP</b>	<b>38</b>
PART D'EMPLOYEURS AYANT ADAPTE LE POSTE EN FONCTION DE CE PROFIL SPECIFIQUE	38
TYPE D'ADAPTATIONS DEPLOYEES POUR LES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	39
<b>C. RECRUTEMENT DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP</b>	<b>41</b>
NOMBRE DE CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISES POUR RECRUTER DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	41
TYPE DE CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISES POUR RECRUTER DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	43
<b>D. ACCOMPAGNEMENT POUR L'ARRIVEE SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE</b>	<b>44</b>
PART D'EMPLOYEURS DE SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP A S'ETRE FAIT ACCOMPAGNE DANS L'ARRIVEE DE CES SALARIES	44
TYPE DE STRUCTURE ETANT INTERVENU DANS L'ARRIVEE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	45
<b>E. VOLONTE DE RECRUTE DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP</b>	<b>46</b>
PRINCIPALE RAISON DU RECRUTEMENT DE SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP – 1 SEULE REPONSE POSSIBLE	46

<b>F. AIDE FINANCIERE AU RECRUTEMENT DE SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP</b>	<b>47</b>
PART D'EMPLOYEURS DE SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP AYANT BENEFICIE D'UNE AIDE FINANCIERE	47
TYPE DE DISPOSITIF MOBILISE	48
<b>LES TRAVAILLEURS EXTERNES A L'EXPLOITATION</b>	<b>49</b>
<b>A. PRESENCE DE TRAVAILLEURS EXTERNES DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES</b>	<b>49</b>
PART D'EXPLOITATION QUI EMPLOIENT DES TRAVAILLEURS EXTERNES	49
NOMBRE MOYEN DE SALARIES EXTERNES A L'EXPLOITATION	50
<b>B. PROVENANCE DE CES TRAVAILLEURS EXTERNES A L'ENTREPRISE</b>	<b>50</b>
<b>C. VOLONTE DE RECRUTE DES SALARIES EXTERNES A L'EXPLOITATION</b>	<b>52</b>
PRINCIPALE RAISON DU RECRUTEMENT DE SALARIES EXTERNES – 1 SEULE REPONSE POSSIBLE	52
<b>LES TRAVAILLEURS EN INSERTION</b>	<b>54</b>
<b>A. PRESENCE DE TRAVAILLEURS EN INSERTION DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES</b>	<b>54</b>
PART D'EXPLOITATION QUI EMPLOIENT DES TRAVAILLEURS EN INSERTION	54
NOMBRE MOYEN DE SALARIES EN INSERTION	55
<b>B. ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL POUR LES SALARIES EN INSERTION</b>	<b>55</b>
PART D'EMPLOYEURS AYANT ADAPTE LE POSTE EN FONCTION DE CE PROFIL SPECIFIQUE	55
TYPE D'ADAPTATIONS DEPLOYEES POUR LES SALARIES EN INSERTION	56
<b>C. RECRUTEMENT DES SALARIES EN INSERTION</b>	<b>57</b>
NOMBRE DE CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISES POUR RECRUTER DES SALARIES EN INSERTION	57
TYPE DE CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISES POUR RECRUTER DES SALARIES EN INSERTION	58
<b>D. ACCOMPAGNEMENT POUR L'ARRIVEE DE SALARIES EN INSERTION DANS L'ENTREPRISE</b>	<b>59</b>
PART D'EMPLOYEURS DE SALARIES EN INSERTION A S'ETRE FAIT ACCOMPAGNE DANS L'ARRIVEE DE CES SALARIES	59
TYPE DE STRUCTURE ETANT INTERVENU DANS L'ARRIVEE DES SALARIES EN INSERTION	60
<b>E. VOLONTE DE RECRUTE DES SALARIES EN INSERTION</b>	<b>62</b>
PRINCIPALE RAISON DU RECRUTEMENT DE SALARIES EN INSERTION – 1 SEULE REPONSE POSSIBLE	62
<b>F. AIDE FINANCIERE AU RECRUTEMENT DE SALARIES EN INSERTION</b>	<b>63</b>
PART D'EMPLOYEURS DE SALARIES EN INSERTION AYANT BENEFICIE D'UNE AIDE FINANCIERE	63
TYPE DE DISPOSITIF MOBILISE	64
<b>LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS (HORS UE)</b>	<b>65</b>

<b>A. PRESENCE DE TRAVAILLEURS ETRANGERS DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES</b>	<b>65</b>
PART D'EXPLOITATION QUI EMPLOIENT DES TRAVAILLEURS ETRANGERS	65
NOMBRE MOYEN DE SALARIES ETRANGERS	66
<b>B. ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL POUR LES SALARIES ETRANGERS</b>	<b>66</b>
PART D'EMPLOYEURS AYANT ADAPTE LE POSTE EN FONCTION DE CE PROFIL SPECIFIQUE	66
TYPE D'ADAPTATIONS DEPLOYEES POUR LES SALARIES ETRANGERS	67
<b>C. RECRUTEMENT DES SALARIES ETRANGERS</b>	<b>69</b>
NOMBRE DE CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISES POUR RECRUTER DES SALARIES ETRANGERS	69
TYPE DE CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISES POUR RECRUTER DES SALARIES ETRANGERS	70
<b>D. ACCOMPAGNEMENT POUR L'ARRIVEE DE SALARIES ETRANGERS</b>	<b>71</b>
PART D'EMPLOYEURS DE SALARIES ETRANGERS A S'ETRE FAIT ACCOMPAGNE DANS L'ARRIVEE DE CES SALARIES	71
TYPE DE STRUCTURE ETANT INTERVENU DANS L'ARRIVEE DES SALARIES ETRANGERS	72
<b>E. STATUT DE REFUGIE</b>	<b>74</b>
PRESENCE DE SALARIES ETRANGERS QUI ONT LE STATUT DE REFUGIE	74
<b>F. VOLONTE DE RECRUTE DES SALARIES ETRANGERS</b>	<b>74</b>
PRINCIPALE RAISON DU RECRUTEMENT DE SALARIES ETRANGERS – 1 SEULE REPONSE POSSIBLE	74

## **LES SALARIES FAMILIAUX** **77**

---

<b>A. PRESENCE DE SALARIES FAMILIAUX DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES</b>	<b>77</b>
PART D'EXPLOITATION QUI EMPLOIENT DES SALARIES FAMILIAUX	77
NOMBRE MOYEN DE SALARIES FAMILIAUX	78
<b>B. LIEN DE PARENTE AVEC LES SALARIES FAMILIAUX</b>	<b>78</b>
PART D'EMPLOYEURS QUI EMPLOIE SON/SA...	78
<b>C. ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL POUR LES SALARIES FAMILIAUX</b>	<b>80</b>
PART D'EMPLOYEURS AYANT ADAPTE LE POSTE EN FONCTION DE CE PROFIL SPECIFIQUE	80
TYPE D'ADAPTATIONS DEPLOYEES POUR LES SALARIES FAMILIAUX	81
<b>D. REPRISE DE L'EXPLOITATION PAR UN SALARIE FAMILIAL</b>	<b>82</b>
PART D'EMPLOYEUR ENVISAGEANT LA REPRISE DE L'EXPLOITATION PAR UN SALARIE FAMILIAL	82
<b>E. VOLONTE DE RECRUTE DES SALARIES FAMILIAUX</b>	<b>83</b>
PRINCIPALE RAISON DU RECRUTEMENT DE SALARIES FAMILIAUX – 1 SEULE REPONSE POSSIBLE	83

## **LES PERSONNES NON ISSUES DU MILIEU AGRICOLE** **85**

---

<b>A. PRESENCE DE SALARIES NIMA DANS LES ENTREPRISES AGRICOLES</b>	<b>85</b>
--	-----------

PART D'EXPLOITATION QUI EMPLOIENT DES SALARIES NON ISSUS DU MILIEU AGRICOLE	85
NOMBRE MOYEN DE SALARIES NON ISSUS DU MILIEU AGRICOLE	86
<b>B. ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL POUR LES SALARIES NON ISSUS DU MILIEU AGRICOLE</b>	<b>86</b>
PART D'EMPLOYEURS AYANT ADAPTE LE POSTE EN FONCTION DE CE PROFIL SPECIFIQUE	86
TYPE D'ADAPTATIONS DEPLOYEES POUR LES SALARIES NON ISSUS DU MILIEU AGRICOLE	87
<b>C. RECRUTEMENT DES SALARIES NON ISSUS DU MILIEU AGRICOLE</b>	<b>89</b>
NOMBRE DE CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISES POUR RECRUTER DES SALARIES NIMA	89
TYPE DE CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISES POUR RECRUTER DES SALARIES NON ISSUS DU MILIEU AGRICOLE	91
<b>D. ACCOMPAGNEMENT POUR L'ARRIVEE DE SALARIES NON ISSUS DU MILIEU AGRICOLE</b>	<b>92</b>
PART D'EMPLOYEURS DE SALARIES NIMA A S'ETRE FAIT ACCOMPAGNE DANS L'ARRIVEE DE CES SALARIES	92
TYPE DE STRUCTURE ETANT INTERVENU DANS L'ARRIVEE DES SALARIES NON ISSUS DU MILIEU AGRICOLE	93
<b>E. VOLONTE DE RECRUTE DES SALARIES NON ISSUS DU MILIEU AGRICOLE</b>	<b>94</b>
PRINCIPALE RAISON DU RECRUTEMENT DE SALARIES NIMA – 1 SEULE REPONSE POSSIBLE	94
<b>BESOINS D'ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>97</b>
PART D'EMPLOYEURS QUI SOUHAITENT ETRE ACCOMPAGNES POUR L'ACCUEIL DE CES PROFILS SPECIFIQUES	97
DETAIL DES BESOINS D'ACCOMPAGNEMENT EXPRIMES PAR LES EMPLOYEURS	98
<b>CONCLUSION</b>	<b>100</b>
<b>A. DIFFICULTES RENCONTREES ET AXES D'AMELIORATION</b>	<b>100</b>
<b>B. POINTS POSITIFS DE L'ENQUETE</b>	<b>100</b>
<b>C. PISTES D'ACTION</b>	<b>100</b>

# INTRODUCTION

## Objectifs :

Pour répondre aux problématiques actuelles rencontrées par les exploitants, les membres de la Commission Nationale Emploi de la FNSEA ont décidé de traiter le sujet du travail saisonnier à travers une enquête.

En effet, de nombreuses productions agricoles sont marquées par des pics d'activité en lien avec la saisonnalité et les saisonniers participent grandement à la vie et à la réussite de nos exploitations.

Selon les données du Ministère de l'Agriculture, les travailleurs saisonniers représentent 70% du total des actifs agricoles et un tiers du volume de travail dans les exploitations.

Par ailleurs, le paradoxe fréquemment dénoncé d'un nombre important de chômeurs en France et du recours grandissant à des travailleurs étrangers, doit nous alerter.

En ce sens, il est déterminant d'améliorer nos connaissances existantes sur ces salariés et les modalités de recours à ces travailleurs. Cette thématique ayant déjà été abordée lors de la 7ème campagne de GPEC, il sera également intéressant de confronter les résultats et de voir les évolutions.

Ainsi cette étude-enquête permettra à la FNSEA de :

- Mesurer l'importance du travail saisonnier dans les exploitations
- Appréhender les modalités de recrutement de ces travailleurs
- Recenser les besoins des employeurs
- Aborder les modalités d'accueil de ces travailleurs (logement, transport, etc.)
- Percevoir la fidélisation de ces travailleurs

Tous ces objectifs proviennent du souci permanent de la FNSEA de toujours mieux défendre les intérêts des exploitants et de l'emploi agricole en général.

## Méthodologie :

Les enquêtes ont été réalisées entre mars 2023 à novembre 2023 par 12 régions (hors Corse) de France métropolitaine.

Chaque région participante a réalisé un nombre d'enquêtes précis, défini avec la FNSEA, auprès des employeurs de salariés de leur région. Un kit « enquête » comprenant un questionnaire, un guide méthodologique, un google form et un tableur Excel (avec les différentes réponses préenregistrées), a été fourni par la FNSEA aux FRSEA participantes.

Pour s'assurer d'un seuil minimum de représentativité, chaque région avait l'obligation de respecter un nombre minimum d'enquêtes en prenant en compte certains critères : la localisation des établissements dans les différents départements, les filières et la taille des entreprises.

Au lancement de l'enquête, une réunion de coordination a été organisée avec chaque région afin de présenter les attentes de la FNSEA pour cette enquête. Cette réunion a permis également de valider le questionnaire et de soulever les différentes interrogations relatives à celui-ci. Chaque région s'est ensuite emparée du questionnaire et a défini les modes de diffusion ainsi que l'organisation intrarégionale. L'utilisation de l'outil Google Forms a été repris par l'ensemble des régions, permettant la diffusion large et simplifiée avec un mailing ciblé. L'ensemble des réponses des différents modes de diffusion ont été compilées dans un tableur unique qui est ensuite transmis, ainsi que le bilan final, à la FNSEA.

Un travail de vérification des données, à travers l'analyse des tableurs remplis par les FRSEA, nous a permis de relever différentes erreurs. Il s'agit principalement d'incohérences et d'erreurs de remplissage. À la suite de ces vérifications, des corrections ont été apportées et dans certains cas, certaines enquêtes ont dû être exclues.

La réalisation de cette enquête comporte certaines limites :

- 12 régions ont participé à cette enquête. La région Corse n'est pas représentée.
- Même si le nombre d'enquêtes est défini en fonction du poids de la région en nombre d'exploitation, certaines régions sont sur/sous-représentées compte tenu du nombre d'enquêtes au sein de la région.
- Certaines erreurs de saisie ont pu être faites.



## STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON

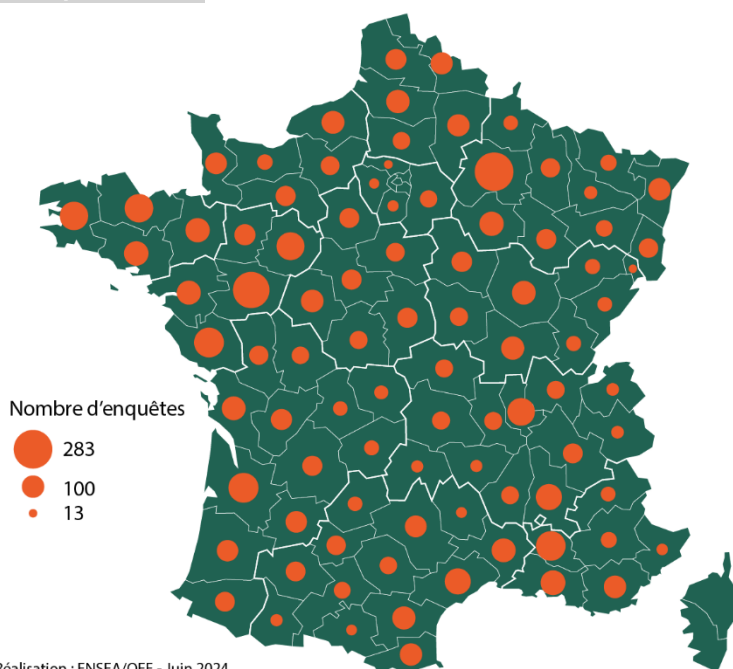
### a. Répartition des enquêtes exploitants

Par région

Région	Nombre d'enquêtes	%
Auvergne-Rhône-Alpes	762	11%
Bourgogne-Franche-Comté	489	7%
Bretagne	531	8%
Centre-Val de Loire	449	6%
Grand Est	875	12%
Hauts-de-France	427	6%
Île-de-France	113	2%
Normandie	374	5%
Nouvelle-Aquitaine	926	13%
Occitanie	886	13%
Pays de la Loire	491	7%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	756	11%
<b>Total général</b>	<b>7 079</b>	<b>100%</b>

Au total, **7 079 enquêtes** ont été réalisées par les régions participantes avec une répartition selon les régions qui suit leur poids en nombre d'établissements. Cela constitue une base solide pour analyser les tendances à l'œuvre en production agricole

Par département :



La répartition des enquêtes suit la répartition du nombre d'exploitation par département. On compte en moyenne **78 enquêtes par département**, s'échelonnant de 1 à 283 enquêtes selon le département.

## Par filière

Filières	Nombre d'enquêtes	%
Arboriculture	479	7%
Élevage bovin lait	762	11%
Élevage bovin/ovin/caprin	782	11%
Élevage porcin/volaille	370	5%
Grandes cultures	1 448	20%
Horticulture	183	3%
Maraîchage	497	7%
Polyculture - élevage	1 025	14%
Viticulture	1 533	22%
<b>Total général</b>	<b>7 079</b>	<b>100%</b>

Conformément à la répartition du nombre d'employeurs par filière, la viticulture, les grandes cultures et cultures spécialisées représentent 60% des sondés. Viennent ensuite les filières d'élevage et polyculture-élevage qui représentent entre 5 et 14% des enquêtes chacune.

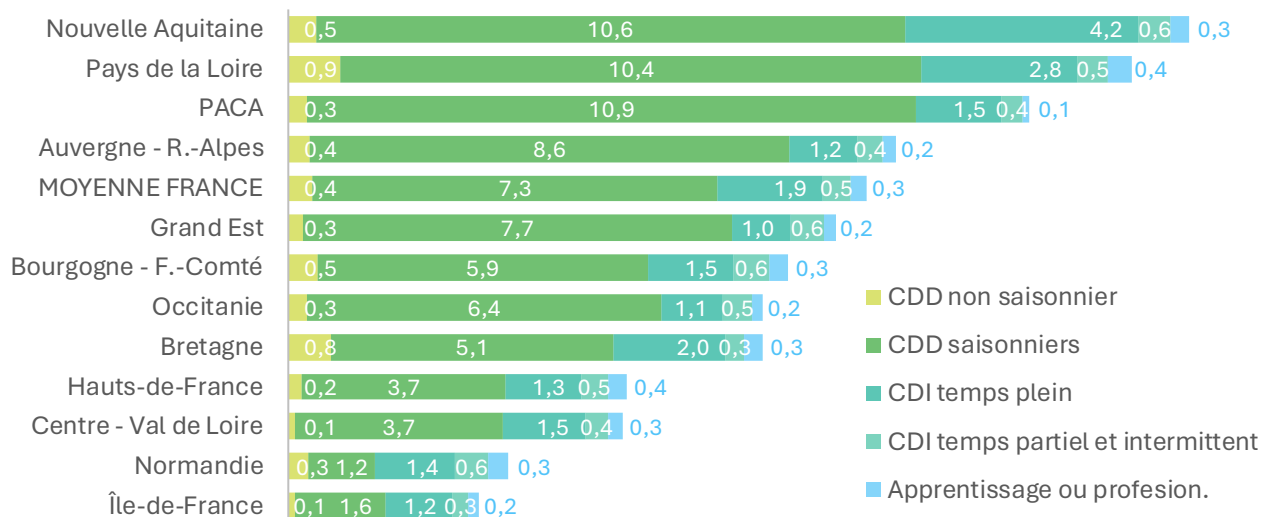
## b. Volume d'emploi

	Total	Moyenne par exploitation
<b>CDI</b>	<b>16 889</b>	<b>2,4</b>
dont CDI temps plein	13 292	1,9
dont CDI temps partiel	2 903	0,4
dont CDI intermittent	694	0,1
<b>CDD</b>	<b>54 563</b>	<b>7,7</b>
dont CDD saisonniers	51 486	7,3
<b>Apprentissage ou profesion.</b>	<b>2 000</b>	<b>0,3</b>
<b>Nombre d'ETP</b>	<b>26 644</b>	<b>3,8</b>

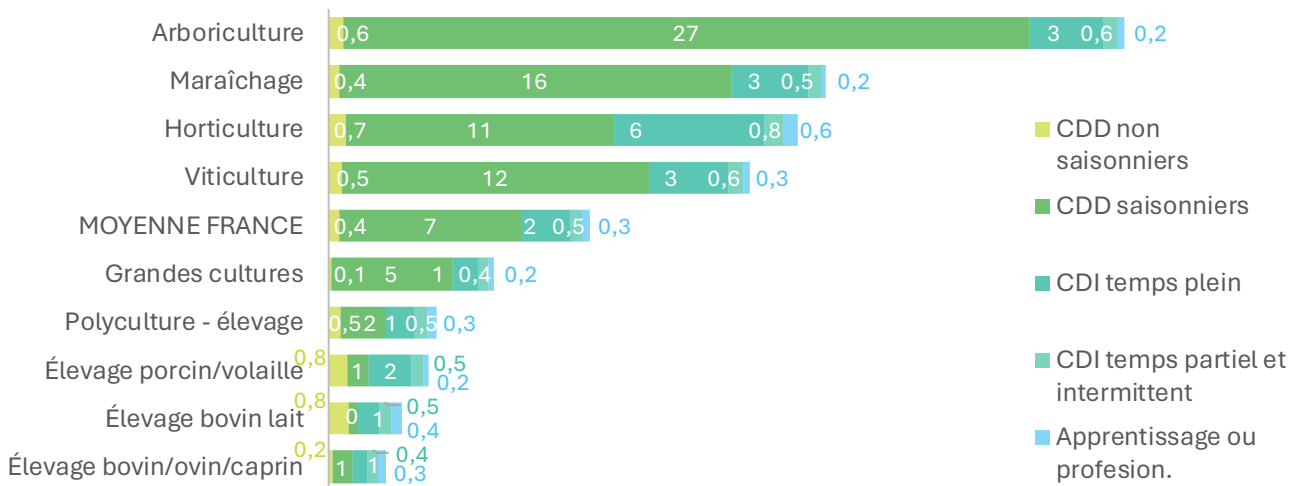
Le panel d'exploitations enquêtées pour cette enquête totalise **26 644 ETP**, soit près de 4 ETP en moyenne par exploitation.

On y dénombre **54 563 CDD** à 94% saisonniers (8 par exploitation), **16 889 CDI** (2,4 par exploitation) et **2 000 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation** (0,3 par exploitation).

## Nombre moyen de contrats par exploitation - Par région :



Nombre moyen de contrats par exploitation - Par filière :



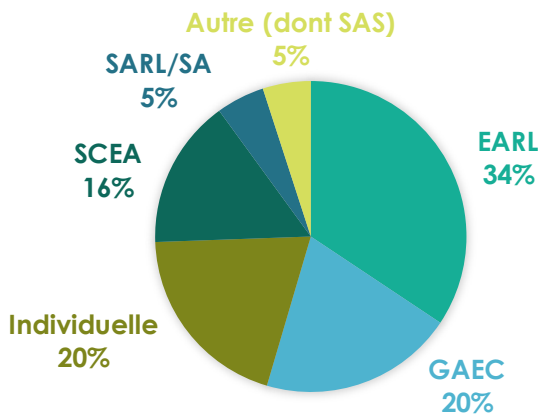
Taille d'entreprise :

Taille d'entreprise	Nombre d'enquêtes	%
Moins de 2 ETP	4 452	70%
2 à 5 ETP	1 571	25%
5 à 10 ETP	571	9%
Plus de 10 ETP	480	8%
Non renseigné	5	0%
<b>Total général</b>	<b>6 323</b>	<b>100%</b>

Sur les exploitations enquêtées, **70% comptent moins de 2 ETP**. Ensuite, 34% des entreprises enquêtées comptent entre 2 et 10 ETP salariés et 8% en comptent plus de 10.

c. Caractéristiques des exploitations

Forme juridique



La forme juridique la plus présente dans notre échantillon est l'EARL (34%). Les GAEC et les entreprises individuelles arrivent ensuite (20% chacune). De manière plus minoritaire, on retrouve les SCEA (16%), et les SARL/SA et autres formes juridiques (5% chacune).

A large group of diverse people, including an elderly man in a wheelchair, working in a field. The image is framed in a green, house-shaped border. The people are engaged in various agricultural tasks, such as planting and harvesting, in a field with rows of crops. The scene is set in a rural, agricultural environment with a clear sky and a horizon line in the distance.

# **PARTIE 2**

## **Les profils de salariés**



## LES SENIORS (55 ANS ET PLUS)

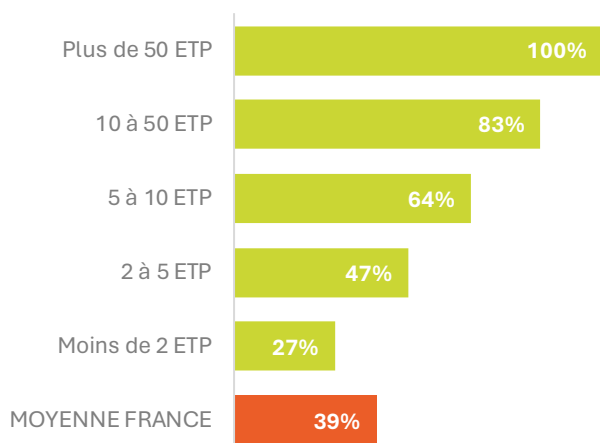
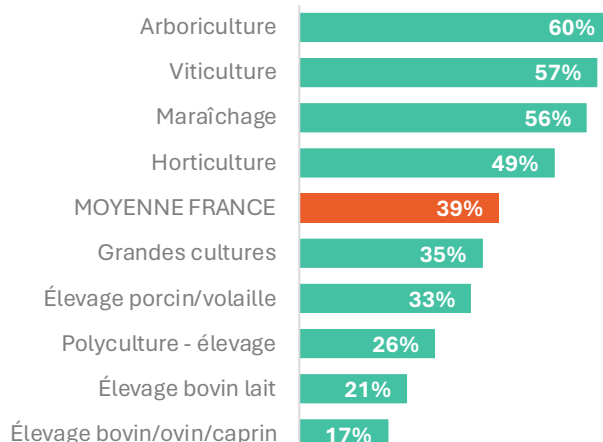
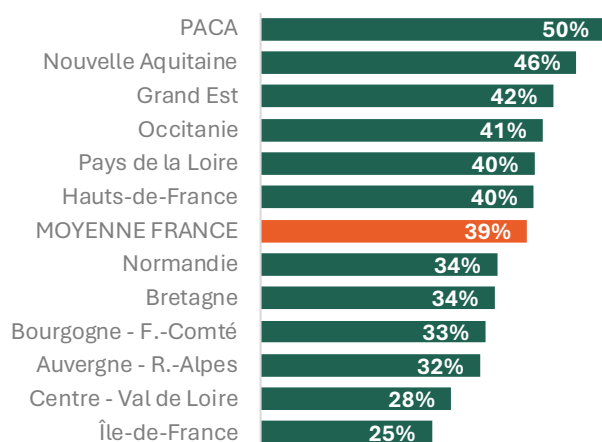
Questions posées uniquement aux employeurs ayant indiqué employer des salariés seniors, soit 39% de l'échantillon.

### a. Présence de seniors dans les entreprises agricoles

#### Part d'exploitation qui emploient des salariés seniors



C'est la part d'entreprises qui emploient des salariés seniors (+55 ans), parmi celles employant des salariés.



De fortes différences s'observent selon la région ou la filière de production avec des proportions qui oscillent entre 25 et 50% selon la région et entre 17% et 60% entre les filières de production.

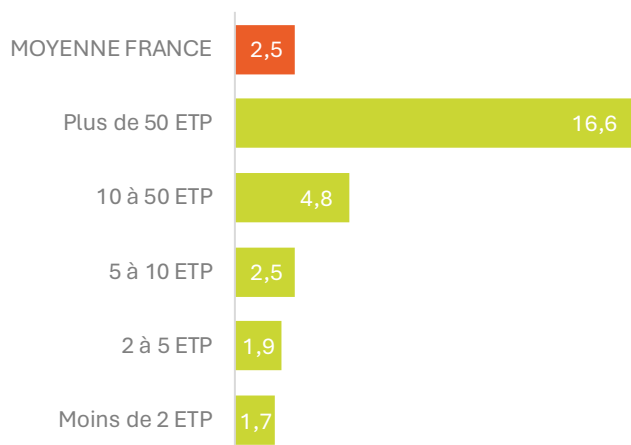
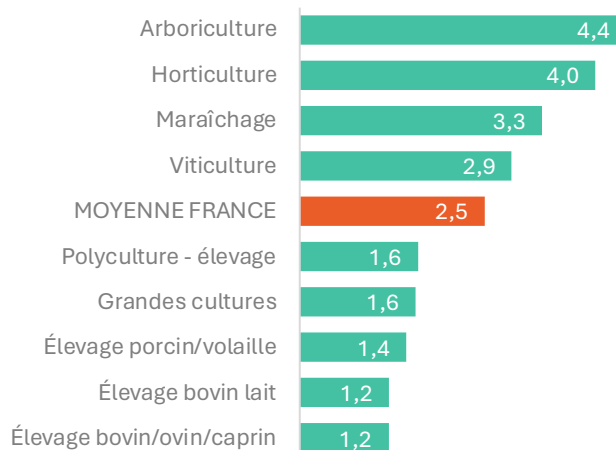
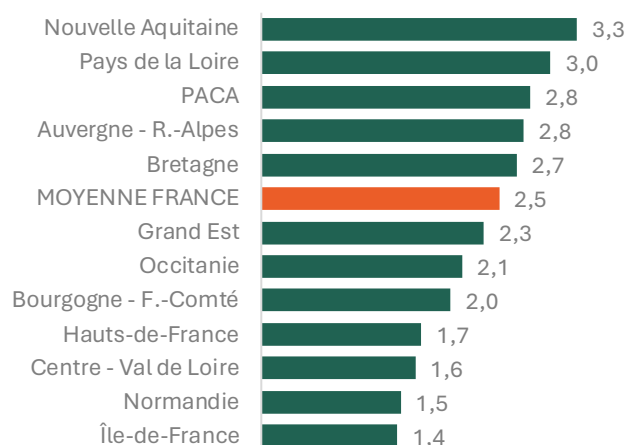
Les filières de cultures spécialisées qui emploient de nombreux salariés, emploient plus fréquemment des salariés seniors.

Ce constat peut également se vérifier selon la taille de l'entreprise : plus l'entreprise emploie de salariés plus elle a tendance à employer des salariés seniors.

## Nombre moyen de salariés seniors par exploitation



C'est le **nombre moyen de salariés seniors** en production agricole par exploitation qui emploie des salariés seniors.



Là aussi de fortes différences s'observent entre les régions, filières et taille d'entreprise.

Selon les régions, le nombre moyen de seniors embauchés varie de 1,4 en Île-de-France à 3,3 en Nouvelle-Aquitaine. Selon les filières, le chiffre oscille entre 1,2 en élevage et plus de 3 dans les filières de cultures spécialisées.

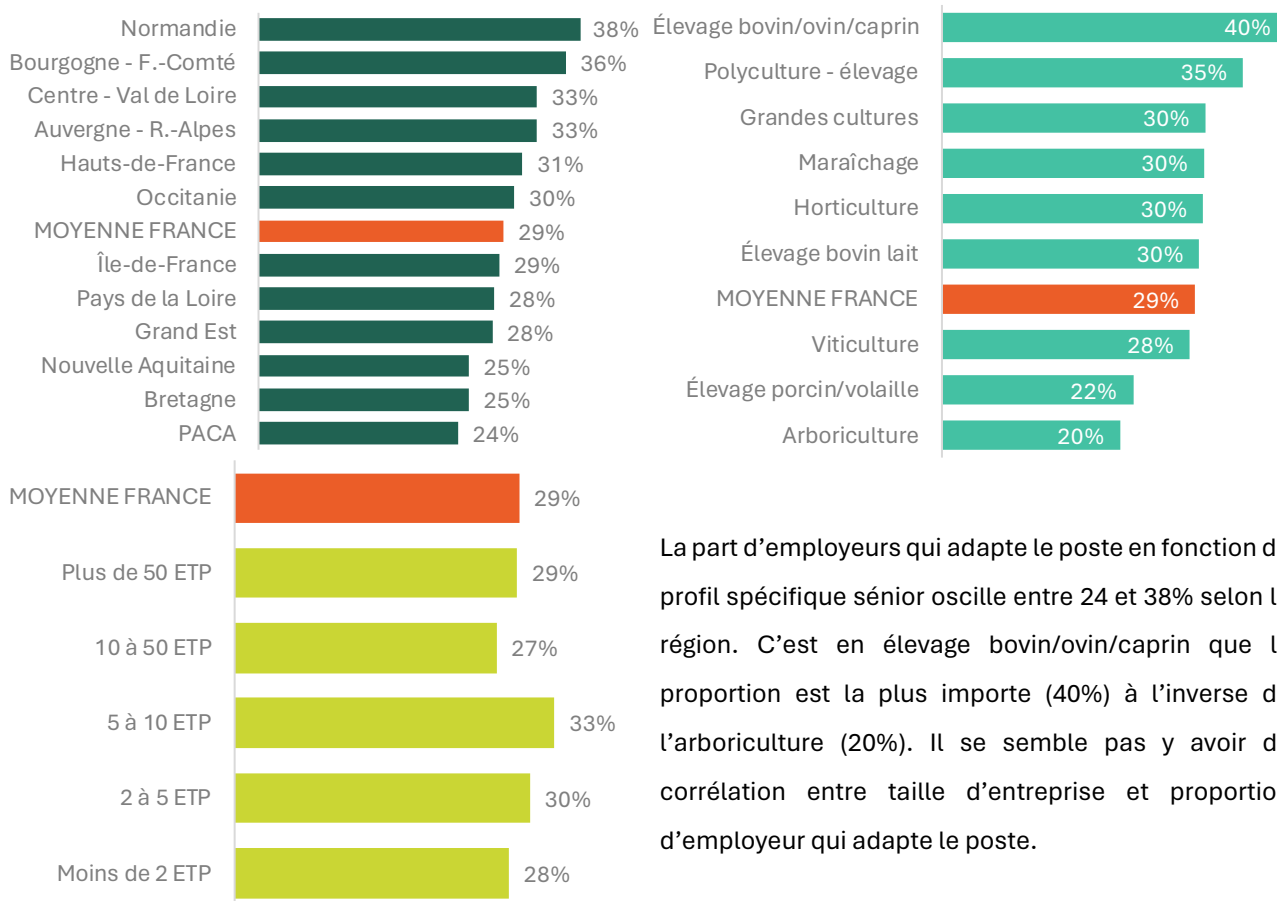
Il est donc logique de dire que plus l'entreprise est de taille importante, plus le nombre de seniors présent dans les entreprises est important.

### b. Adaptation du poste de travail pour les seniors

#### Part d'employeurs ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique



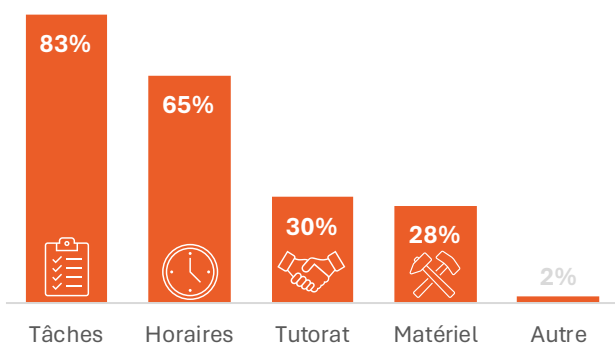
C'est la **part d'employeurs de salariés seniors qui ont adapté le poste** en fonction de ce profil spécifique du salarié. Nous verrons dans la partie suivante de quels types d'adaptations il s'agit.



La part d'employeurs qui adapte le poste en fonction du profil spécifique sénior oscille entre 24 et 38% selon la région. C'est en élevage bovin/ovin/caprin que la proportion est la plus importante (40%) à l'inverse de l'arboriculture (20%). Il ne semble pas y avoir de corrélation entre taille d'entreprise et proportion d'employeur qui adapte le poste.

### Type d'adaptations déployées pour le profil senior

Questions posées uniquement aux employeurs employant des salariés seniors et ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique, soit 11% de l'échantillon.



En ce qui concerne les salariés seniors, deux adaptations de postes sont plus fréquemment réalisées : **adaptation des tâches** (83% des employeurs de seniors ayant adapté le poste spécifiquement) et **adaptation des horaires** (65%).

La **mise en place d'un tutorat** ou **l'achat de matériel** spécifique restent plus marginaux et concernent environ 30% des employeurs de seniors ayant adapté le poste.

En moyenne ce sont environ **3 adaptations par entreprise** qui emploient des seniors.

Détail par région :

	Tâches	Horaires	Tutorat	Matériel	Autre
Moyenne France	83%	65%	30%	28%	2%
Auvergne - Rhône-Alpes	84%	56%	29%	33%	0%
Bourgogne - Franche-Comté	83%	60%	34%	31%	2%
Bretagne	89%	69%	27%	29%	4%
Centre - Val de Loire	80%	61%	49%	34%	0%
Grand Est	82%	74%	25%	21%	4%
Hauts-de-France	87%	64%	38%	36%	2%
Île-de-France	88%	63%	38%	25%	0%
Normandie	82%	73%	43%	43%	2%
Nouvelle Aquitaine	82%	58%	34%	28%	1%
Occitanie	78%	67%	18%	19%	3%
PACA	88%	57%	36%	29%	0%
Pays de la Loire	81%	75%	24%	24%	4%

Détail par filière :

	Tâches	Horaires	Tutorat	Matériel	Autre
Moyenne France	83%	65%	30%	28%	2%
Arboriculture	80%	53%	29%	41%	0%
Élevage bovin lait	89%	74%	32%	17%	0%
Élevage bovin/ovin/caprin	85%	64%	21%	28%	4%
Élevage porcin/volaille	81%	67%	33%	19%	4%
Grandes cultures	86%	65%	32%	27%	1%
Horticulture	81%	52%	26%	37%	7%
Maraîchage	84%	69%	25%	23%	2%
Polyculture - élevage	85%	69%	25%	33%	2%
Viticulture	78%	66%	35%	27%	2%

Détail par taille d'entreprise :

	Tâches	Horaires	Tutorat	Matériel	Autre
Moyenne France	83%	65%	30%	28%	2%
Moins de 2 ETP	81%	72%	26%	26%	2%
2 à 5 ETP	85%	64%	33%	31%	2%
5 à 10 ETP	86%	64%	31%	29%	1%
10 à 50 ETP	81%	49%	36%	28%	2%
Plus de 50 ETP	62%	46%	46%	31%	8%

Parmi les employeurs de seniors ayant mis en place des adaptations de poste, les spécificités sont les suivantes :

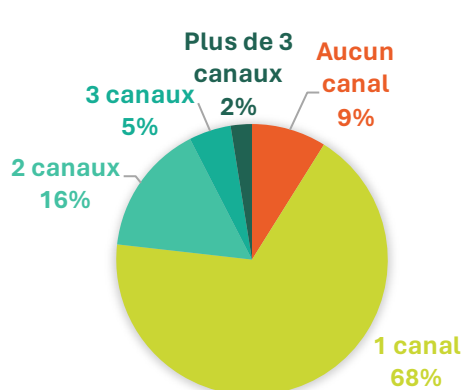
- **L'adaptation des tâches** (83% des cas) est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions Île-de-France, Bretagne et PACA ainsi qu'en élevage bovin lait. C'est moins le cas en région Occitanie, en viticulture ainsi que dans les plus grosses structures (+50 ETP).



- **L'adaptation des horaires** (65% des cas) est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions Pays de la Loire, Grand Est et Normandie ainsi qu'en élevage bovin lait et dans les plus petites structures (- 2 ETP). C'est moins le cas dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes, PACA et Nouvelle-Aquitaine ainsi qu'en arboriculture, horticulture et dans les plus grosses structures.
- **La mise en place d'un tutorat** (30% des cas) est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions Centre – Val de Loire, Normandie, Hauts-de-France et Île-de-France ainsi qu'en viticulture et dans les plus grosses structures. C'est moins fréquent dans les régions Occitanie, Pays de la Loire et Grand Est ainsi qu'en élevage bovin/ovin/caprin.
- **L'achat de matériel** (28% des cas) est plus fréquemment réalisé par les employeurs des régions Normandie, Hauts-de-France et Centre – Val de Loire ainsi qu'en arboriculture et horticulture. C'est moins le cas en région Occitanie, Grand Est ainsi qu'en élevage bovin lait, élevage porcin/volaille et maraîchage.

### c. Recrutement des séniors

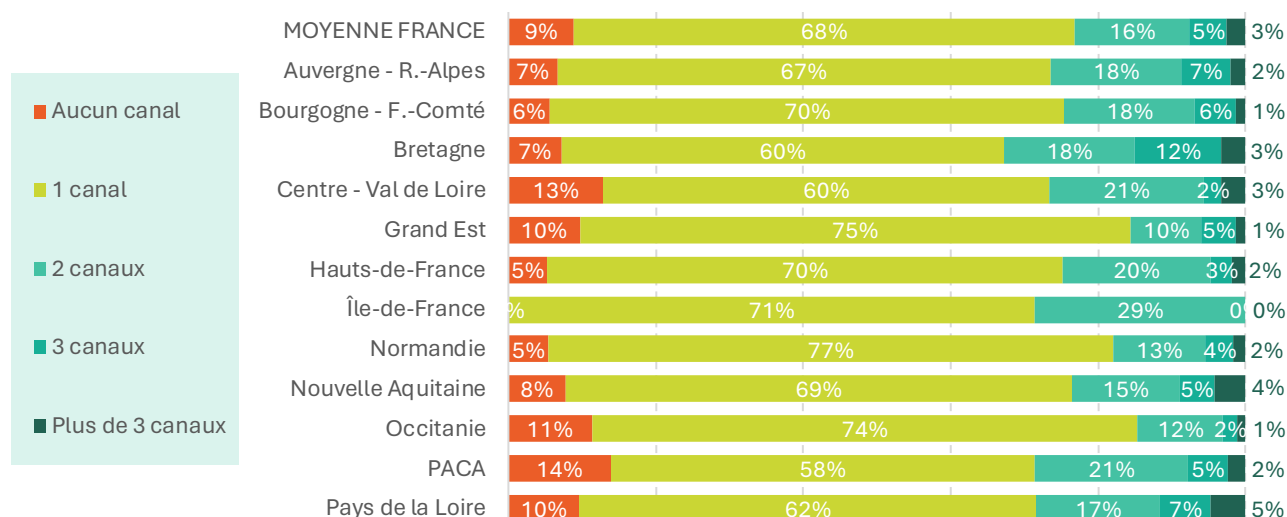
#### Nombre de canaux de recrutement utilisés pour recruter des salariés seniors



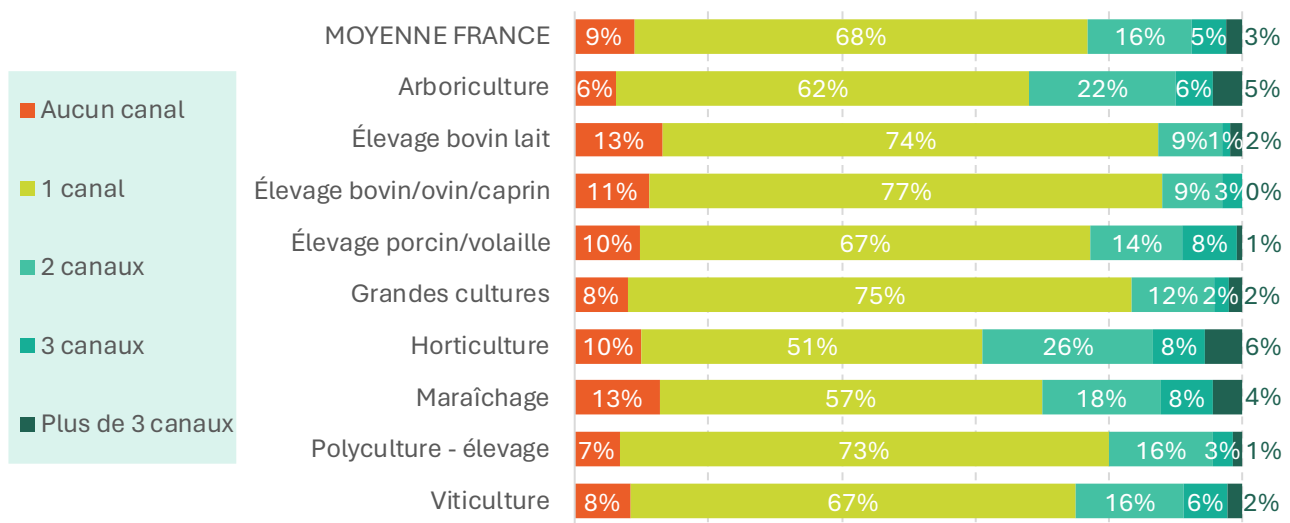
C'est le **nombre moyen de canaux de recrutement** utilisés par les employeurs pour recruter des salariés seniors.

**Près de 70% des employeurs n'utilisent qu'un seul canal de recrutement pour ce profil de salarié** et un peu moins de 10% en utilise plus de 3. Les 9% d'employeurs qui indiquent n'utiliser aucun canal de recrutement précisent que les salariés seniors sont des personnes de la famille ou que ces salariés étaient déjà présents au moment de la reprise de l'exploitation.

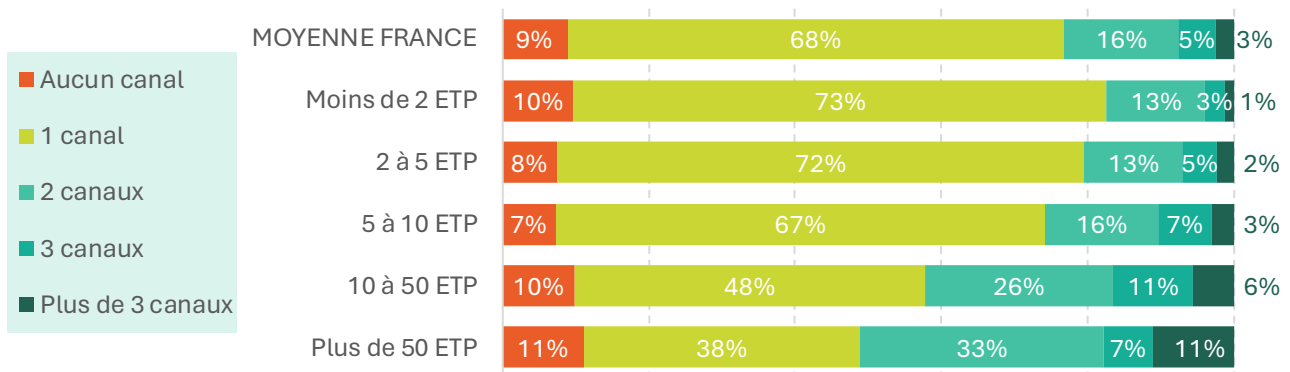
#### Détail par région :



Détail par filière :

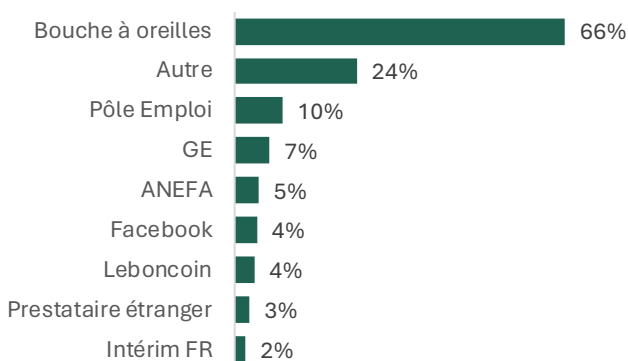


Détail par taille d'entreprise :



Les filières de cultures spécialisées et les plus grosses structures, qui emploient donc plus de salariés, ont plutôt tendance à utiliser un plus grand nombre de canaux de recrutement.

Type de canaux de recrutement utilisés pour recruter des salariés seniors



Pour le recrutement des salariés seniors, **les employeurs utilisent en majorité le bouche à oreilles** (2/3 des employeurs de seniors), 10% utilisent Pôle Emploi et 7% les groupements d'employeurs.

Parmi la réponse « Autre » qui est citée par ¼ des employeurs de seniors, les réponses les plus avancées sont le fait que ces personnes font partie de la famille de l'employeur, que les salariés sont présents depuis longtemps (parfois avant la reprise de l'exploitation) ou des candidatures spontanées.

### Détail par région :

	Bouche à oreilles	Autre	Pôle Emploi	GE	ANEFA	Facebook	Leboncoin	Prestataire étranger	Intérim FR
MOYENNE FRANCE	66%	24%	10%	7%	5%	4%	4%	3%	2%
Auvergne - Rhône-Alpes	76%	14%	10%	12%	3%	4%	6%	4%	2%
Bourgogne - Franche-Comté	71%	29%	8%	4%	3%	3%	3%	4%	0%
Bretagne	70%	25%	9%	4%	15%	6%	12%	3%	2%
Centre - Val de Loire	60%	19%	14%	15%	3%	5%	5%	3%	6%
Grand Est	63%	26%	7%	4%	1%	6%	4%	2%	2%
Hauts-de-France	75%	25%	8%	5%	2%	5%	3%	2%	2%
Île-de-France	68%	29%	4%	21%	0%	4%	4%	0%	0%
Normandie	53%	35%	6%	5%	5%	9%	4%	1%	2%
Nouvelle Aquitaine	69%	22%	13%	5%	8%	4%	4%	3%	1%
Occitanie	66%	21%	5%	7%	1%	2%	1%	2%	2%
PACA	59%	25%	11%	12%	2%	4%	1%	4%	5%
Pays de la Loire	59%	31%	13%	6%	10%	5%	5%	5%	2%

### Détail par filière :

	Bouche à oreilles	Autre	Pôle Emploi	GE	ANEFA	Facebook	Leboncoin	Prestataire étranger	Intérim FR
Total général	66%	24%	10%	7%	5%	4%	4%	3%	2%
Arboriculture	78%	14%	16%	11%	8%	4%	3%	6%	1%
Élevage bovin lait	53%	28%	4%	4%	6%	1%	6%	1%	3%
Élevage bovin/ovin/caprin	54%	28%	8%	3%	6%	3%	1%	1%	1%
Élevage porcin/volailler	57%	33%	4%	6%	11%	3%	5%	1%	4%
Grandes cultures	59%	31%	5%	7%	2%	5%	4%	1%	2%
Horticulture	64%	30%	19%	9%	6%	8%	6%	4%	3%
Maraîchage	65%	23%	15%	8%	8%	5%	6%	4%	3%
Polyculture - élevage	55%	35%	4%	10%	4%	5%	4%	1%	2%
Viticulture	74%	18%	11%	6%	4%	5%	3%	4%	2%

### Détail par taille d'entreprise :

	Bouche à oreilles	Autre	Pôle Emploi	GE	ANEFA	Facebook	Leboncoin	Prestataire étranger	Intérim FR
Total général	66%	24%	10%	7%	5%	4%	4%	3%	2%
Moins de 2 ETP	62%	27%	6%	6%	3%	4%	3%	2%	1%
2 à 5 ETP	65%	24%	8%	7%	5%	5%	4%	2%	3%
5 à 10 ETP	73%	18%	14%	6%	7%	5%	5%	3%	2%
10 à 50 ETP	71%	24%	19%	11%	7%	6%	6%	7%	4%
Plus de 50 ETP	76%	27%	27%	13%	11%	7%	4%	7%	2%

Dans le détail, pour le recrutement de salariés seniors :

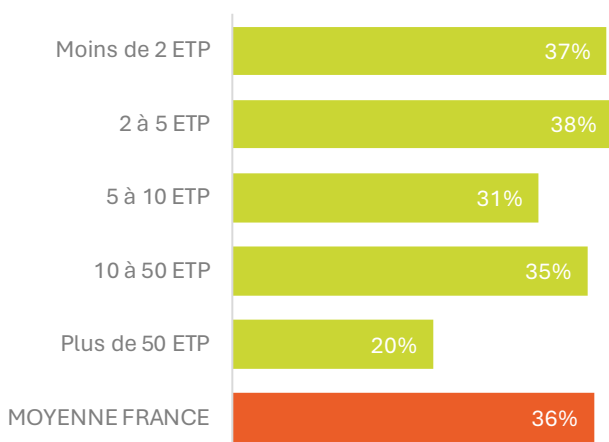
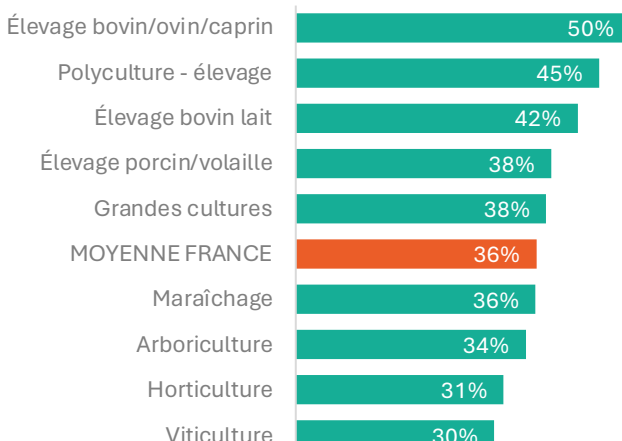
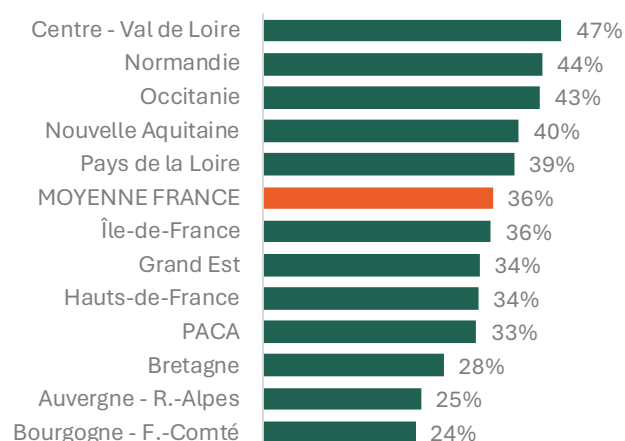
- \* Le **bouche à oreilles** est plus plébiscité par les employeurs d'Auvergne-Rhône-Alpes et des Hauts-de-France ainsi que dans les filières arboriculture et viticulture, tout comme dans les plus grandes entreprises. C'est le moins cas en Normandie et dans les filières d'élevage.
- \* **Pôle-Emploi** (dorénavant France Travail) est plus fréquemment utilisé par les employeurs de Centre – Val de Loire, en horticulture et maraîchage ainsi que dans les plus grosses structures. C'est moins le cas chez les employeurs d'Île-de-France, Occitanie, des filières d'élevage et polyculture-élevage et dans les plus petites structures.
- \* Les **Groupements d'employeurs** sont plus fréquemment utilisé par les employeurs des régions Île-de-France, Centre – Val de Loire et PACA ainsi que par ceux des plus grosses structures.

## d. Accompagnement pour l'arrivée de seniors dans l'entreprise

### Part d'employeurs de salariés seniors à s'être fait accompagné dans l'arrivée de ces salariés



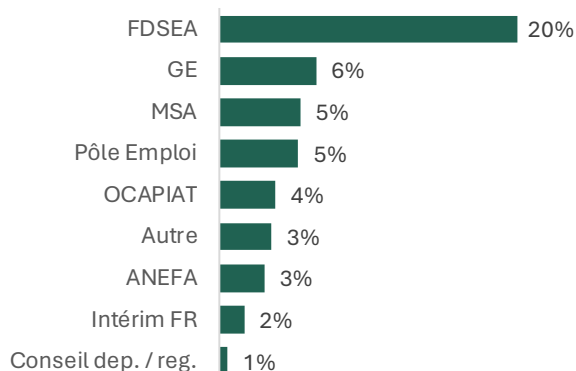
C'est la part d'employeurs de salariés seniors à s'être fait accompagné par une structure externe pour l'arrivée de ces salariés. Cela peut comprendre les formalités d'embauche, le recrutement, l'intégration ou l'adaptation du poste de travail par exemple.



Cette proportion varie selon les filières de production puisque les employeurs en cultures spécialisées ont moins eu tendance à se faire accompagner pour ce profil de salarié, à l'inverse de ceux en élevage.

Les proportions varient également du simple au double selon les régions (de 24% en Bourgogne-Franche-Comté à 47% en Centre-Val de Loire). Les plus grosses structures sont moins souvent concernées par l'accompagnement de structures externes.

### Type de structure étant intervenu dans l'arrivée des salariés seniors



La principale structure étant intervenue auprès des employeurs de seniors est la FDSEA qui a accompagné près d'un employeur de seniors sur 5.

Dans des proportions bien plus faibles, on retrouve les groupements d'employeurs (6% d'employeurs de seniors accompagnés), la MSA (5%) et Pôle Emploi (5%).

### Détail par région :

	FDSEA	GE	MSA	Pôle Emploi	OCAPIAT	Autre	ANEFA	Intérim FR	Conseil dep. / reg.
MOYENNE FRANCE	20%	6%	5%	5%	4%	3%	3%	2%	1%
Auvergne - Rhône-Alpes	10%	7%	4%	7%	2%	1%	2%	1%	1%
Bourgogne - Franche-Comté	11%	6%	1%	4%	2%	3%	1%	2%	0%
Bretagne	16%	2%	5%	3%	3%	1%	11%	2%	2%
Centre - Val de Loire	32%	7%	12%	7%	5%	0%	0%	3%	0%
Grand Est	23%	2%	3%	5%	7%	4%	1%	1%	1%
Hauts-de-France	16%	4%	7%	5%	4%	7%	4%	1%	0%
Île-de-France	18%	14%	11%	0%	4%	7%	0%	7%	0%
Normandie	30%	6%	10%	2%	4%	5%	2%	2%	0%
Nouvelle Aquitaine	24%	6%	5%	7%	3%	1%	4%	1%	0%
Occitanie	26%	9%	6%	3%	2%	3%	1%	1%	1%
PACA	9%	11%	2%	6%	4%	5%	2%	4%	0%
Pays de la Loire	18%	6%	7%	7%	4%	8%	6%	2%	0%

### Détail par filière :

	FDSEA	GE	MSA	Pôle Emploi	OCAPIAT	Autre	ANEFA	Intérim FR	Conseil dep. / reg.
MOYENNE FRANCE	20%	6%	5%	5%	4%	3%	3%	2%	1%
Arboriculture	11%	11%	2%	8%	3%	3%	3%	1%	0%
Élevage bovin lait	28%	5%	5%	1%	9%	2%	3%	1%	1%
Élevage bovin/ovin/caprin	38%	3%	8%	3%	4%	4%	5%	0%	0%
Élevage porcin/volaille	24%	4%	9%	4%	2%	4%	8%	3%	2%
Grandes cultures	24%	5%	7%	2%	2%	6%	1%	1%	1%
Horticulture	12%	4%	3%	14%	0%	2%	3%	1%	0%
Maraîchage	16%	9%	4%	7%	3%	4%	5%	3%	1%
Polyculture - élevage	29%	8%	7%	3%	8%	3%	4%	2%	0%
Viticulture	14%	6%	4%	6%	3%	2%	2%	2%	0%

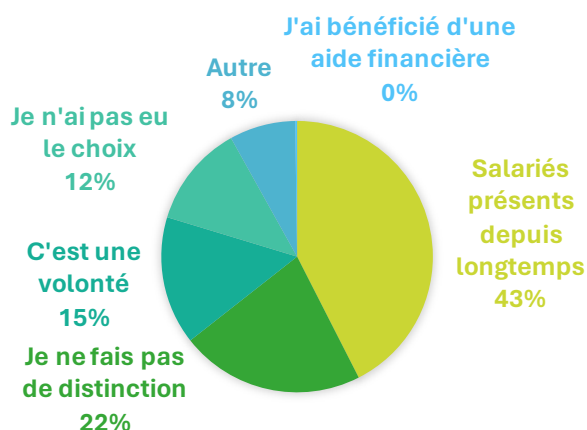
### Détail par taille d'entreprise :

	FDSEA	GE	MSA	Pôle Emploi	OCAPIAT	Autre	ANEFA	Intérim FR	Conseil dep. / reg.
MOYENNE FRANCE	20%	6%	5%	5%	4%	3%	3%	2%	1%
Moins de 2 ETP	24%	5%	5%	4%	3%	4%	2%	1%	1%
2 à 5 ETP	21%	6%	7%	5%	4%	3%	4%	2%	0%
5 à 10 ETP	13%	6%	4%	6%	4%	3%	3%	2%	1%
10 à 50 ETP	10%	11%	5%	9%	5%	4%	4%	5%	0%
Plus de 50 ETP	2%	11%	2%	7%	0%	2%	2%	0%	0%

- \* Les FDSEA semblent plus fréquemment plébiscitées par les employeurs des régions Centre – Val de Loire, Normandie ainsi que par ceux des filières d'élevage et polyculture-élevage. C'est également le cas des plus petites structures. C'est moins fréquent chez les employeurs de PACA, Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté et ceux en cultures spécialisées ou des plus grosses structures.
- \* Les groupements d'employeurs sont plus fréquemment intervenus dans les régions Île-de-France, PACA et dans la filière arboriculture ou dans les plus grosses structures.
- \* La MSA est intervenue plus fréquemment dans les régions Centre – Val de Loire, Normandie et Île-de-France ainsi qu'en élevage.

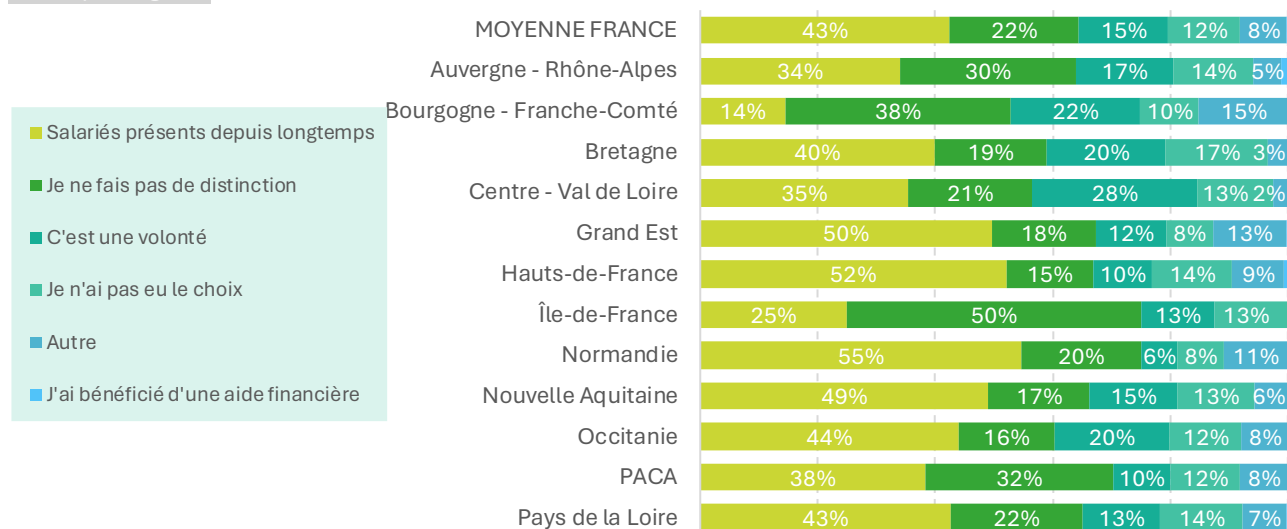
## e. Volonté de recruté des salariés seniors

### Principale raison du recrutement de salariés seniors – 1 seule réponse possible

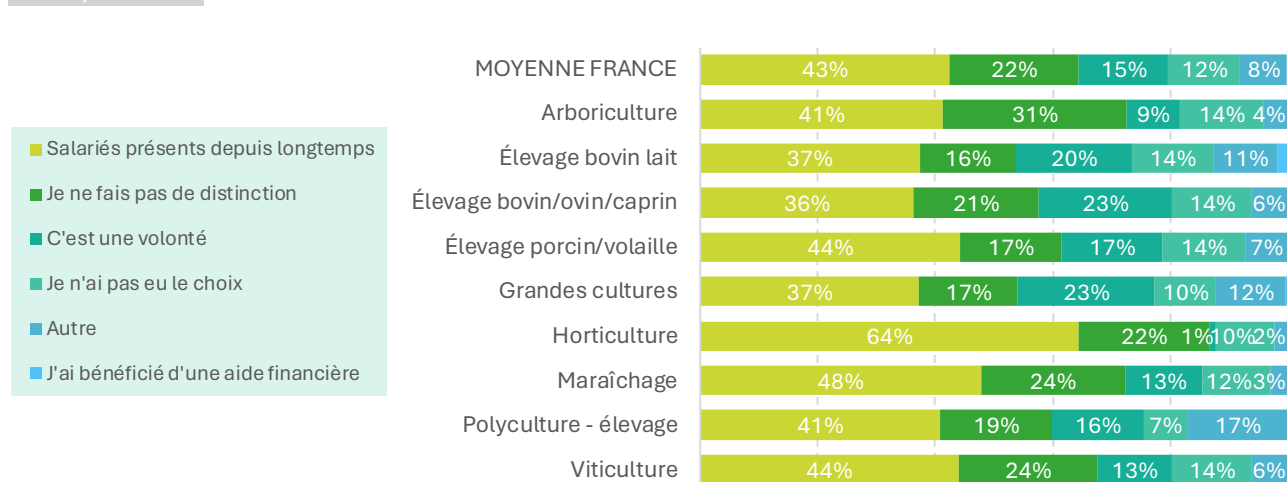


La principale raison évoquée par les employeurs de salariés seniors est que ces **salariés sont présents depuis longtemps dans l'exploitation** et sont devenus seniors par la suite. Il n'y a pas eu de réelle volonté de recruter ce profil spécifique de salarié. Un employeurs de seniors sur 5 indique qu'il **ne fait pas de distinction selon le profil de salarié**. La volonté de recruter spécifiquement ce profil est donc minoritaire puisqu'elle ne concerne que 15% des employeurs.

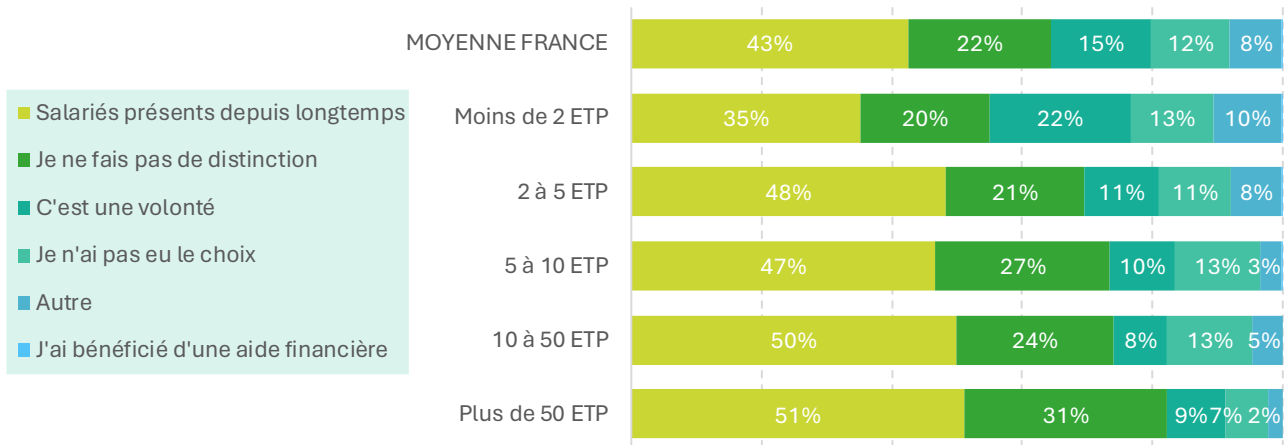
#### Détail par région :



#### Détail par filière :



Détail par taille d'entreprise :



Les employeurs qui ont eu une réelle volonté de recruter des salariés seniors sont plus nombreux dans les régions Centre – Val de Loire et Bourgogne – Franche-Comté ainsi que dans les filières grandes cultures et élevage bovin/ovin/caprin ainsi que dans les plus petites structures.



## LES JEUNES (25 ANS ET MOINS)

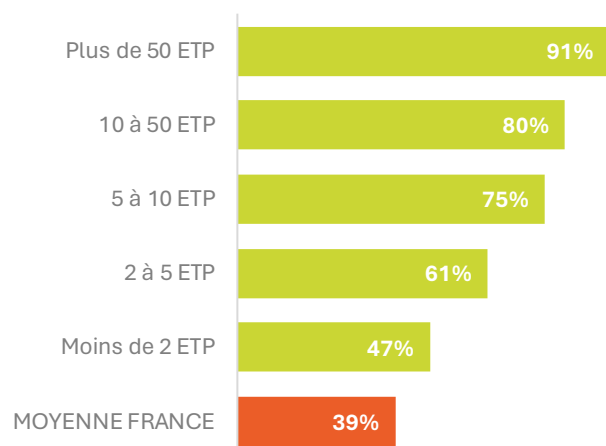
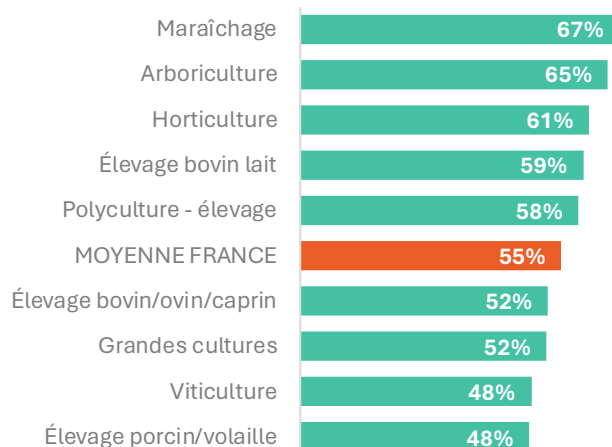
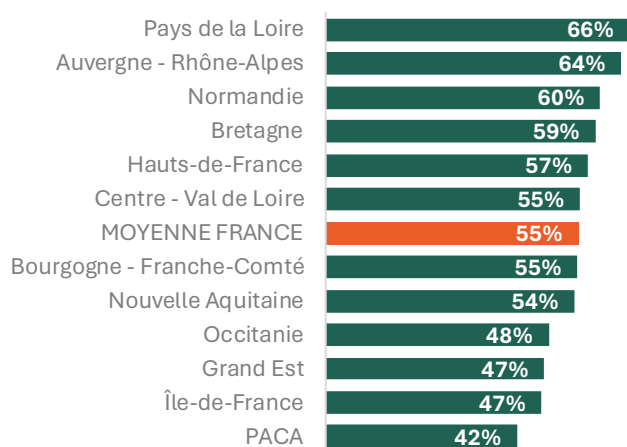
Questions posées uniquement aux employeurs ayant indiqué employer des salariés juniors (25 et moins), soit 55% de l'échantillon.

### a. Présence de jeunes dans les entreprises agricoles

#### Part d'exploitation qui emploient des salariés juniors (25 et moins)



C'est la part d'entreprises qui emploient des salariés juniors (-25 ans), parmi celles employant des salariés.



La proportion d'entreprises employant des jeunes varient fortement selon les régions : de 42% des entreprises en PACA jusqu'à 66% en région Pays de la Loire. La proportion varie également selon la filière de production : de 48% d'entreprises en élevage porcin/volaille à plus de 60% en cultures spécialisées.

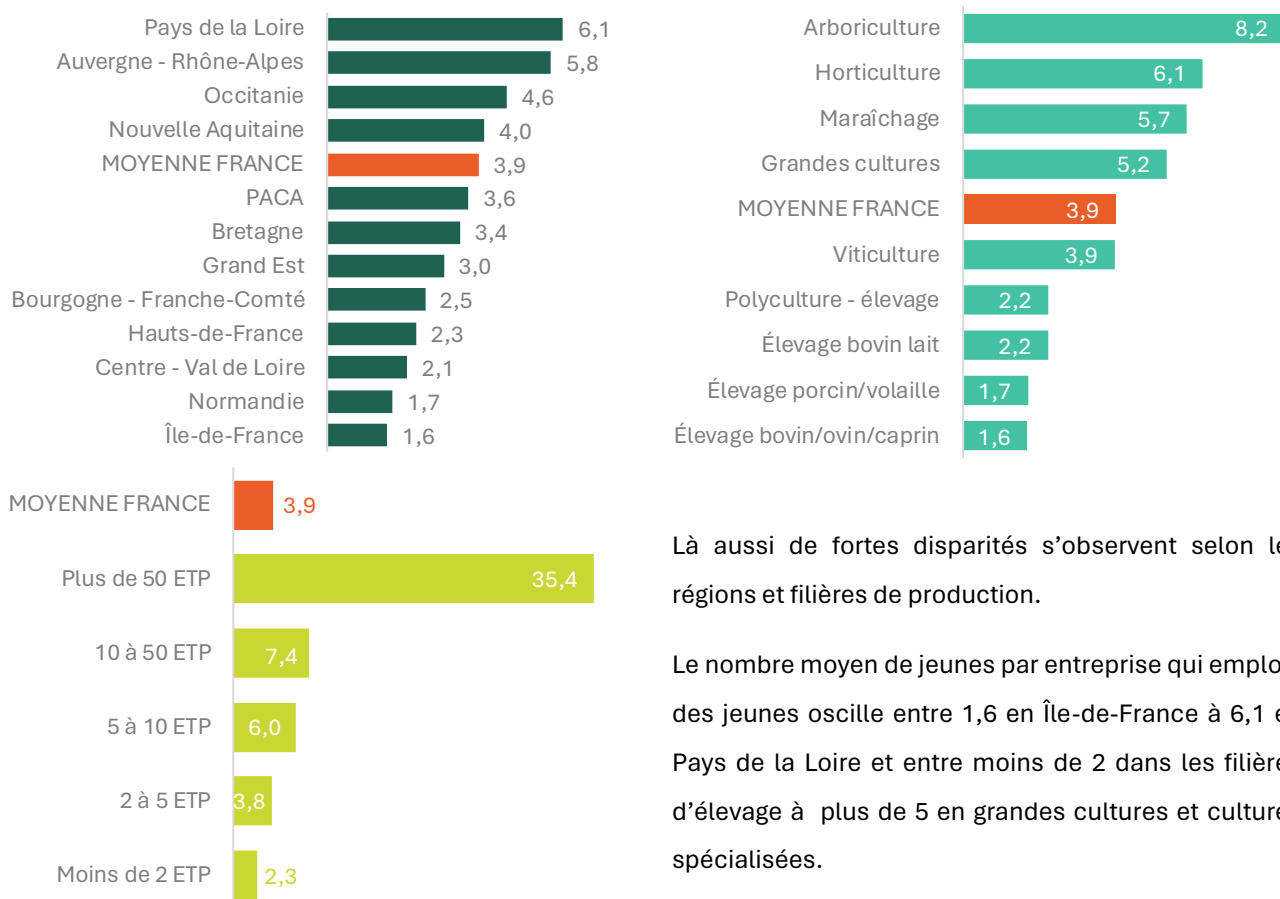
Par ailleurs, plus l'entreprise emploie de salariés, plus elle a tendance à employer des salariés juniors.



## Nombre moyen de salariés juniors par exploitation



C'est le **nombre moyen de salariés juniors** en production agricole par exploitation qui emploie des salariés juniors.



Là aussi de fortes disparités s'observent selon les régions et filières de production.

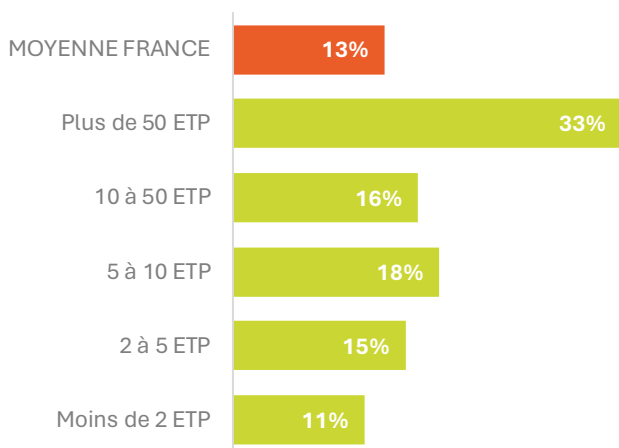
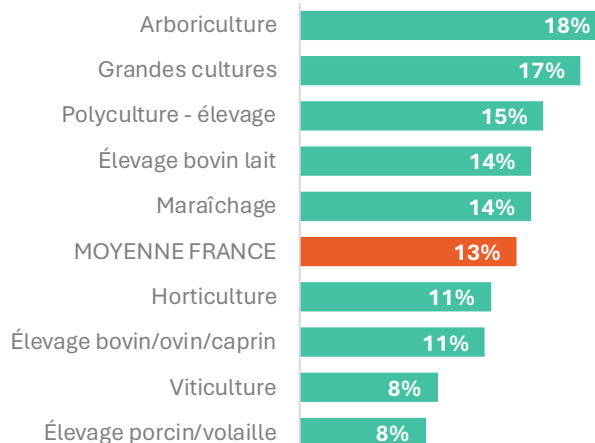
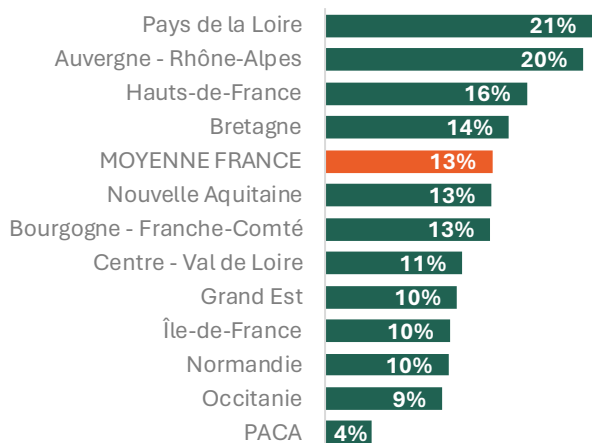
Le nombre moyen de jeunes par entreprise qui emploie des jeunes oscille entre 1,6 en Île-de-France à 6,1 en Pays de la Loire et entre moins de 2 dans les filières d'élevage à plus de 5 en grandes cultures et cultures spécialisées.

Assez logiquement, plus l'entreprise emploie de salariés, plus elle emploie de salariés de moins de 25 ans.

## Présence de mineurs



C'est la **proportion d'employeurs qui emploie des salariés mineurs** (-18 ans) en production agricole.



La proportion d'employeurs embauchant des salariés mineurs varie entre 4% (PACA) et 21% (Pays de la Loire) selon la région, entre 8% (élevage porcin/volaille) et 18% (arboriculture) selon la filière.

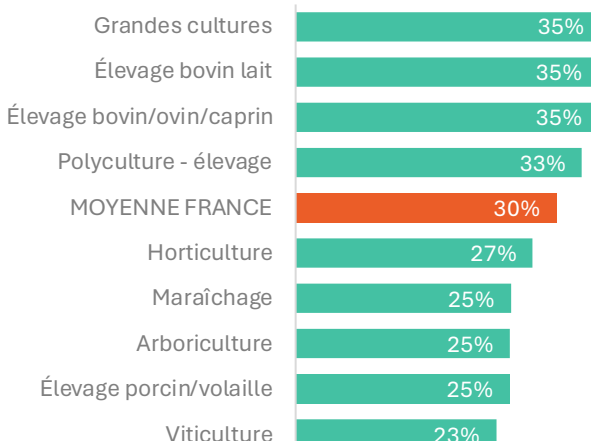
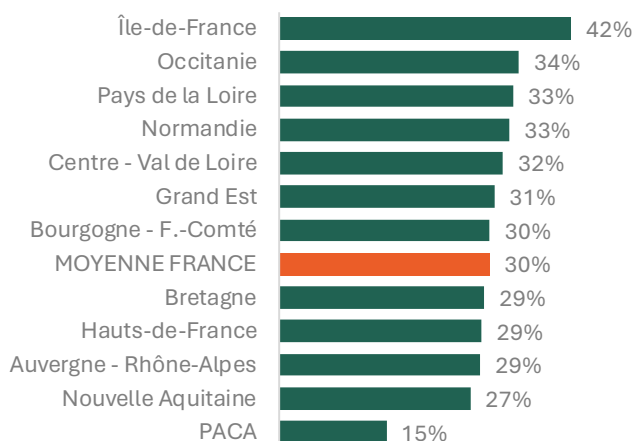
Les plus grosses entreprises semblent être celles qui emploient le plus de salariés de moins de 18 ans.

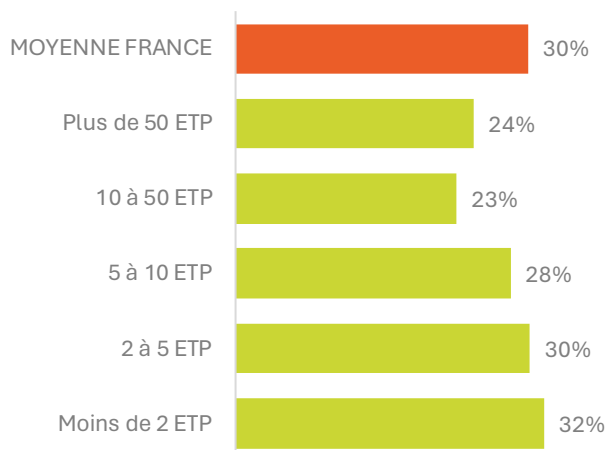
## b. Adaptation du poste de travail pour les jeunes (- 25 ans)

### Part d'employeurs ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique



C'est la **part d'employeurs de salariés juniors qui ont adapté le poste** en fonction de ce profil spécifique du salarié. Nous verrons dans la partie suivante de quels types d'adaptations il s'agit.

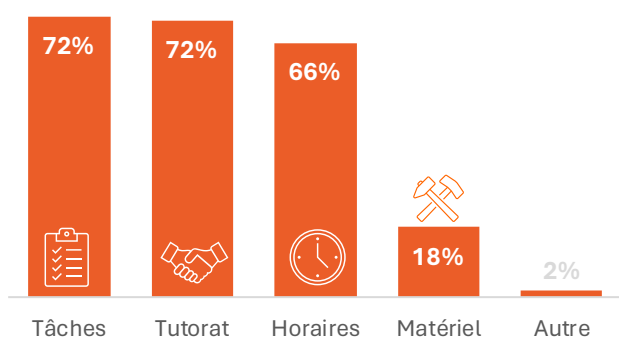




La part d'employeurs de salariés de moins de 25 ans qui adapte le poste en fonction de ce profil spécifique oscille entre 15 et 42% selon la région. C'est en élevage bovin/ovin/caprin, élevage bovin lait et grandes cultures que les proportions sont les plus importantes (35%) à l'inverse de la viticulture (23%). Moins l'entreprise emploie de salariés, plus elle a tendance à adapter le poste à ce profil spécifique de salarié de moins de 25 ans.

### Type d'adaptations déployées pour le profil junior

Questions posées uniquement aux employeurs employant des salariés seniors et ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique, soit 16% de l'échantillon.



En ce qui concerne les salariés juniors, trois adaptations de postes sont plus fréquemment réalisées : **adaptation des tâches** (72% des employeurs de juniors ayant adapté le poste spécifiquement), **mise en place d'un tutorat** (72%) et **adaptation des horaires** (66%). L'**achat de matériel** spécifique restent plus marginal et concerne environ 18% des employeurs de juniors ayant adapté le poste.

On dénombre environ **2 adaptations par entreprise** qui emploie des salariés de moins de 25 ans.

Détail par région :

	Tâches	Tutorat	Horaires	Matériel	Autre
Moyenne France	72%	72%	66%	18%	2%
Auvergne - Rhône-Alpes	64%	61%	69%	21%	1%
Bourgogne - Franche-Comté	69%	79%	59%	26%	3%
Bretagne	91%	72%	70%	10%	1%
Centre - Val de Loire	82%	76%	66%	22%	4%
Grand Est	69%	68%	68%	13%	2%
Hauts-de-France	79%	87%	61%	11%	0%
Île-de-France	82%	77%	55%	14%	0%
Normandie	75%	82%	56%	19%	4%
Nouvelle Aquitaine	65%	72%	59%	14%	1%
Occitanie	64%	58%	67%	24%	2%
PACA	65%	77%	74%	16%	0%
Pays de la Loire	80%	77%	73%	21%	2%

Détail par filière :

	Tâches	Tutorat	Horaires	Matériel	Autre
Moyenne France	72%	72%	66%	18%	2%
Arboriculture	62%	57%	82%	16%	3%
Élevage bovin lait	83%	75%	64%	24%	1%
Élevage bovin/ovin/caprin	72%	71%	64%	23%	1%
Élevage porcin/volaille	86%	81%	53%	14%	0%
Grandes cultures	70%	72%	66%	14%	2%
Horticulture	70%	80%	67%	23%	0%
Maraîchage	68%	72%	72%	16%	1%
Polyculture - élevage	79%	74%	65%	17%	3%
Viticulture	63%	68%	63%	19%	2%

Détail par taille d'entreprise :

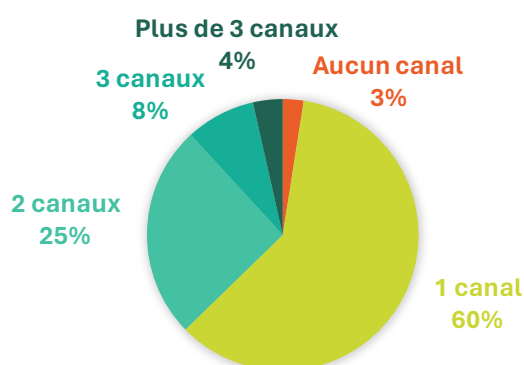
	Tâches	Tutorat	Horaires	Matériel	Autre
Moyenne France	72%	72%	66%	18%	2%
Moins de 2 ETP	75%	70%	67%	21%	2%
2 à 5 ETP	71%	74%	64%	18%	0%
5 à 10 ETP	69%	74%	64%	12%	3%
10 à 50 ETP	65%	72%	71%	8%	1%
Plus de 50 ETP	70%	70%	40%	10%	0%

Parmi les employeurs de salariés de moins de 25 ans et ayant mis en place des adaptations de poste, les spécificités sont les suivantes :

- **L'adaptation des tâches** (72% des cas) est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions Bretagne, Centre – Val de Loire, Île-de-France et Pays de la Loire ainsi qu'en élevage porcins/volailles et bovin lait. C'est moins le cas en région Occitanie et Auvergne-Rhône-Alpes ainsi qu'en arboriculture et viticulture.
- **La mise en place d'un tutorat** (72% des cas) est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions Hauts-de-France et Normandie ainsi qu'en élevage porcin/volaille et horticulture. C'est moins le cas dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie ainsi qu'en arboriculture.
- **L'adaptation des horaires** (66% des cas) est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions PACA et Pays de la Loire ainsi qu'en arboriculture et maraîchage. C'est moins fréquent dans les régions Île-de-France et Normandie ainsi qu'en élevage porcin/volaille.
- **L'achat de matériel** (18% des cas) est plus fréquemment réalisé par les employeurs des régions Bourgogne-Franche-Comté et Occitanie ainsi qu'en élevage bovin lait, élevage bovin/ovin/caprin et horticulture. C'est moins le cas en région Bretagne et Hauts-de-France ainsi que dans les plus grosses structures (+10 ETP).

### c. Recrutement des salariés de moins de 25 ans (« juniors »)

#### Nombre de canaux de recrutement utilisés pour recruter des salariés juniors

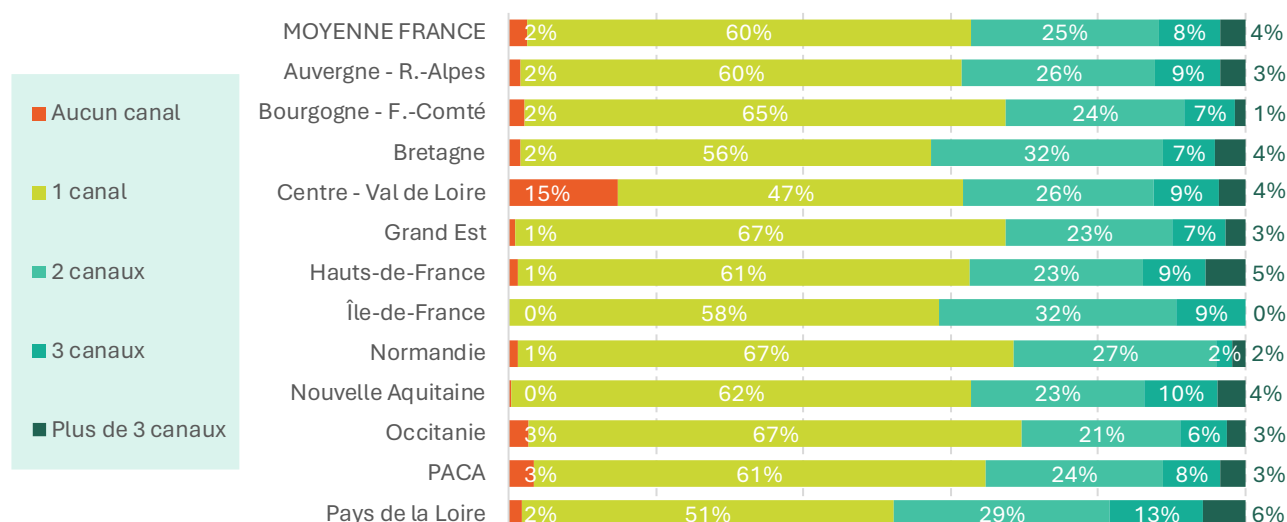


C'est le **nombre moyen de canaux de recrutement** utilisés par les employeurs pour recruter des salariés de moins de 25 ans.

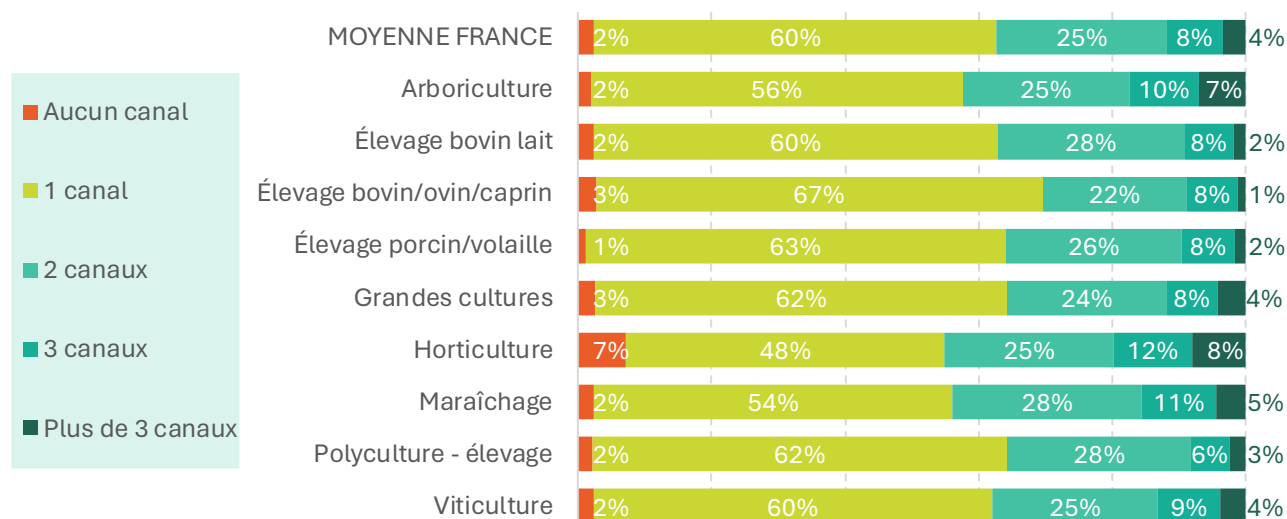
**Près de 60% des employeurs n'utilisent qu'un seul canal de recrutement pour ce profil de salarié** et un peu plus de 10% en utilise 3 ou plus. Les 9% d'employeurs qui indiquent n'utiliser aucun canal de recrutement précisent que les salariés juniors sont des personnes de la famille ou que ces salariés sont

d'anciens apprentis travaillant déjà sur l'exploitation.

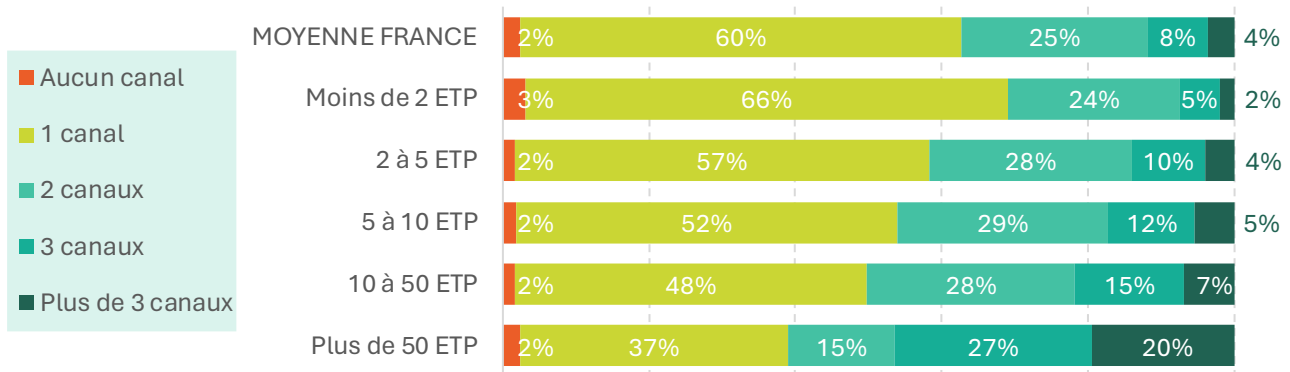
#### Détail par région :



#### Détail par filière :

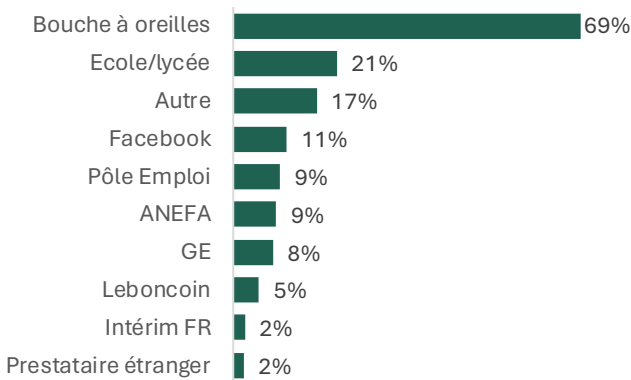


Détail par taille d'entreprise :



Les filières de cultures spécialisées et les plus grosses structures, qui emploient donc plus de salariés, ont plutôt tendance à utiliser un plus grand nombre de canaux de recrutement pour les salariés de moins de 25 ans.

Type de canaux de recrutement utilisés pour recruter des salariés juniors



Pour le recrutement des salariés juniors, **les employeurs utilisent en majorité le bouche à oreilles** (70% des employeurs de juniors), 21% recrutent via les **écoles et lycées agricoles** et 11% passent par **Facebook**.

Parmi la réponse « Autre » qui est citée par 17% des employeurs de juniors, les réponses les plus avancées sont le fait que ces recrutements sont fait dans un

cadre familial ou amical ou qu'il s'agit de candidatures spontanées.

Détail par région :

	Bouche à oreilles	Ecole/lycée	Autre	Facebook	Pôle Emploi	ANEFA	GE	Leboncoin	Intérim FR	Prestataire étranger
MOYENNE FRANCE	69%	21%	17%	11%	9%	9%	8%	5%	2%	2%
Auvergne - Rhône-Alpes	69%	18%	15%	13%	7%	5%	12%	7%	3%	4%
Bourgogne - Franche-Comté	64%	19%	19%	9%	8%	9%	5%	6%	1%	1%
Bretagne	70%	18%	24%	8%	7%	17%	4%	8%	2%	0%
Centre - Val de Loire	57%	24%	14%	6%	15%	4%	10%	4%	4%	6%
Grand Est	69%	17%	19%	16%	9%	5%	2%	5%	3%	1%
Hauts-de-France	68%	25%	20%	13%	10%	3%	7%	9%	2%	1%
Île-de-France	58%	40%	21%	13%	4%	4%	9%	0%	0%	2%
Normandie	65%	25%	14%	7%	6%	7%	6%	3%	2%	1%
Nouvelle Aquitaine	71%	23%	14%	9%	13%	11%	7%	4%	2%	2%
Occitanie	69%	22%	12%	6%	8%	4%	14%	2%	2%	1%
PACA	80%	10%	17%	13%	9%	2%	9%	1%	2%	5%
Pays de la Loire	73%	22%	18%	13%	10%	20%	7%	6%	2%	1%

### Détail par filière :

	Bouche à oreilles	Ecole/lycée	Autre	Facebook	Pôle Emploi	ANEFA	GE	Leboncoin	Intérim FR	Prestataire étranger
MOYENNE FRANCE	69%	21%	17%	11%	9%	9%	8%	5%	2%	2%
Arboriculture	83%	10%	15%	13%	18%	11%	9%	5%	4%	5%
Élevage bovin lait	63%	28%	18%	9%	3%	14%	6%	4%	1%	1%
Élevage bovin/ovin/caprin	55%	28%	21%	7%	5%	9%	7%	4%	1%	0%
Élevage porcin/volaille	69%	16%	19%	11%	6%	13%	5%	6%	1%	1%
Grandes cultures	72%	20%	17%	11%	6%	6%	9%	6%	3%	2%
Horticulture	67%	19%	15%	11%	23%	12%	8%	8%	7%	4%
Maraîchage	77%	11%	13%	10%	16%	11%	10%	5%	2%	6%
Polyculture - élevage	63%	29%	17%	8%	6%	8%	8%	5%	1%	1%
Viticulture	73%	16%	14%	14%	14%	5%	7%	5%	3%	3%

### Détail par taille d'entreprise :

	Bouche à oreilles	Ecole/lycée	Autre	Facebook	Pôle Emploi	ANEFA	GE	Leboncoin	Intérim FR	Prestataire étranger
MOYENNE FRANCE	69%	21%	17%	11%	9%	9%	8%	5%	2%	2%
Moins de 2 ETP	64%	21%	18%	8%	5%	7%	8%	4%	1%	1%
2 à 5 ETP	72%	21%	16%	12%	11%	10%	7%	7%	2%	2%
5 à 10 ETP	76%	19%	14%	15%	15%	10%	7%	7%	3%	3%
10 à 50 ETP	77%	18%	16%	13%	20%	8%	12%	6%	5%	4%
Plus de 50 ETP	80%	34%	17%	15%	32%	12%	15%	12%	15%	10%

Dans le détail, pour le recrutement de salariés de moins de 25 ans :

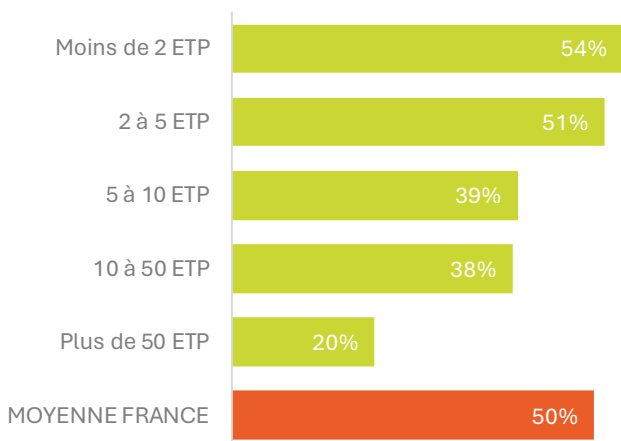
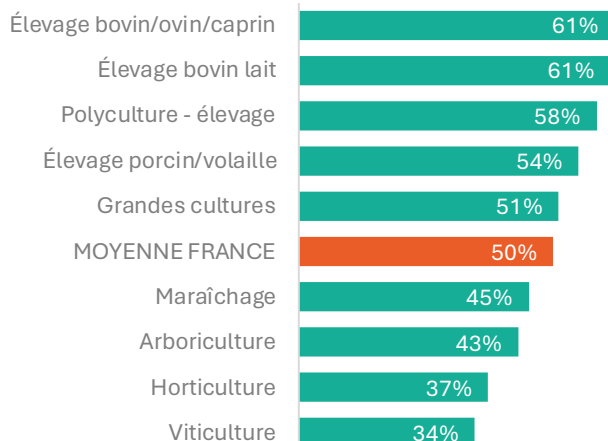
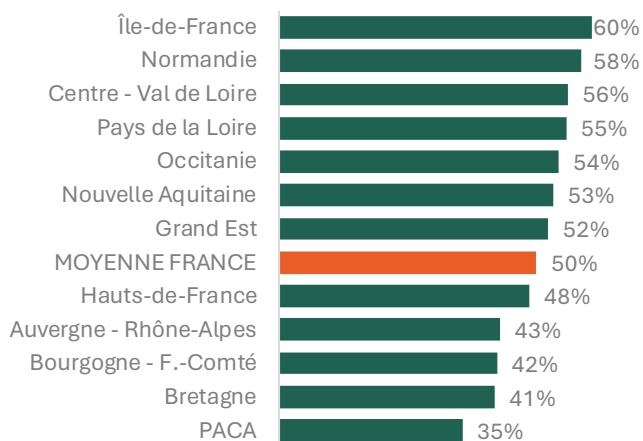
- \* Le **bouche à oreilles** est plus plébiscité par les employeurs PACA ainsi que dans les filières arboriculture et maraîchage, tout comme dans les plus grandes entreprises. C'est le moins cas en Centre – Val de Loire, Île-de-France et en élevage bovin/ovin/caprin.
- \* Le fait de passer par les **lycées et écoles agricoles** est plus fréquent en Île-de-France, en polyculture-élevage, élevage bovin lait, élevage bovin/ovin/caprin ainsi que dans les plus grosses structures. C'est moins le cas chez les employeurs de PACA et en maraîchage.

## d. Accompagnement pour l'arrivée de juniors dans l'entreprise

Part d'employeurs de salariés juniors à s'être fait accompagné dans l'arrivée de ces salariés



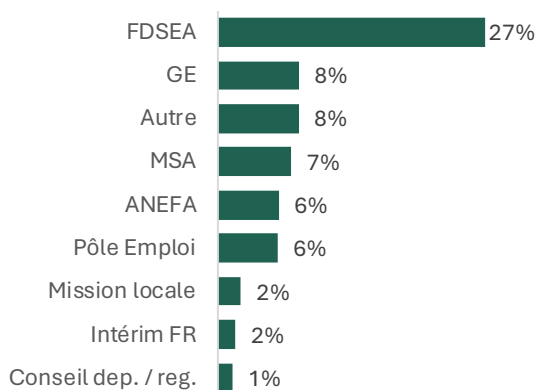
C'est la part d'employeurs de salariés de moins de 25 ans à s'être fait accompagné par une **structure externe** pour l'arrivée de ces salariés. Cela peut comprendre les formalités d'embauche, le recrutement, l'intégration ou l'adaptation du poste de travail par exemple.



Cette proportion varie selon les filières de production puisque les employeurs en cultures spécialisées ont moins eu tendance à se faire accompagner pour ce profil de salarié, à l'inverse de ceux en élevage.

Les proportions varient également du simple au double selon les régions (de 35% en PACA à 60% en Île-de-France). Plus l'entreprise est de taille importante en nombre de salariés, moins elle a tendance à se faire accompagner pour l'arrivée des salariés juniors.

### Type de structure étant intervenu dans l'arrivée des salariés juniors



La principale structure étant intervenue auprès des employeurs de salariés de moins de 25 ans est la FDSEA qui a accompagné près d'un employeur de juniors sur 4.

Dans des proportions bien plus faibles, on retrouve les groupements d'employeurs (8% d'employeurs de juniors accompagnés), la MSA (7%) et des réponses autres (CER, centre de gestion, CFA).



### Détail par région :

	FDSEA	GE	Autre	MSA	ANEFA	Pôle Emploi	Mission locale	Intérim FR	Conseil dep. / reg.
MOYENNE FRANCE	27%	8%	8%	7%	6%	6%	2%	2%	1%
Auvergne - Rhône-Alpes	17%	11%	5%	4%	4%	6%	2%	2%	2%
Bourgogne - Franche-Comté	29%	5%	4%	4%	5%	4%	1%	2%	1%
Bretagne	28%	3%	11%	5%	8%	4%	2%	1%	1%
Centre - Val de Loire	34%	17%	4%	8%	8%	12%	7%	3%	3%
Grand Est	35%	3%	8%	6%	4%	9%	2%	2%	2%
Hauts-de-France	23%	5%	11%	12%	4%	7%	2%	1%	1%
Île-de-France	38%	15%	13%	11%	0%	0%	0%	2%	2%
Normandie	30%	8%	14%	9%	4%	3%	2%	1%	1%
Nouvelle Aquitaine	31%	7%	8%	8%	6%	7%	2%	2%	1%
Occitanie	26%	15%	7%	7%	2%	5%	1%	1%	1%
PACA	11%	10%	9%	6%	0%	6%	1%	1%	1%
Pays de la Loire	30%	6%	10%	11%	16%	5%	3%	2%	1%

### Détail par filière :

	FDSEA	GE	Autre	MSA	ANEFA	Pôle Emploi	Mission locale	Intérim FR	Conseil dep. / reg.
MOYENNE FRANCE	27%	8%	8%	7%	6%	6%	2%	2%	1%
Arboriculture	17%	12%	5%	5%	6%	9%	3%	4%	3%
Élevage bovin lait	41%	7%	13%	8%	12%	4%	2%	0%	2%
Élevage bovin/ovin/caprin	36%	8%	12%	10%	8%	6%	2%	1%	2%
Élevage porcin/volaille	33%	5%	13%	7%	13%	7%	1%	1%	0%
Grandes cultures	29%	11%	7%	7%	4%	3%	2%	2%	1%
Horticulture	11%	8%	5%	3%	6%	12%	2%	4%	0%
Maraîchage	19%	8%	6%	5%	7%	8%	4%	2%	0%
Polyculture - élevage	34%	8%	10%	12%	5%	4%	2%	2%	2%
Viticulture	14%	5%	5%	4%	3%	8%	2%	2%	1%

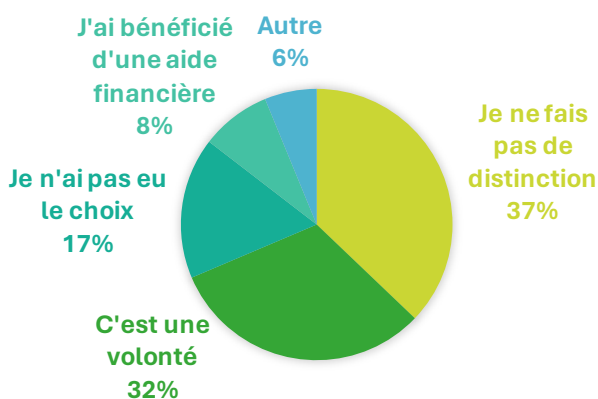
### Détail par taille d'entreprise :

	FDSEA	GE	Autre	MSA	ANEFA	Pôle Emploi	Mission locale	Intérim FR	Conseil dep. / reg.
MOYENNE FRANCE	27%	8%	8%	7%	6%	6%	2%	2%	1%
Moins de 2 ETP	33%	9%	9%	8%	5%	4%	2%	1%	2%
2 à 5 ETP	26%	7%	9%	9%	8%	8%	3%	2%	1%
5 à 10 ETP	17%	5%	5%	4%	6%	8%	3%	3%	0%
10 à 50 ETP	10%	11%	6%	4%	6%	9%	4%	3%	0%
Plus de 50 ETP	2%	5%	2%	0%	0%	7%	0%	7%	2%

- \* Les **FDSEA** semblent plus fréquemment plébiscitées par les employeurs des régions Île-de-France, Grand Est et Centre – Val de Loire ainsi que par ceux des filières d'élevage et polyculture-élevage. C'est également le cas des plus petites structures. C'est moins fréquent chez les employeurs de PACA, Auvergne-Rhône-Alpes et ceux en cultures spécialisées et viticulture ou des plus grosses structures.
- \* Les **groupements d'employeurs** sont plus fréquemment intervenus dans les régions Centre – Val de Loire, Île-de-France, Occitanie.
- \* La **MSA** est intervenue plus fréquemment dans les régions Hauts-de-France, Île-de-France et Pays de la Loire ainsi qu'en polyculture-élevage.

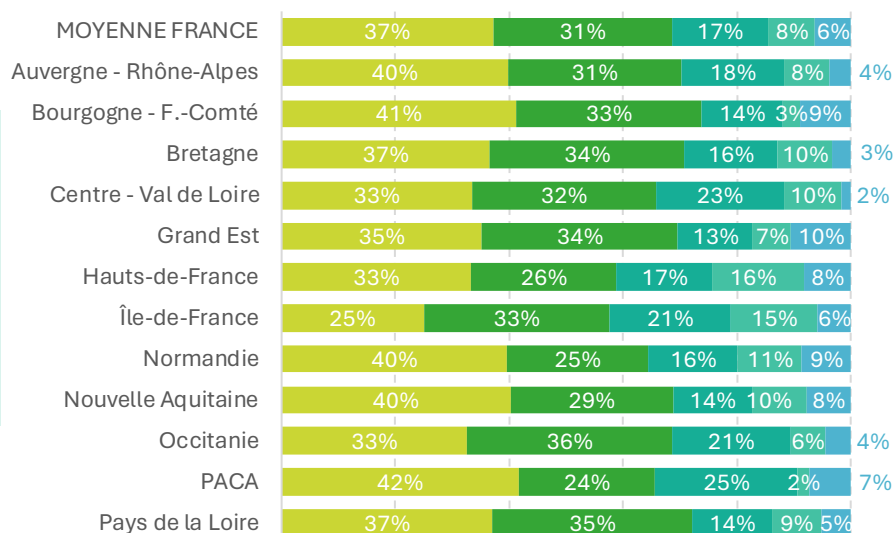
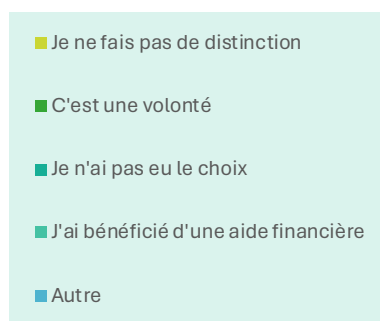
## e. Volonté de recruté des salariés de moins de 25 ans (juniors)

### Principale raison du recrutement de salariés juniors – 1 seule réponse possible

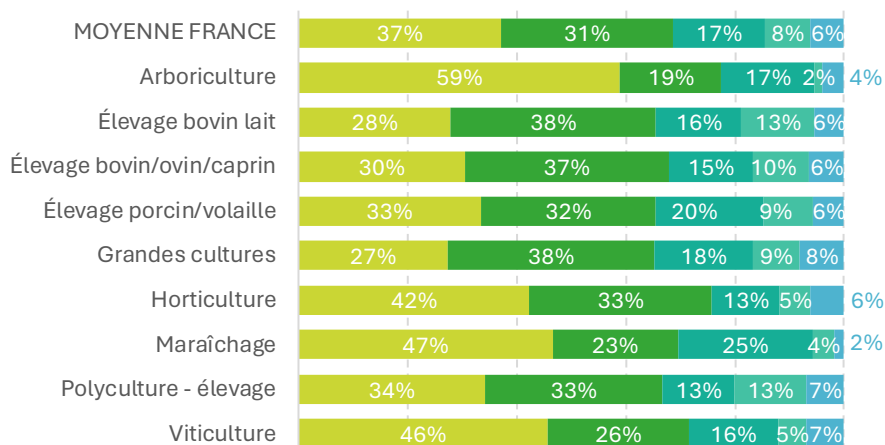
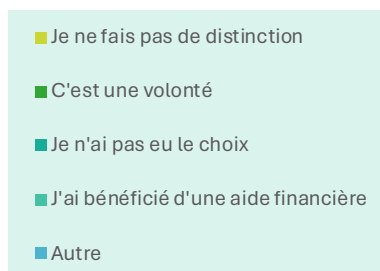


Les employeurs de salariés de moins de 25 ans indiquent en premier lieu que ces recrutements ont été fait **sans distinction selon le profil du candidat** (37%). Ensuite, **1/3 d'entre eux indiquent que c'est une réelle volonté** d'embaucher des jeunes dans leur exploitation. Près **d'un employeur sur 5 indique que ce choix de profil s'est fait par défaut**, faute d'autre candidat disponible. Seuls 8% des employeurs de salariés de moins de 25 ans ont recruté ce profil car ayant bénéficié d'une aide financière.

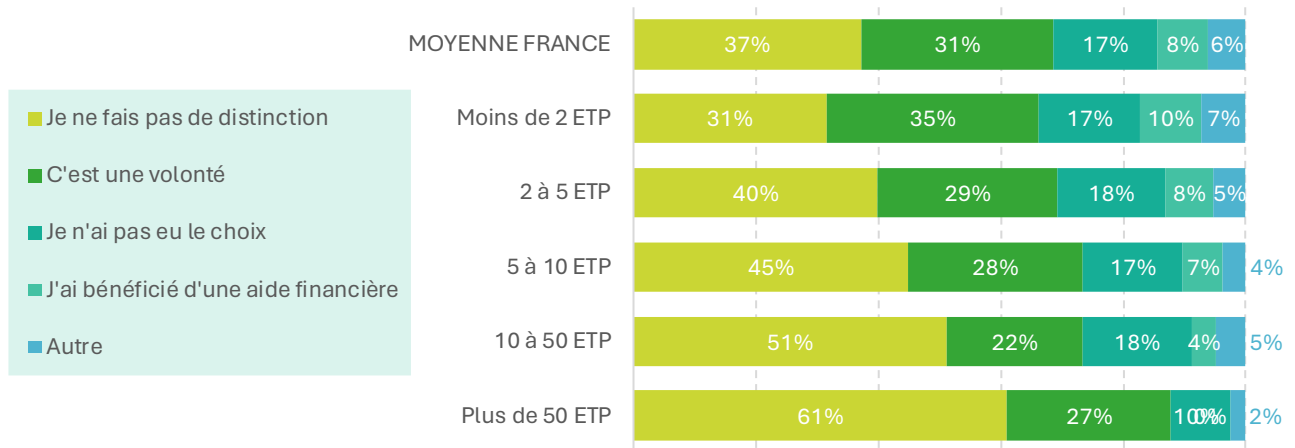
#### Détail par région :



#### Détail par filière :



Détail par taille d'entreprise :



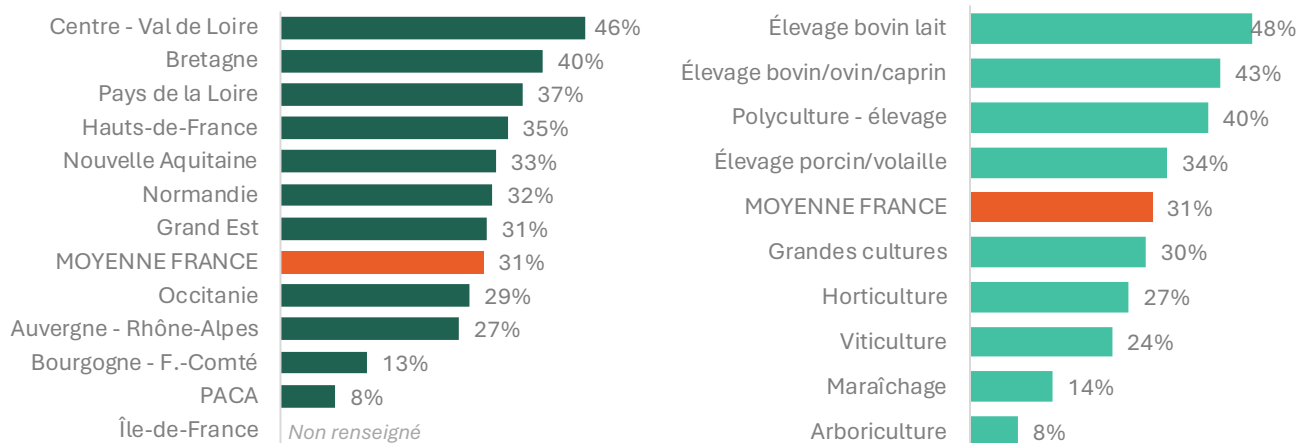
Les employeurs qui ont eu une réelle volonté de recruter des salariés de moins de 25 ans sont plus nombreux dans la région Occitanie ainsi que dans les filières grandes cultures, bovin lait et élevage bovin/ovin/caprin ainsi que dans les plus petites structures.

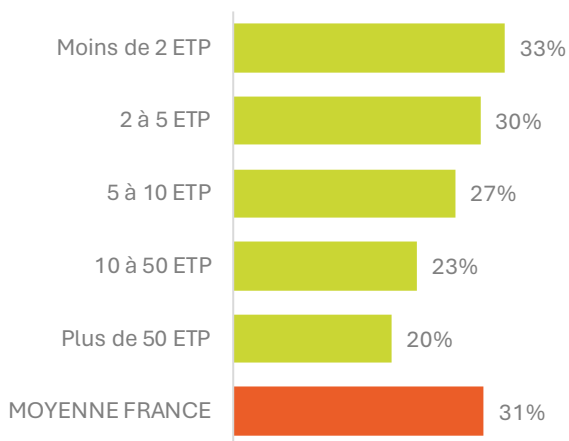
### f. Aide financière au recrutement de salariés de moins de 25 ans (juniors)

#### Part d'employeurs de salariés de moins de 25 ans ayant bénéficié d'une aide financière



C'est la part d'employeurs de salariés de moins de 25 ans à avoir bénéficié d'une aide financière pour le recrutement de ce profil de salarié.



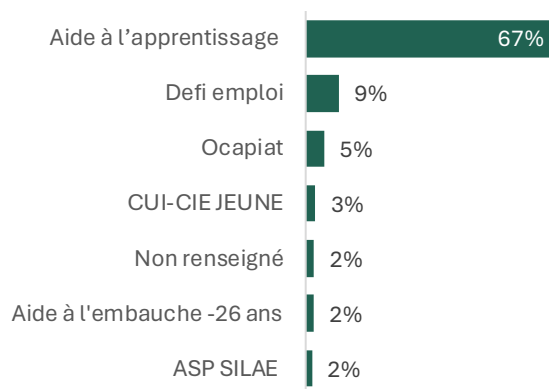


La part d'employeurs de salariés de moins de 25 ans ayant bénéficié d'une aide financière pour leur recrutement varie fortement selon la région : de 8% en PACA à 46% en Centre – Val de Loire. Les employeurs en filières d'élevage sont plus nombreux à avoir bénéficié d'une aide financière au recrutement de salariés de moins de 25 ans (de 35 à 48%). C'est moins fréquent en cultures spécialisées et viticulture.

Moins l'entreprise compte de salariés plus elle a eu tendance à avoir bénéficié d'une aide financière pour le recrutement de salariés de moins de 25 ans.

### Type de dispositif mobilisé

Question posée uniquement aux employeurs employant des salariés juniors et ayant bénéficié d'une aide financière pour leur recrutement, soit 17% de l'échantillon.



Le principal dispositif cité par les employeurs de jeunes correspond aux aides à l'apprentissage, mobilisé par 67% des employeurs ayant bénéficié d'une aide.

Ils évoquent également Défi Emploi (9%), les aides dispensées par OCAPAT (5%) et le CUI-CIE jeune (3%).

Réponses supérieures à 1% des réponses



## LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

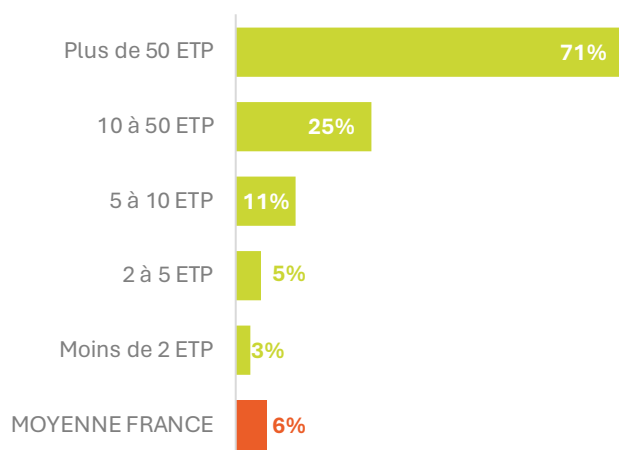
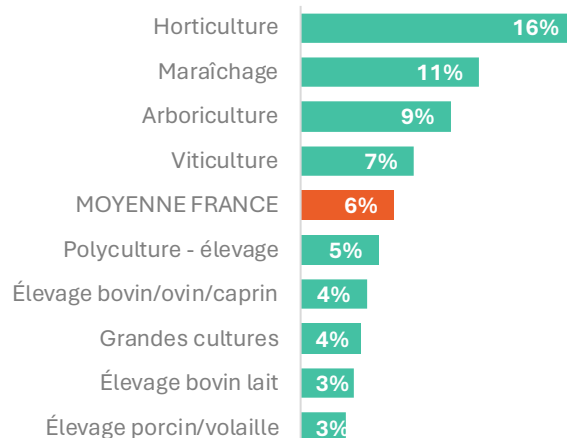
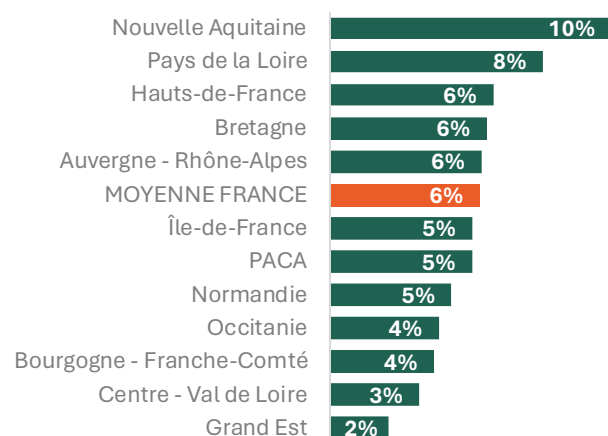
Questions posées uniquement aux employeurs ayant indiqué employer des salariés en situation de handicap, soit 6% de l'échantillon.

### a. Présence de travailleurs en situation de handicap dans les entreprises agricoles

#### Part d'exploitation qui emploient des travailleurs en situation de handicap



C'est la **part d'entreprises qui emploient des salariés en situation de handicap**, parmi celles employant des salariés.

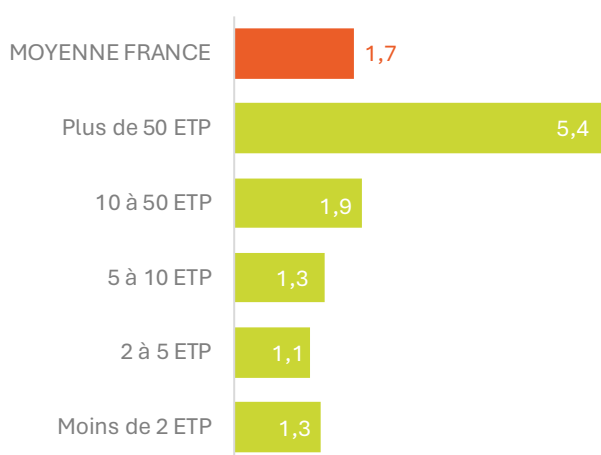
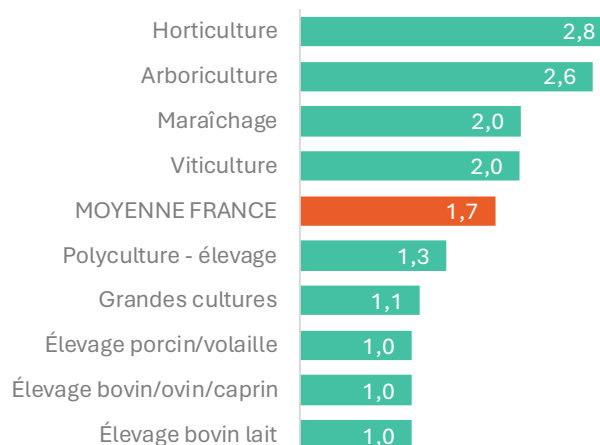
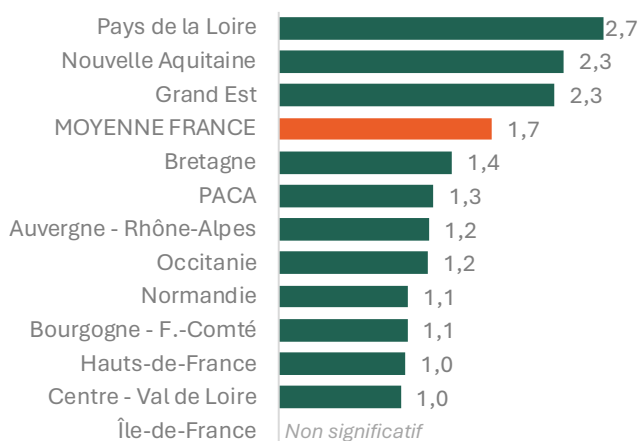


La proportion d'entreprises employant des travailleurs en situation de handicap varie fortement selon les régions : de 2% des entreprises en Grand Est jusqu'à 10% en région Nouvelle-Aquitaine. La proportion varie également selon la filière de production : de 3% d'entreprises en élevage porcin/volaille à 16% en horticulture. Par ailleurs, plus l'entreprise emploie de salariés, plus elle a tendance à employer des salariés en situation de handicap.

## Nombre moyen de salariés en situation de handicap par exploitation



C'est le **nombre moyen de salariés en situation de handicap** en production agricole par exploitation qui emploie des travailleurs en situation de handicap.



Là aussi de fortes disparités s'observent selon les régions et filières de production.

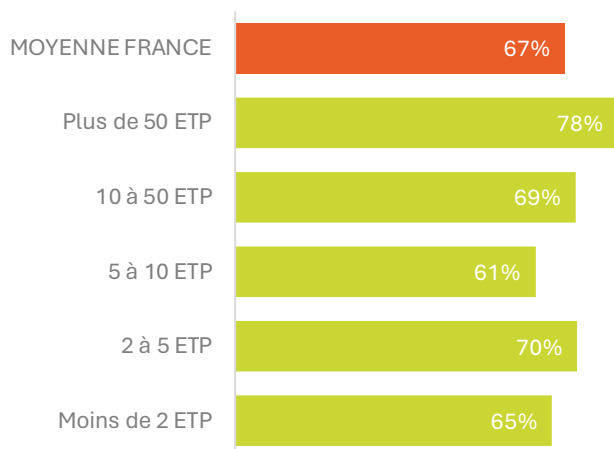
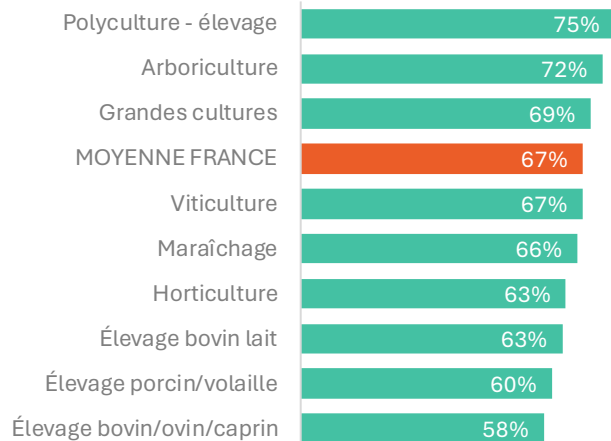
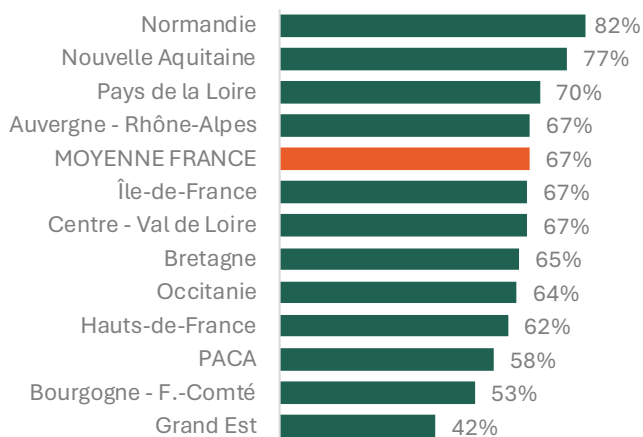
Le nombre moyen de salariés en situation de handicap par entreprise qui emploie ce profil de salarié oscille entre 1 en Centre – Val de Loire à 2,7 en Pays de la Loire et entre 1 dans les filières d'élevage à plus de 2 en viticulture et cultures spécialisées. Assez logiquement, plus l'entreprise emploie de salariés, plus elle emploie de salariés en situation de handicap.

## b. Adaptation du poste de travail pour les salariés en situation de handicap

### Part d'employeurs ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique



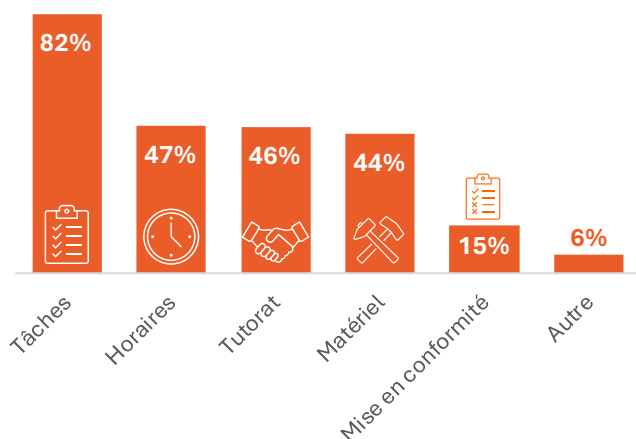
C'est la **part d'employeurs de salariés en situation de handicap qui ont adapté le poste** en fonction de ce profil spécifique du salarié. Nous verrons dans la partie suivante de quels types d'adaptations il s'agit.



La part d'employeurs de salariés en situation de handicap qui adapte le poste en fonction de ce profil spécifique oscille entre 42 et 82% selon la région. C'est en élevage bovin/ovin/caprin et élevage porcin/volaille que les proportions sont les plus faibles (moins de 60%) à l'inverse de la polyculture-élevage et arboriculture (plus de 70%). Il n'y a pas de corrélation entre taille de l'entreprise en nombre de salariés et part d'employeurs ayant adapté le poste pour ce profil de salarié.

## Type d'adaptations déployées pour les salariés en situation de handicap

Questions posées uniquement aux employeurs employant des salariés en situation de handicap et ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique, soit 4% de l'échantillon.



En ce qui concerne les salariés en situation de handicap, une adaptation de poste est principalement réalisée : **adaptation des tâches** (82% des employeurs de salariés en situation de handicap ayant adapté le poste spécifiquement). Ensuite sont réalisés l'**adaptation des horaires** (47%), la **mise en place d'un tutorat** (46%) et l'**achat de matériel** spécifique (44%). La mise en conformité des bâtiments reste plus marginale (15%).

On dénombre **1,6 adaptations par entreprise** qui emploie des salariés en situation de handicap.

Détail par région :

	Tâches	Horaires	Tutorat	Matériel	Mise en conformité	Autre
Moyenne France	82%	47%	46%	44%	15%	6%
Auvergne - Rhône-Alpes	72%	59%	52%	48%	24%	0%
Bourgogne - Franche-Comté	64%	27%	36%	27%	9%	0%
Bretagne	80%	35%	45%	55%	5%	15%
Centre - Val de Loire	100%	30%	40%	10%	0%	10%
Grand Est	<i>Non significatif</i>					
Hauts-de-France	69%	50%	31%	31%	0%	6%
Île-de-France	<i>Non significatif</i>					
Normandie	93%	43%	57%	21%	7%	7%
Nouvelle Aquitaine	83%	39%	49%	57%	11%	5%
Occitanie	91%	52%	52%	48%	22%	0%
PACA	75%	63%	38%	25%	13%	13%
Pays de la Loire	86%	62%	45%	43%	31%	7%

Détail par filière :

	Tâches	Horaires	Tutorat	Matériel	Mise en conformité	Autre
Moyenne France	82%	47%	46%	44%	15%	6%
Arboriculture	68%	52%	55%	45%	13%	6%
Élevage bovin lait	93%	33%	60%	40%	13%	0%
Élevage bovin/ovin/caprin	89%	50%	56%	33%	6%	11%
Élevage porcin/volaille	<i>Non significatif</i>					
Grandes cultures	81%	36%	44%	39%	6%	6%
Horticulture	84%	63%	26%	47%	42%	0%
Maraîchage	81%	53%	31%	39%	14%	11%
Polyculture - élevage	86%	50%	50%	53%	22%	3%
Viticulture	83%	42%	51%	46%	14%	6%

Détail par taille d'entreprise :

	Tâches	Horaires	Tutorat	Matériel	Mise en conformité	Autre
Moyenne France	82%	47%	46%	44%	15%	6%
Moins de 2 ETP	84%	48%	51%	36%	17%	5%
2 à 5 ETP	87%	50%	52%	38%	10%	4%
5 à 10 ETP	76%	58%	50%	37%	16%	5%
10 à 50 ETP	83%	39%	38%	55%	14%	11%
Plus de 50 ETP	72%	40%	40%	56%	20%	0%

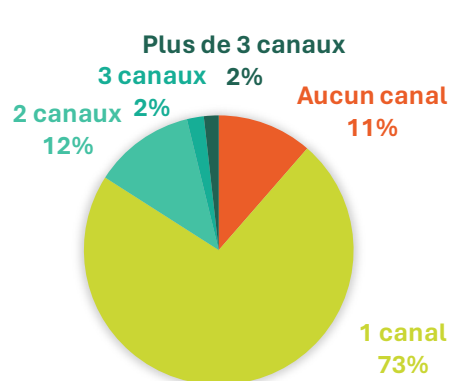
Parmi les employeurs de salariés en situation de handicap et ayant mis en place des adaptations de poste, les spécificités sont les suivantes :



- **L'adaptation des tâches** (82% des cas) est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions Centre – Val de Loire, Normandie et Occitanie ainsi qu'en élevage bovin lait. C'est moins le cas en région Bourgogne-Franche-Comté et Hauts-de-France ainsi qu'en arboriculture.
- **L'adaptation des horaires** (47% des cas) est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions PACA, Pays de la Loire et Auvergne-Rhône-Alpes ainsi qu'en horticulture. C'est moins le cas dans les régions Bourgogne-Franche-Comté, Centre – Val de Loire et Bretagne ainsi qu'en élevage bovin lait et grandes cultures.
- **La mise en place d'un tutorat** (46% des cas) est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions Normandie ainsi qu'en élevage bovin lait, élevage bovin/ovin/caprin et arboriculture ainsi que dans les plus petites structures. C'est moins fréquent dans les régions Hauts-de-France, Bourgogne-Franche-Comté et PACA ainsi qu'en horticulture et maraîchage.
- **L'achat de matériel** (44% des cas) est plus fréquemment réalisé par les employeurs des régions Nouvelle-Aquitaine et Bretagne ainsi qu'en polyculture-élevage et dans les plus grosses structures. C'est moins le cas en région Centre – Val de Loire, Normandie, PACA, Bourgogne-Franche-Comté et Hauts-de-France ainsi qu'en élevage bovin/ovin/caprin ainsi que dans les plus petites structures.

### c. Recrutement des salariés en situation de handicap

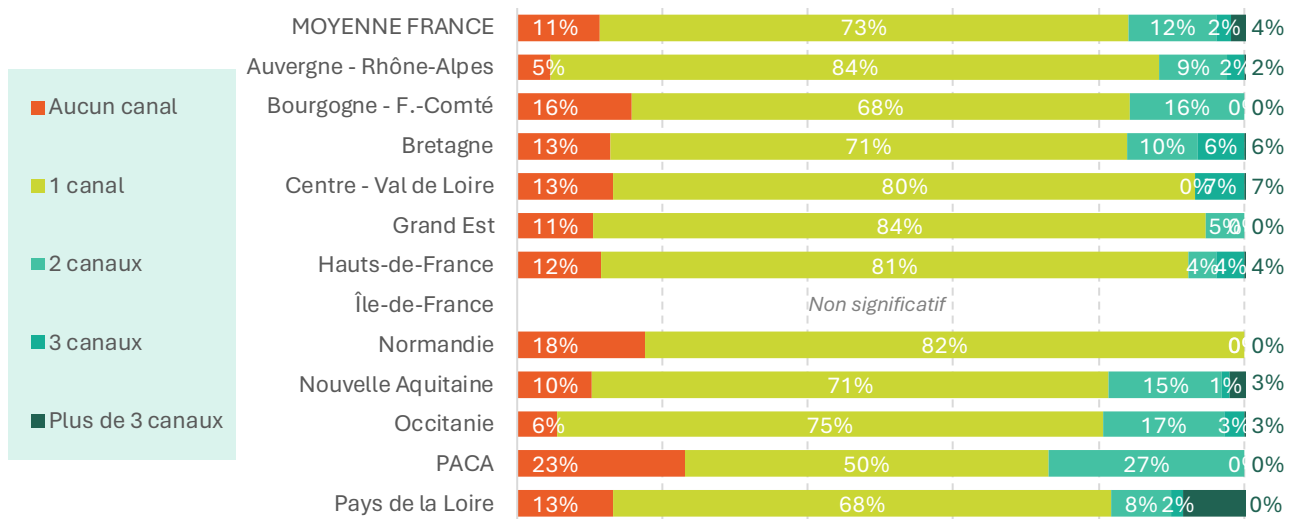
#### Nombre de canaux de recrutement utilisés pour recruter des salariés en situation de handicap



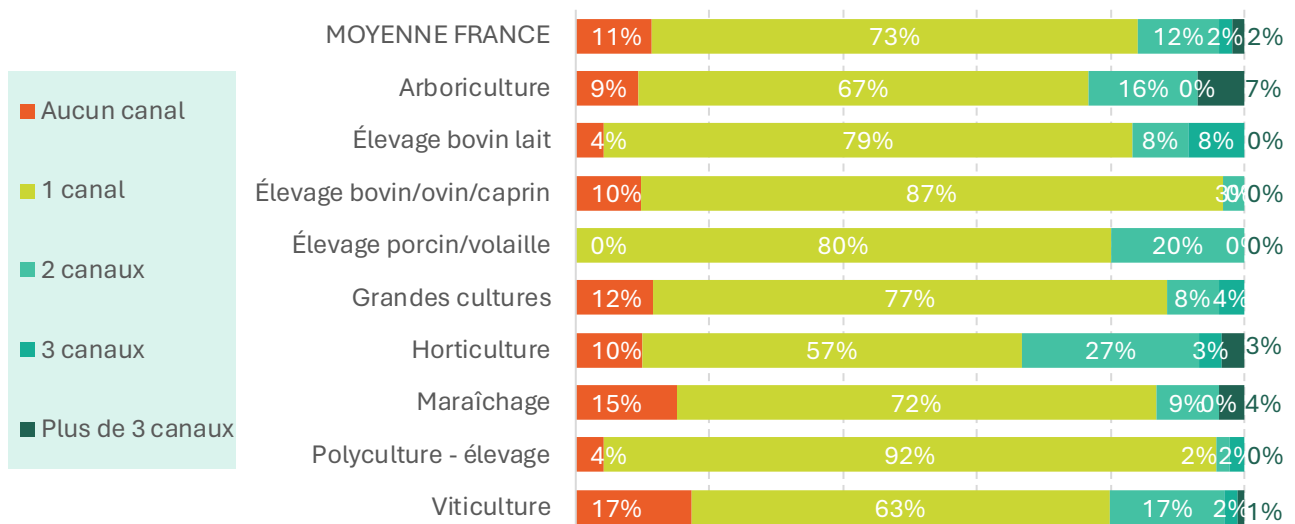
C'est le **nombre moyen de canaux de recrutement** utilisés par les employeurs pour recruter des salariés en situation de handicap.

**Les 3/4 des employeurs n'utilisent qu'un seul canal de recrutement pour ce profil de salarié** et seulement 4% en utilise 3 ou plus. Les 11% d'employeurs qui indiquent n'utiliser aucun canal de recrutement précisent que les salariés sont des personnes de la famille, que ces salariés étaient déjà présents sur l'exploitation ou que leur reconnaissance en qualité de travailleur handicapé est intervenue après leur recrutement.

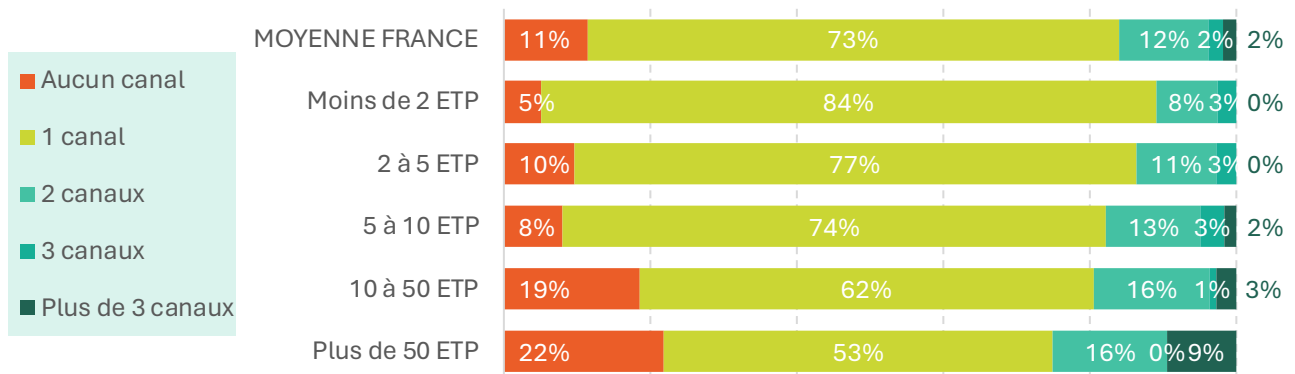
Détail par région :



Détail par filière :

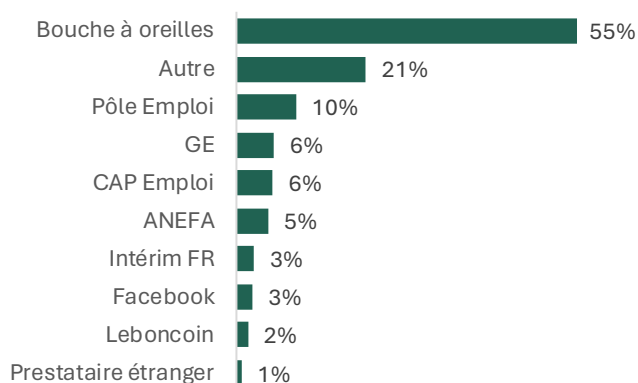


Détail par taille d'entreprise :



Les filières de cultures spécialisées et les plus grosses structures, qui emploient donc plus de salariés, ont plutôt tendance à utiliser un plus grand nombre de canaux de recrutement pour les salariés en situation de handicap.

## Type de canaux de recrutement utilisés pour recruter des salariés en situation de handicap



Pour le recrutement des salariés en situation de handicap, **les employeurs utilisent en majorité le bouche à oreilles** (55% des employeurs de salariés en situation de handicap), 10% recrutent via **Pôle Emploi** et 6% passent par **Groupements d'Employeurs** et **CAP Emploi**.

Parmi la réponse « Autre » qui est citée par 21% des employeurs de salariés en situation de handicap, les réponses les plus avancées sont le fait que ces recrutements sont fait dans un cadre familial ou amical.

### Détail par région :

	Bouche à oreilles	Autre	Pôle Emploi	GE	CAP Emploi	ANEFA	Intérim FR	Facebook	Leboncoin	Prestataire étranger
MOYENNE FRANCE	55%	21%	10%	6%	6%	5%	3%	3%	2%	1%
Auvergne - Rhône-Alpes	44%	23%	12%	5%	9%	2%	5%	5%	5%	0%
Bourgogne - Franche-Comté	53%	26%	11%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	5%
Bretagne	48%	6%	10%	3%	13%	16%	6%	3%	3%	0%
Centre - Val de Loire	27%	33%	7%	27%	0%	0%	7%	0%	0%	0%
Grand Est	74%	16%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	0%
Hauts-de-France	62%	19%	12%	0%	0%	0%	0%	4%	4%	0%
Île-de-France	<i>Non significatif</i>									
Normandie	71%	6%	0%	0%	0%	6%	0%	0%	0%	0%
Nouvelle Aquitaine	60%	27%	9%	4%	6%	6%	2%	0%	1%	0%
Occitanie	67%	11%	8%	17%	6%	3%	3%	3%	0%	0%
PACA	42%	23%	12%	12%	8%	0%	0%	4%	0%	4%
Pays de la Loire	52%	27%	13%	5%	7%	10%	3%	5%	2%	2%

### Détail par filière :

	Bouche à oreilles	Autre	Pôle Emploi	GE	CAP Emploi	ANEFA	Intérim FR	Facebook	Leboncoin	Prestataire étranger
MOYENNE FRANCE	55%	21%	10%	6%	6%	5%	3%	3%	2%	1%
Arboriculture	63%	19%	12%	14%	9%	5%	5%	2%	5%	2%
Élevage bovin lait	67%	8%	4%	8%	8%	8%	8%	0%	8%	0%
Élevage bovin/ovin/caprin	39%	35%	6%	0%	10%	3%	0%	0%	0%	0%
Élevage porcin/volaille	<i>Non significatif</i>									
Grandes cultures	65%	13%	6%	6%	4%	2%	2%	4%	2%	0%
Horticulture	67%	27%	20%	3%	7%	7%	0%	3%	0%	0%
Maraîchage	42%	21%	11%	8%	6%	6%	4%	9%	0%	0%
Polyculture - élevage	54%	23%	8%	2%	2%	8%	4%	0%	0%	0%
Viticulture	56%	24%	6%	7%	5%	4%	2%	1%	1%	2%

### Détail par taille d'entreprise :

	Bouche à oreilles	Autre	Pôle Emploi	GE	CAP Emploi	ANEFA	Intérim FR	Facebook	Leboncoin	Prestataire étranger
MOYENNE FRANCE	55%	21%	10%	6%	6%	5%	3%	3%	2%	1%
Moins de 2 ETP	58%	23%	8%	5%	6%	5%	1%	0%	3%	1%
2 à 5 ETP	59%	19%	7%	7%	3%	7%	3%	3%	0%	0%
5 à 10 ETP	52%	24%	6%	6%	8%	6%	3%	10%	0%	0%
10 à 50 ETP	52%	18%	14%	7%	6%	4%	4%	2%	3%	1%
Plus de 50 ETP	56%	25%	16%	3%	9%	3%	6%	0%	3%	3%

Dans le détail, pour le recrutement de salariés en situation de handicap :

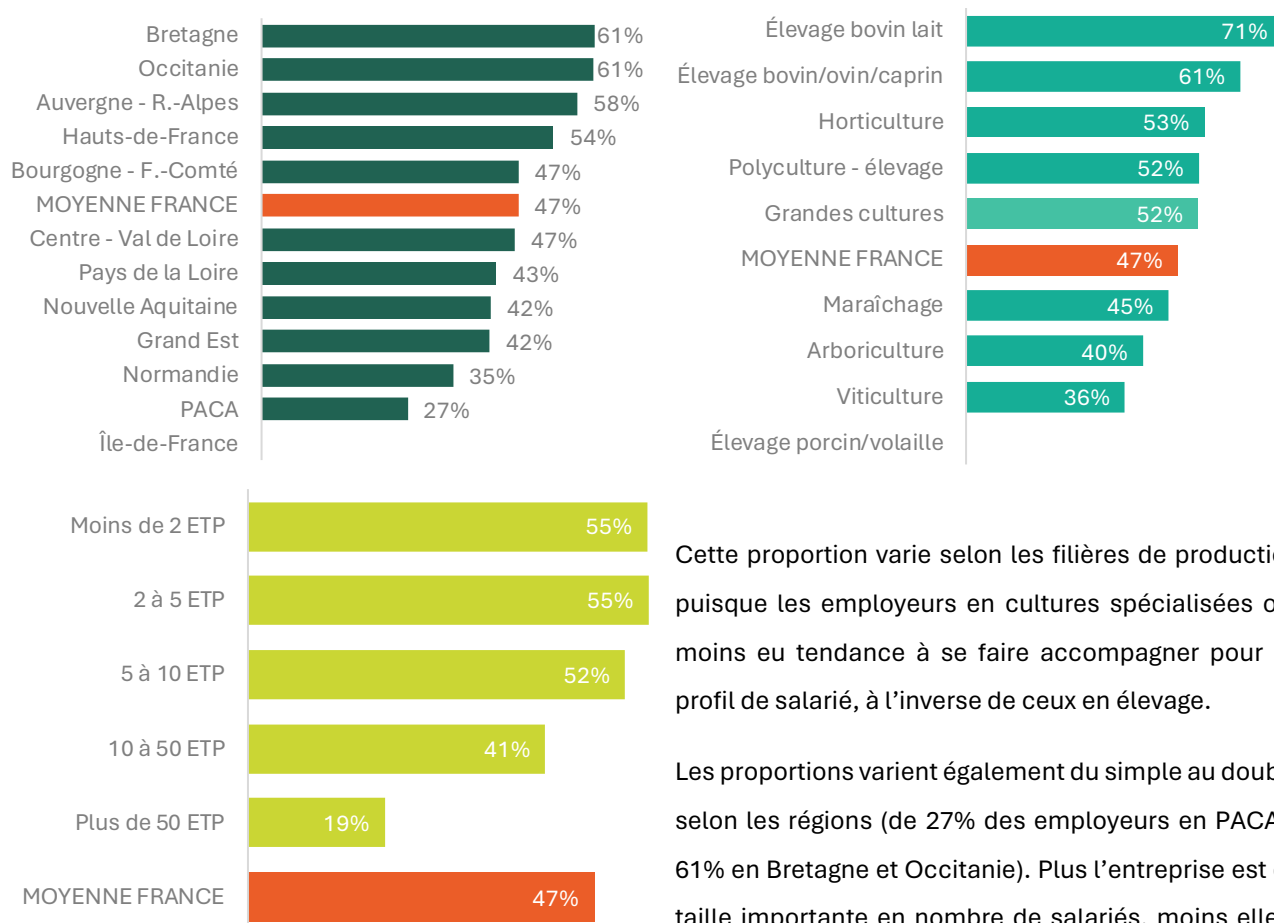
- \* Le **bouche à oreilles** est plus plébiscité par les employeurs en Grand Est et Normandie ainsi que dans les filières horticulture, grandes cultures et élevage bovin lait. C'est le moins cas en Centre – Val de Loire, PACA et en élevage bovin/ovin/caprin et maraîchage.
- \* Le fait de passer par **CAP Emploi** est plus fréquent en Bretagne et en élevage bovin/ovin/caprin.

#### d. Accompagnement pour l'arrivée salariés en situation de handicap dans l'entreprise

Part d'employeurs de salariés en situation de handicap à s'être fait accompagné dans l'arrivée de ces salariés



C'est la part d'employeurs de salariés en situation de handicap à s'être fait accompagné par une structure externe pour l'arrivée de ces salariés. Cela peut comprendre les formalités d'embauche, le recrutement, l'intégration ou l'adaptation du poste de travail par exemple.

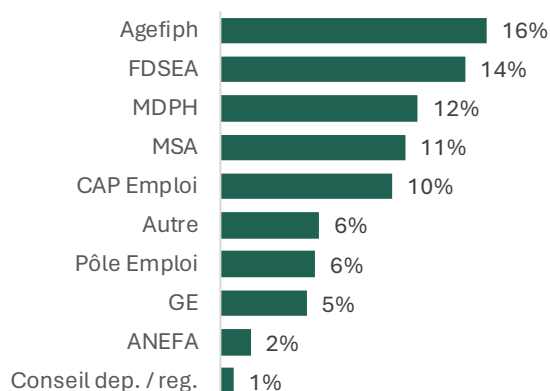


Cette proportion varie selon les filières de production puisque les employeurs en cultures spécialisées ont moins eu tendance à se faire accompagner pour ce profil de salarié, à l'inverse de ceux en élevage.

Les proportions varient également du simple au double selon les régions (de 27% des employeurs en PACA à 61% en Bretagne et Occitanie). Plus l'entreprise est de taille importante en nombre de salariés, moins elle a

tendance à se faire accompagner pour l'arrivée des salariés en situation de handicap.

## Type de structure étant intervenu dans l'arrivée des salariés en situation de handicap



La principale structure étant intervenue auprès des employeurs de salariés en situation de handicap est l'Agefiph qui a accompagné 16% des employeurs de salariés en situation de handicap.

Viennent ensuite, la FDSEA (14% des employeurs de salariés en situation de handicap), les MDPH (12%), la MSA (11%) et CAP Emploi (10%).

### Détail par région :

	Agefiph	FDSEA	MDPH	MSA	CAP Emploi	Autre	Pôle Emploi	GE	ANEFA	Conseil dep. / reg.
MOYENNE FRANCE	16%	14%	12%	11%	10%	6%	6%	5%	2%	1%
Auvergne - Rhône-Alpes	23%	5%	28%	7%	14%	5%	14%	5%	0%	0%
Bourgogne - Franche-Comté	16%	11%	0%	11%	21%	5%	5%	5%	0%	0%
Bretagne	16%	10%	26%	13%	23%	0%	10%	6%	6%	0%
Centre - Val de Loire	13%	20%	13%	7%	0%	0%	0%	20%	0%	0%
Grand Est	21%	11%	0%	5%	5%	11%	0%	0%	0%	0%
Hauts-de-France	19%	27%	8%	4%	8%	12%	4%	0%	0%	0%
Île-de-France	Non significatif									
Normandie	18%	12%	12%	12%	0%	6%	0%	0%	0%	0%
Nouvelle Aquitaine	15%	18%	12%	12%	10%	7%	4%	2%	2%	2%
Occitanie	14%	33%	6%	14%	3%	0%	6%	14%	0%	0%
PACA	4%	4%	4%	4%	4%	8%	8%	4%	0%	0%
Pays de la Loire	15%	7%	8%	18%	13%	7%	5%	5%	5%	2%

### Détail par filière :

	Agefiph	FDSEA	MDPH	MSA	CAP Emploi	Autre	Pôle Emploi	GE	ANEFA	Conseil dep. / reg.
MOYENNE FRANCE	16%	14%	12%	11%	10%	6%	6%	5%	2%	1%
Arboriculture	12%	5%	7%	12%	5%	7%	9%	12%	5%	2%
Élevage bovin lait	25%	33%	33%	13%	13%	4%	8%	13%	4%	4%
Élevage bovin/ovin/caprin	29%	23%	23%	10%	13%	13%	6%	0%	0%	0%
Élevage porcin/volaille	Non significatif									
Grandes cultures	17%	29%	8%	6%	12%	8%	2%	6%	2%	0%
Horticulture	20%	3%	17%	20%	13%	7%	7%	3%	0%	0%
Maraîchage	8%	6%	6%	9%	8%	6%	4%	8%	2%	0%
Polyculture - élevage	15%	21%	15%	15%	15%	8%	8%	0%	0%	0%
Viticulture	14%	9%	8%	11%	9%	2%	2%	4%	2%	1%

### Détail par taille d'entreprise :

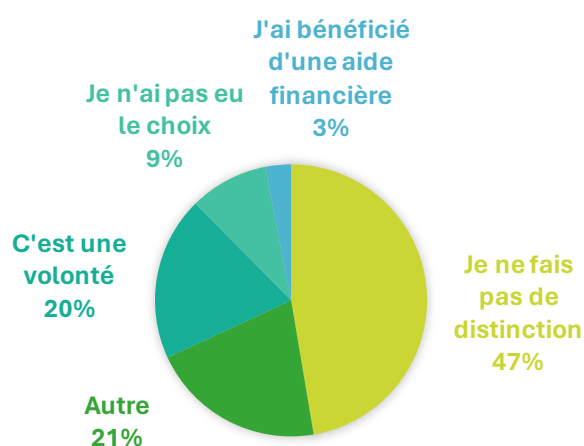
	Agefiph	FDSEA	MDPH	MSA	CAP Emploi	Autre	Pôle Emploi	GE	ANEFA	Conseil dep. / reg.
MOYENNE FRANCE	16%	14%	12%	11%	10%	6%	6%	5%	2%	1%
Moins de 2 ETP	20%	25%	16%	11%	11%	7%	8%	4%	2%	1%
2 à 5 ETP	12%	21%	8%	12%	10%	7%	5%	7%	1%	1%
5 à 10 ETP	15%	13%	16%	6%	8%	8%	3%	5%	3%	0%
10 à 50 ETP	17%	4%	9%	12%	13%	4%	6%	6%	2%	1%
Plus de 50 ETP	6%	0%	3%	13%	3%	3%	0%	3%	0%	0%

- \* L'Agefiph semble plus fréquemment plébiscitée par les employeurs d'Auvergne-Rhône-Alpes ainsi que par ceux des filières d'élevage bovin lait et élevage bovin/ovin/caprin. C'est moins fréquent chez les employeurs de PACA et ceux en maraîchage ou des plus grosses structures.

- \* Les **FDSEA** sont plus fréquemment intervenus dans les régions Occitanie, Hauts-de-France et Centre – Val de Loire ainsi que dans les filières d'élevage bovin lait, grandes cultures, élevage bovin/ovin/caprin et dans les plus petites structures.
- \* La **MDPH** est intervenue plus fréquemment dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Bretagne ainsi qu'en élevage bovin lait, élevage bovin/ovin/caprin.
- \* La **MSA** est intervenue plus fréquemment en région Pays de la Loire et en horticulture.

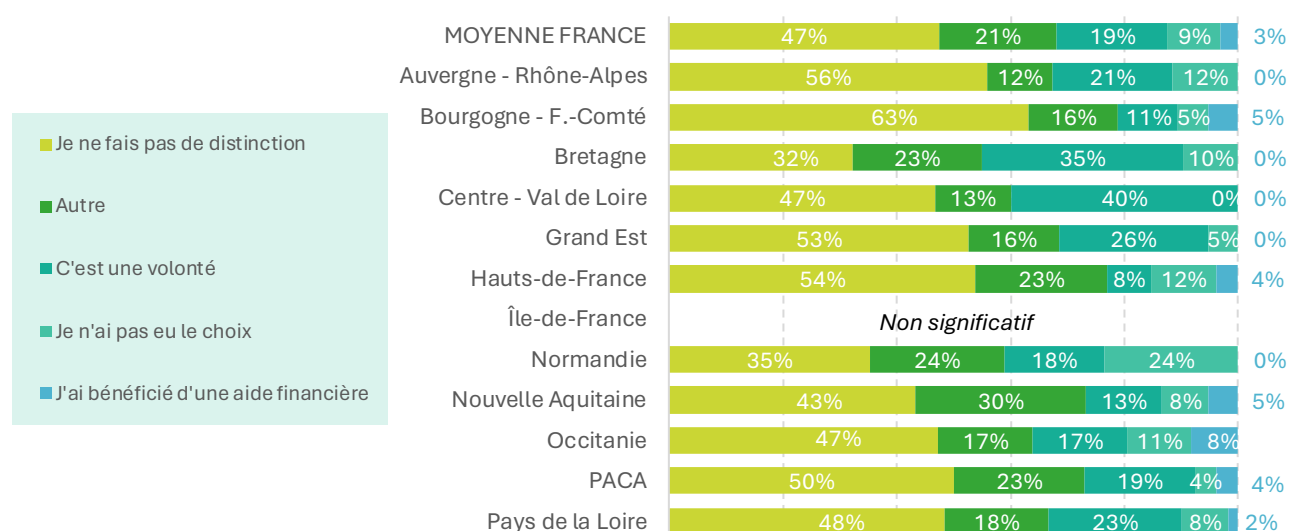
## e. Volonté de recruté des salariés en situation de handicap

### Principale raison du recrutement de salariés en situation de handicap – 1 seule réponse possible

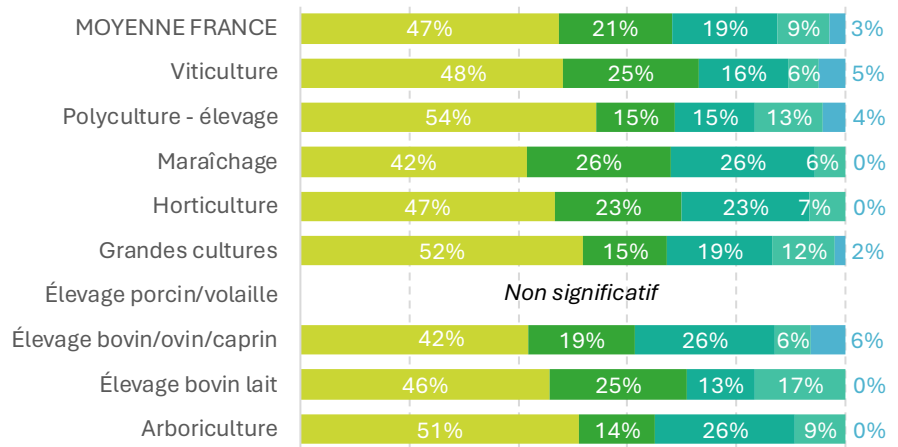
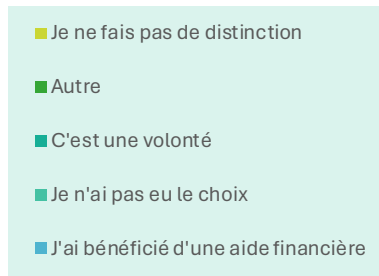


Les employeurs de salariés en situation de handicap indiquent en premier lieu que ces recrutements ont été fait **sans distinction selon le profil du candidat** (47%). Ensuite, **1/5 d'entre eux indiquent une raison qui n'est pas citée** qui correspond la plupart du temps au fait que le salarié était déjà l'entreprise ou que la reconnaissance du handicap est intervenue après le recrutement. Près **d'un employeur sur 5 indique que ce choix de profil est une réelle volonté**.

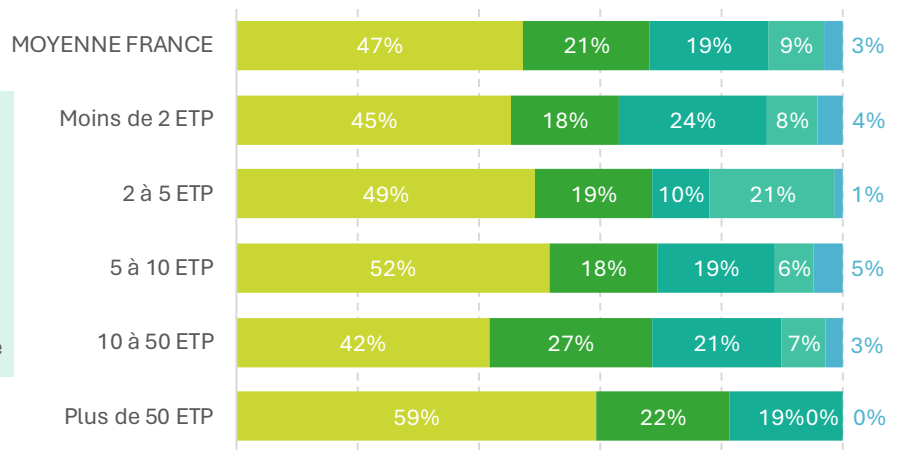
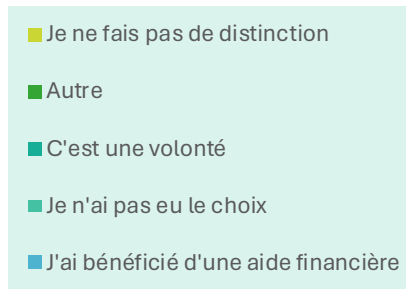
#### Détail par région :



Détail par filière :



Détail par taille d'entreprise :



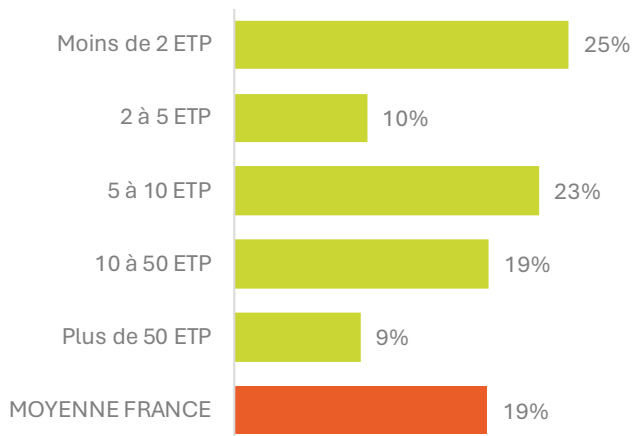
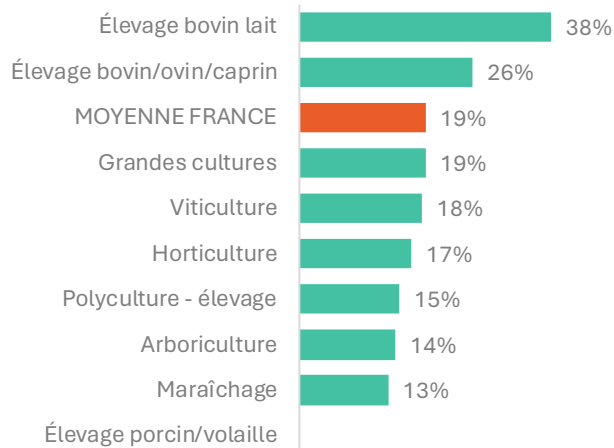
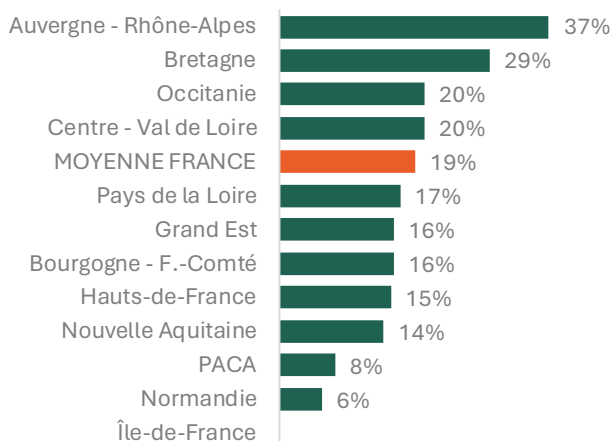
Les employeurs qui ont eu une réelle volonté de recruter des salariés en situation de handicap sont plus nombreux dans la région Centre – Val de Loire et Bretagne ainsi que dans les filières maraîchage, arboriculture et élevage bovin/ovin/caprin ainsi que dans les plus petites structures.

f. Aide financière au recrutement de salariés en situation de handicap

Part d'employeurs de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une aide financière



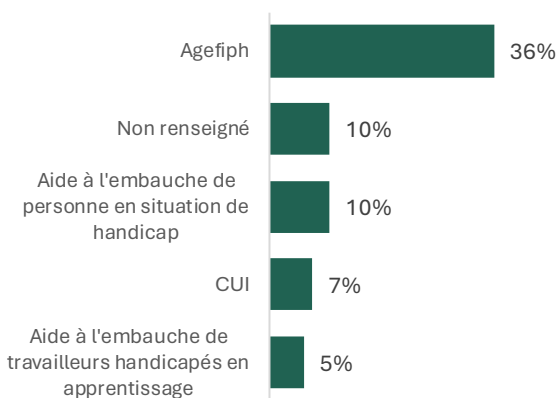
C'est la part d'employeurs de salariés en situation de handicap à avoir bénéficié d'une aide financière pour le recrutement de ce profil de salarié.



La part d'employeurs de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une aide financière pour leur recrutement varie fortement selon la région : de 6% en Normandie à 37% en Auvergne-Rhône-Alpes. Les employeurs en filières d'élevage sont plus nombreux à avoir bénéficié d'une aide financière au recrutement de salariés en situation de handicap (de 26 à 38%). C'est moins fréquent en cultures spécialisées et viticulture.

## Type de dispositif mobilisé

Question posée uniquement aux employeurs employant des salariés en situation de handicap et ayant bénéficié d'une aide financière pour leur recrutement, soit 1% de l'échantillon.



Le principal dispositif cité par les employeurs de salariés en situation de handicap correspond aux aides proposées par l'Agefiph, mobilisé par 36% des employeurs ayant bénéficié d'une aide.

Ils évoquent également les aides à l'embauche de personne en situation de handicap (10%), le CUI (7%) et les aides à l'embauche de travailleurs handicapés en apprentissage (5%).

Réponses supérieures à 5% du total de réponses





## LES TRAVAILLEURS EXTERNES A L'EXPLOITATION

Sont considérés comme **salariés externes à l'exploitation**, tout salarié appartenant à une autre structure et venant travailler sur l'exploitation. Il peut s'agir par exemple de salarié de groupements d'employeurs, de services de remplacement, d'ETA, de CUMA, de prestataire étranger, d'agence d'intérim, etc.

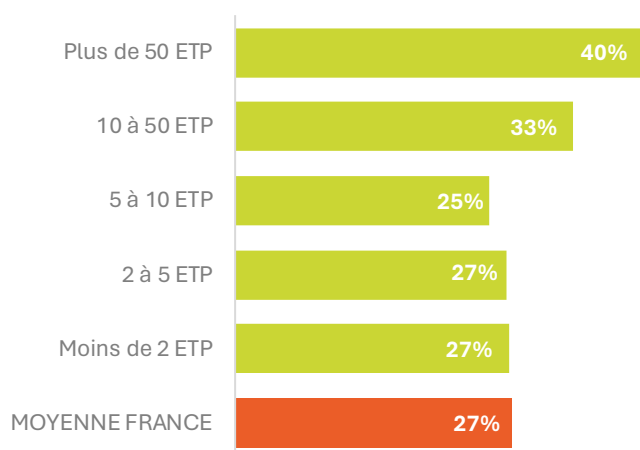
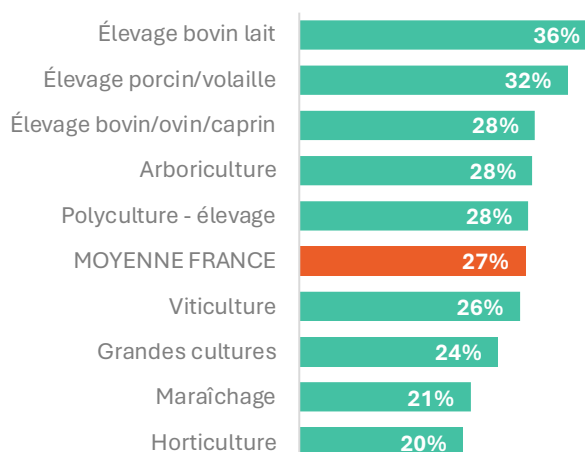
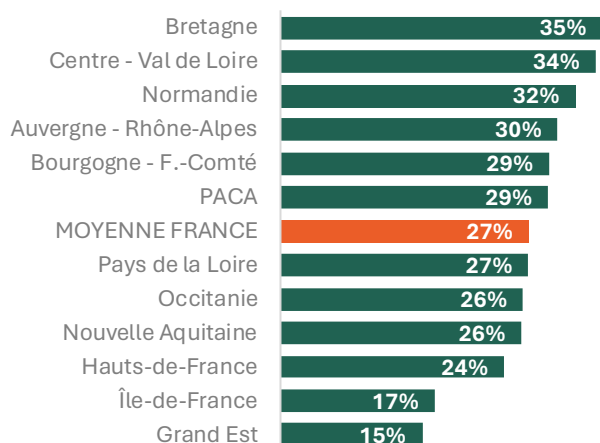
Questions posées uniquement aux employeurs ayant indiqué employer des salariés externes à l'exploitation, soit **27%** de l'échantillon.

### a. Présence de travailleurs externes dans les entreprises agricoles

#### Part d'exploitation qui emploient des travailleurs externes



C'est **la part d'entreprises**, parmi celles employant des salariés, **qui emploient des salariés d'une structure externe à l'entreprise.**

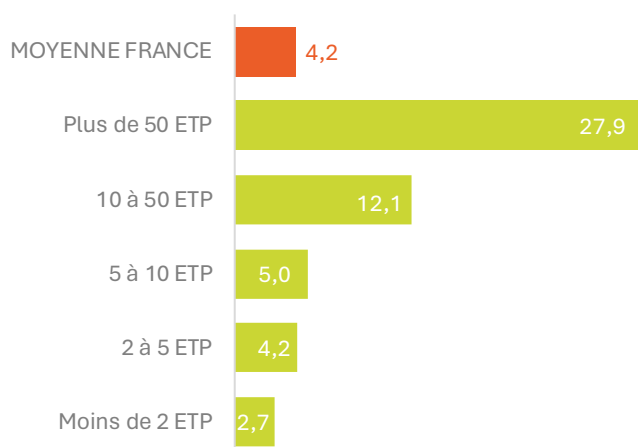
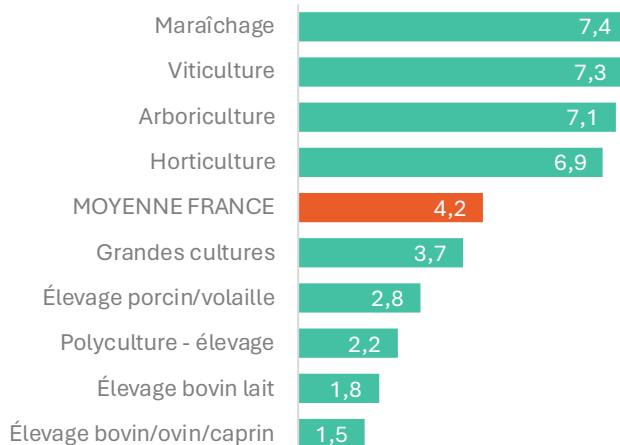
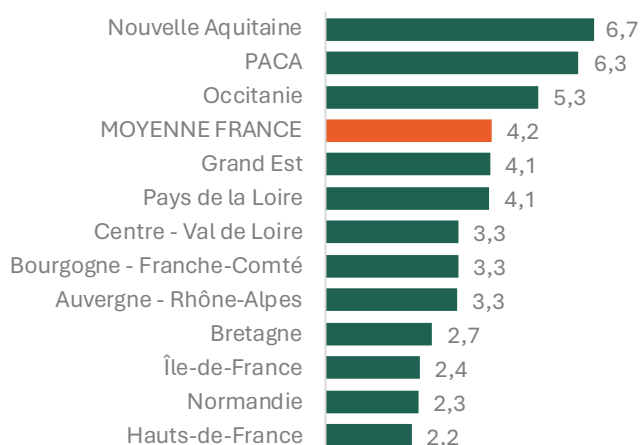


La proportion d'entreprises employant des travailleurs d'une structure externe varie fortement selon les régions : de 15% des entreprises en Grand Est jusqu'à 35% en Bretagne. Ce sont dans les entreprises en élevage que le recours à des travailleurs externes est plus fréquent à l'inverse des filières de cultures spécialisées (30% et plus en élevage et 20% en horticulture/maraîchage). Par ailleurs, plus l'entreprise emploie de salariés, plus elle a tendance à employer des salariés de structures externes à l'exploitation.

## Nombre moyen de salariés externes à l'exploitation



C'est le **nombre moyen de salariés de structures externes** par exploitation qui en emploie.

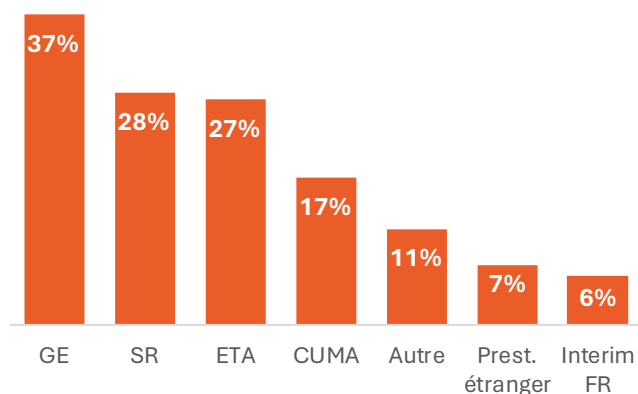


elle emploie de salariés de structures externes.

Là aussi de fortes disparités s'observent selon les régions et filières de production.

Le nombre moyen de salariés de structures externes par entreprise qui emploie ce profil de salarié oscille entre 2,2 en Hauts-de-France à 6,7 en Nouvelle-Aquitaine et entre moins de 3 dans les filières d'élevage à plus de 7 en viticulture et cultures spécialisées. Assez logiquement, plus l'entreprise emploie de salariés, plus

### b. Provenance de ces travailleurs externes à l'entreprise



Les employeurs qui emploient des salariés d'autres structures (27% de l'échantillon) **se tournent majoritairement vers les groupements d'employeurs** (37% d'entre eux) puis vers les **Services de Remplacement** (28%) et les **ETA** (27%).

Dans une moindre mesure, les CUMA sont sollicitées (17%). Moins de 10% des employeurs qui accueillent des travailleurs externes se tournent vers des prestataires étrangers ou des agences d'intérim.

### Détail par région :

	GE	SR	ETA	CUMA	Autre	Prest. étranger	Interim FR
Moyenne France	37%	28%	27%	17%	11%	7%	6%
Auvergne - Rhône-Alpes	45%	31%	12%	13%	8%	9%	5%
Bourgogne - Franche-Comté	42%	37%	17%	13%	15%	6%	8%
Bretagne	15%	18%	66%	28%	9%	2%	5%
Centre - Val de Loire	51%	41%	10%	2%	6%	1%	3%
Grand Est	20%	19%	22%	10%	25%	7%	2%
Hauts-de-France	42%	30%	28%	14%	18%	3%	4%
Île-de-France	47%	0%	47%	16%	21%	0%	5%
Normandie	19%	38%	52%	32%	8%	1%	3%
Nouvelle Aquitaine	37%	21%	34%	20%	4%	11%	8%
Occitanie	47%	26%	11%	9%	14%	8%	7%
PACA	50%	12%	14%	13%	13%	20%	8%
Pays de la Loire	32%	37%	31%	36%	12%	6%	7%

### Détail par filière :

	GE	SR	ETA	CUMA	Autre	Prest. étranger	Interim FR
Moyenne France	37%	28%	27%	17%	11%	7%	6%
Arboriculture	54%	17%	14%	7%	10%	10%	13%
Élevage bovin lait	22%	49%	42%	37%	8%	0%	1%
Élevage bovin/ovin/caprin	28%	49%	18%	21%	6%	0%	2%
Élevage porc/volaille	26%	26%	46%	29%	17%	1%	4%
Grandes cultures	47%	18%	29%	13%	13%	3%	4%
Horticulture	64%	11%	6%	3%	14%	11%	31%
Maraîchage	56%	10%	12%	9%	6%	19%	12%
Polyculture - élevage	27%	42%	36%	23%	7%	3%	2%
Viticulture	40%	9%	18%	6%	19%	19%	10%

### Détail par taille d'entreprise :

	GE	SR	ETA	CUMA	Autre	Prest. étranger	Interim FR
Moyenne France	37%	28%	27%	17%	11%	7%	6%
Moins de 2 ETP	32%	34%	30%	20%	10%	5%	3%
2 à 5 ETP	38%	22%	26%	18%	16%	7%	6%
5 à 10 ETP	46%	10%	17%	8%	20%	15%	8%
10 à 50 ETP	61%	7%	14%	3%	7%	17%	19%
Plus de 50 ETP	44%	0%	22%	0%	0%	22%	44%

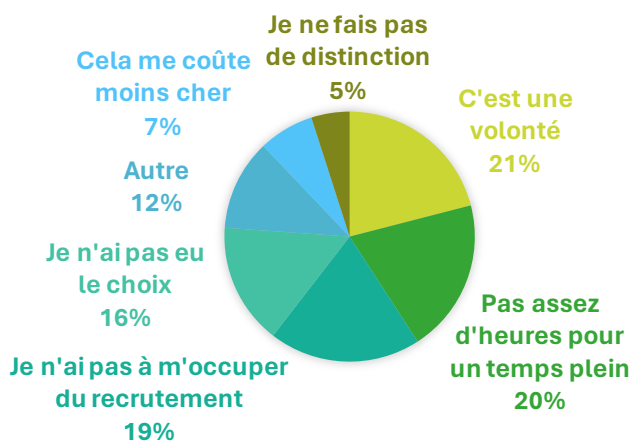
Parmi les employeurs accueillant des salariés externes à l'exploitation, des différences notables s'observent selon leur région, filière et taille d'entreprise :

- L'accueil de **salariés de GE** est plus fréquent chez les employeurs des régions Centre – Val de Loire, PACA, Occitanie et Île-de-France ainsi que ceux des filières de cultures spécialisées et grandes cultures. C'est également le cas des plus grosses structures. A l'inverse, c'est moins fréquent chez les employeurs des régions Bretagne, Grand Est et Normandie tout comme chez ceux des filières d'élevage et polyculture-élevage.

- L'accueil de **salariés de SR** est plus fréquent chez les employeurs des régions Centre – Val de Loire, Normandie, Pays de la Loire et Bourgogne-Franche-Comté ainsi que chez les employeurs des filières élevage bovin lait, bovin/ovin/caprin et polyculture-élevage. C'est plus fréquent dans les plus petites structures (-2 ETP). A l'inverse, c'est moins fréquent chez les employeurs des régions d'Île-de-France, de PACA, Bretagne et Grand Est ainsi que chez les employeurs des filières de cultures spécialisées, viticulture et des plus grosses structures.
- L'accueil de **salariés d'une ETA** est plus fréquent chez les employeurs de Bretagne, Normandie et Ile-de-France ainsi que ceux des filières d'élevage porcin/volaille, élevage bovin lait et polyculture-élevage. C'est moins le cas chez les employeurs des régions Centre – Val de Loire, Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes et PACA ainsi que ceux des filières de cultures spécialisées et viticulture.
- L'accueil de **salariés de CUMA** est plus fréquent chez les employeurs des régions Pays de la Loire, Normandie et Bretagne ainsi que des filières d'élevage et polyculture-élevage tout comme ceux des plus petites structures. C'est moins fréquent chez les employeurs de Centre – Val de Loire et d'Occitanie ainsi que ceux des filières de cultures spécialisées et des plus grosses structures.

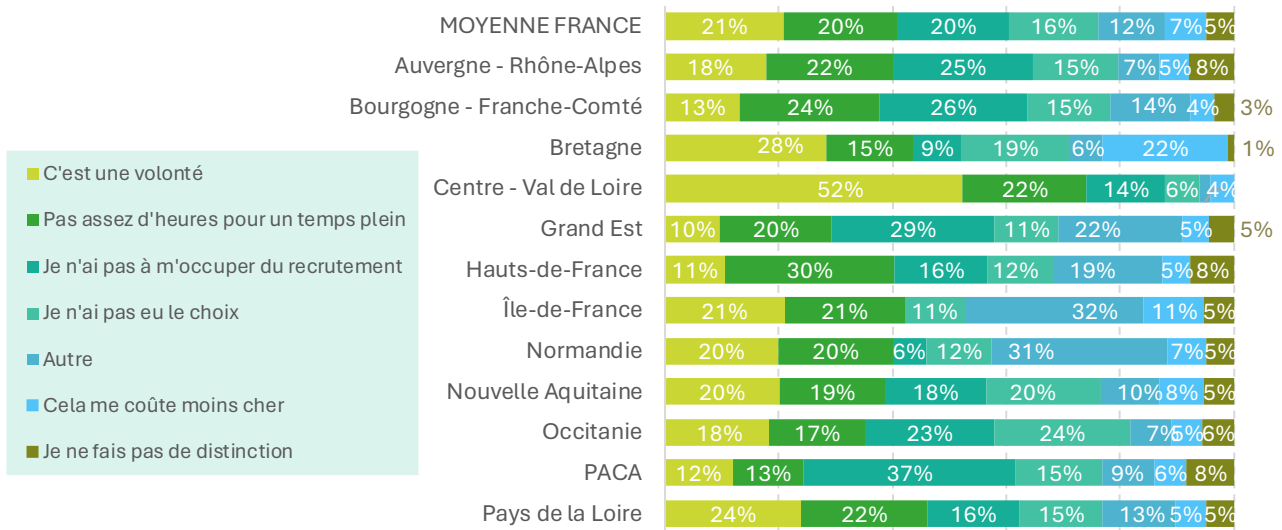
### c. Volonté de recruté des salariés externes à l'exploitation

#### Principale raison du recrutement de salariés externes – 1 seule réponse possible

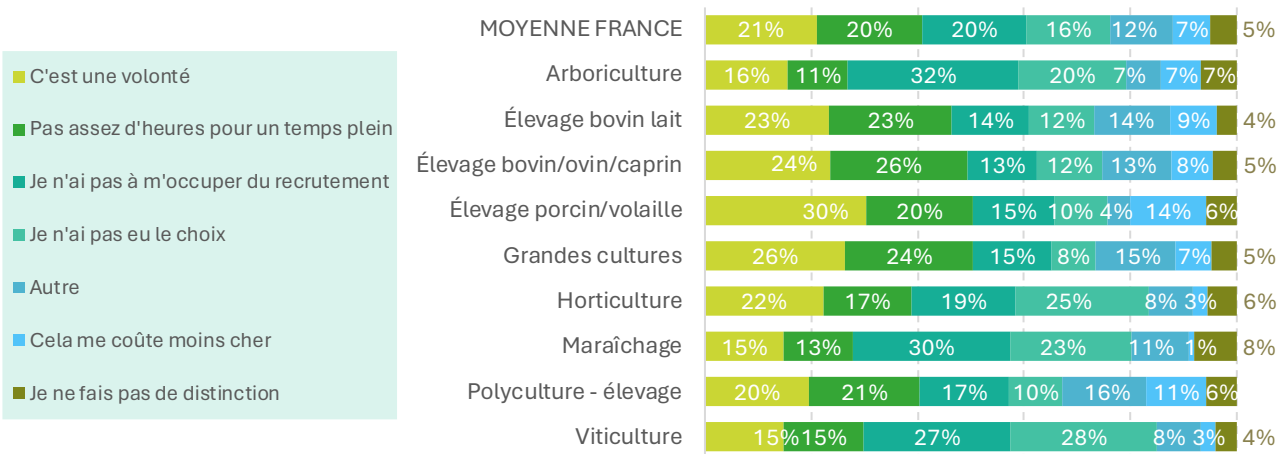


Les employeurs de salariés d'une structure externe indiquent en premier lieu que ce choix de profil **est une réelle volonté** (21%). Ensuite, **1/5 d'entre eux indiquent qu'ils n'ont pas assez d'heures à proposer pour un temps plein**. Près **d'un employeur sur 5** indique que ce choix leur permet de ne pas se soucier du recrutement.

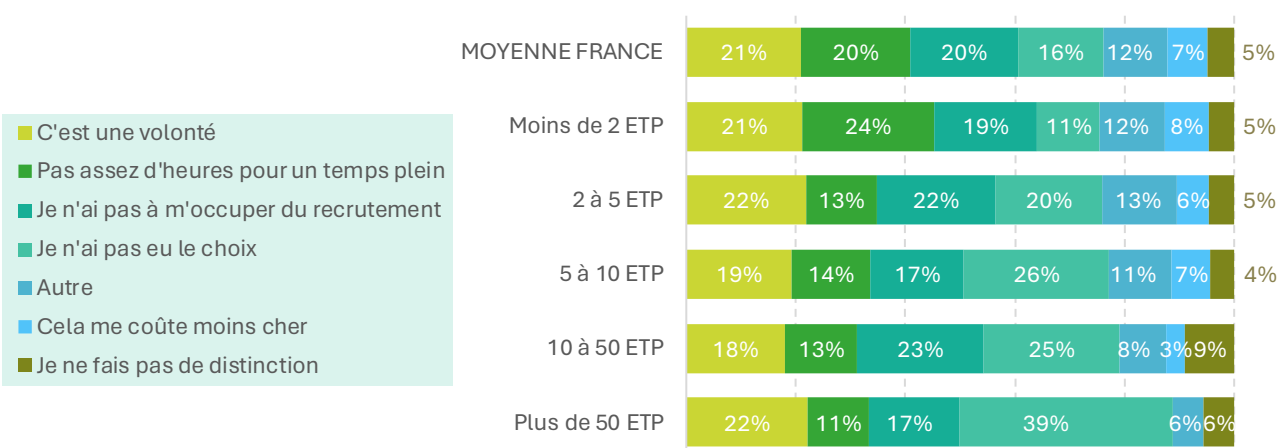
Détail par région :



Détail par filière :



Détail par taille d'entreprise :



Les employeurs qui ont eu une réelle volonté de recruter des salariés externes sont plus nombreux dans la région Centre – Val de Loire et Bretagne ainsi que dans les filières d'élevage et en grandes cultures.



## LES TRAVAILLEURS EN INSERTION

Sont considérés comme **salariés en insertion**, les personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. Elles peuvent être des jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté, des bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, etc.), des demandeurs d'emploi de longue durée ou des travailleurs reconnus handicapés.

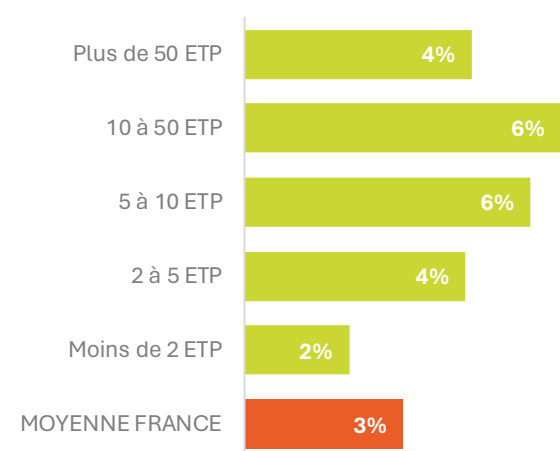
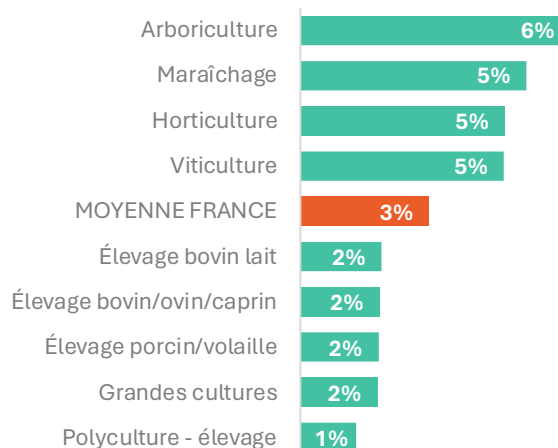
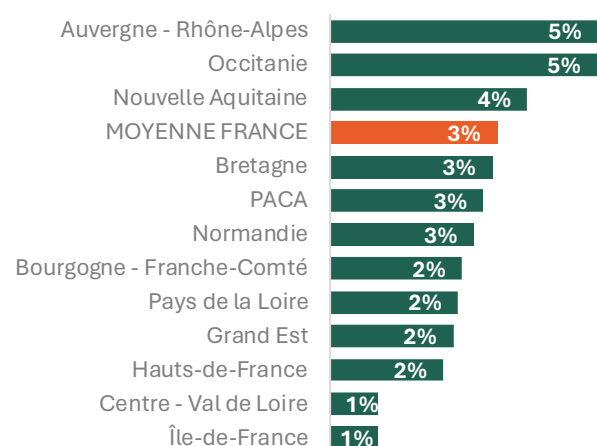
Questions posées uniquement aux employeurs ayant indiqué employer des salariés en insertion, soit 3% de l'échantillon.

### a. Présence de travailleurs en insertion dans les entreprises agricoles

#### Part d'exploitation qui emploient des travailleurs en insertion



C'est **la part d'entreprises**, parmi celles employant des salariés, **qui emploient des salariés en insertion**.



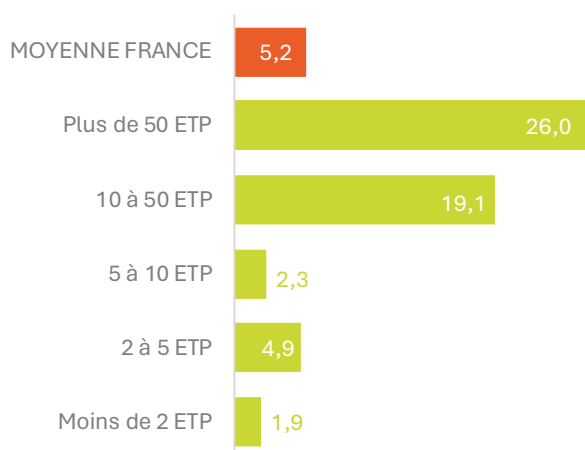
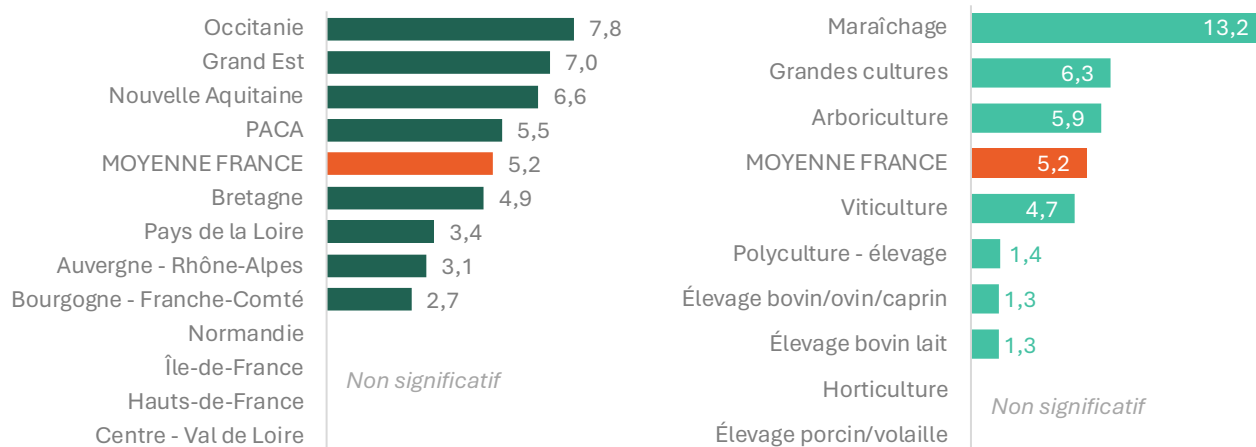
La proportion d'entreprises employant des travailleurs en insertion varie fortement selon les régions : de 1% des entreprises en Île-de-France et Centre - Val de Loire jusqu'à 5% en Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie. Ce sont dans les entreprises de cultures spécialisées et viticulture que le recours à des travailleurs en insertion est plus fréquent à l'inverse des filières d'élevage (5% et plus en cultures spécialisées et 2% en élevage).

Par ailleurs, plus l'entreprise emploie de salariés, plus elle a tendance à employer des salariés en insertion.

## Nombre moyen de salariés en insertion



C'est le **nombre moyen de salariés en insertion** par exploitation qui en emploie.



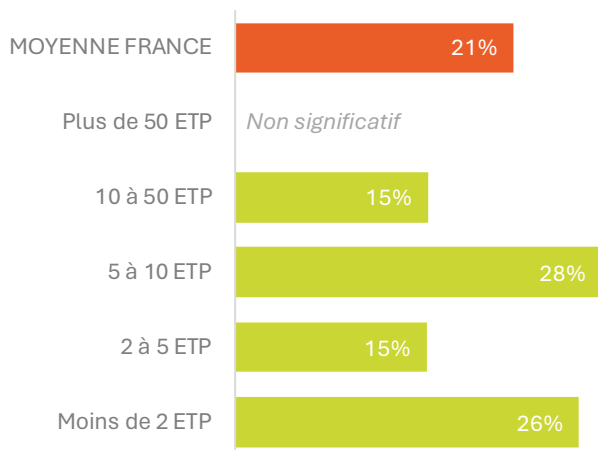
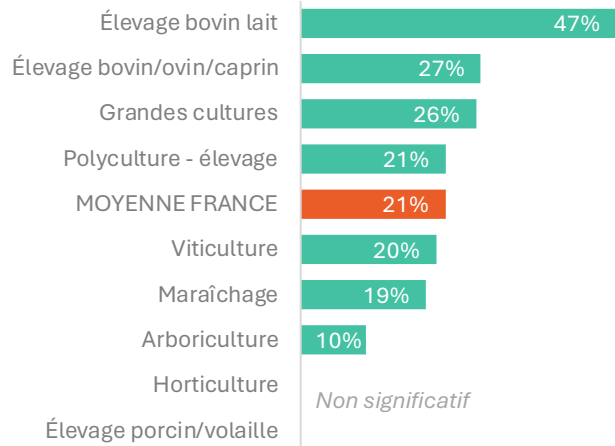
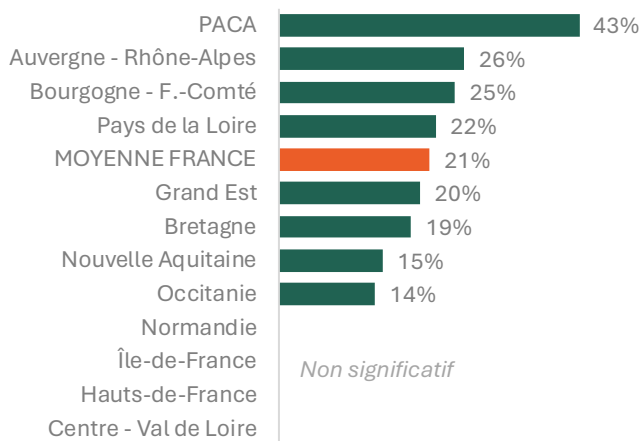
Là aussi de fortes disparités s'observent selon les régions et filières de production. Le nombre moyen de salariés en insertion par entreprise qui en emploie oscille entre 2,7 en Bourgogne-Franche-Comté à 7,8 en Occitanie et entre près de 1 dans les filières d'élevage à plus de 6 en grandes cultures et cultures spécialisées. Assez logiquement, plus l'entreprise emploie de salariés, plus elle emploie de salariés en insertion.

### b. Adaptation du poste de travail pour les salariés en insertion

#### Part d'employeurs ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique



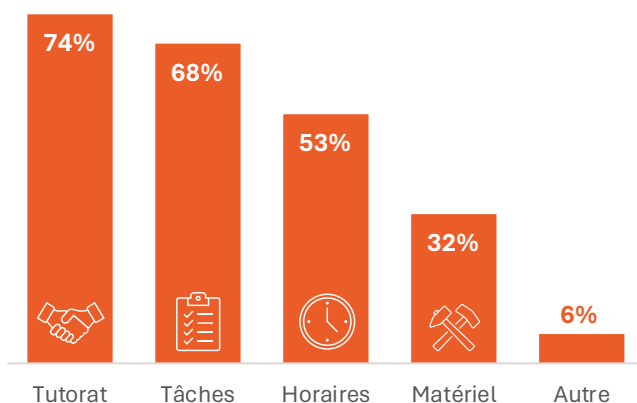
C'est la **part d'employeurs de salariés en insertion qui ont adapté le poste** en fonction de ce profil spécifique du salarié. Nous verrons dans la partie suivante de quels types d'adaptations il s'agit.



La part d'employeurs de salariés en insertion qui adapte le poste en fonction de ce profil spécifique oscille entre 14 et 43% selon la région. C'est en cultures spécialisées et viticulture que les proportions sont les plus faibles (moins de 20%) à l'inverse de l'élevage et des grandes cultures (plus de 25%). Il n'y a pas de corrélation entre taille de l'entreprise en nombre de salariés et part d'employeurs ayant adapté le poste pour ce profil de salarié.

## Type d'adaptations déployées pour les salariés en insertion

Questions posées uniquement aux employeurs employant des salariés en insertion et ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique, soit 0,7% de l'échantillon.



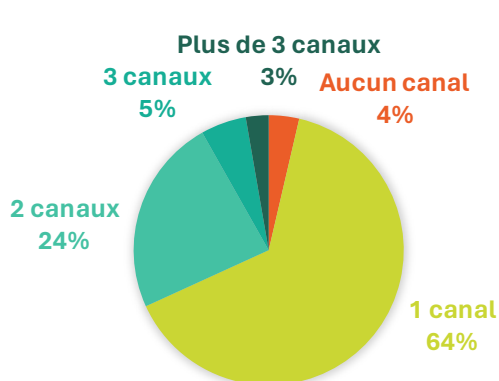
En ce qui concerne les salariés en insertion, les principales adaptations de poste sont : **la mise en place d'un tutorat** (74% des employeurs de salariés en insertion ayant adapté le poste spécifiquement). Ensuite sont réalisés l'**adaptation des tâches** (68%), l'**adaptation des horaires** (53%) et l'**achat de matériel** spécifique (32%).

En raison de la faiblesse de l'échantillonnage les résultats ne pourront pas être détaillés par région, filière et taille d'entreprise.



### c. Recrutement des salariés en insertion

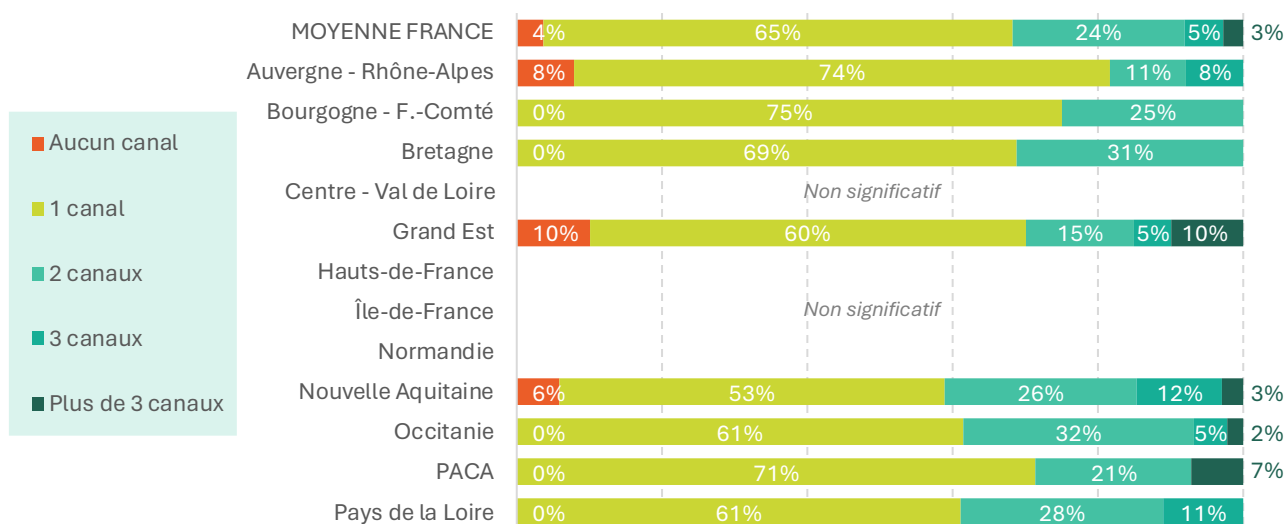
#### Nombre de canaux de recrutement utilisés pour recruter des salariés en insertion



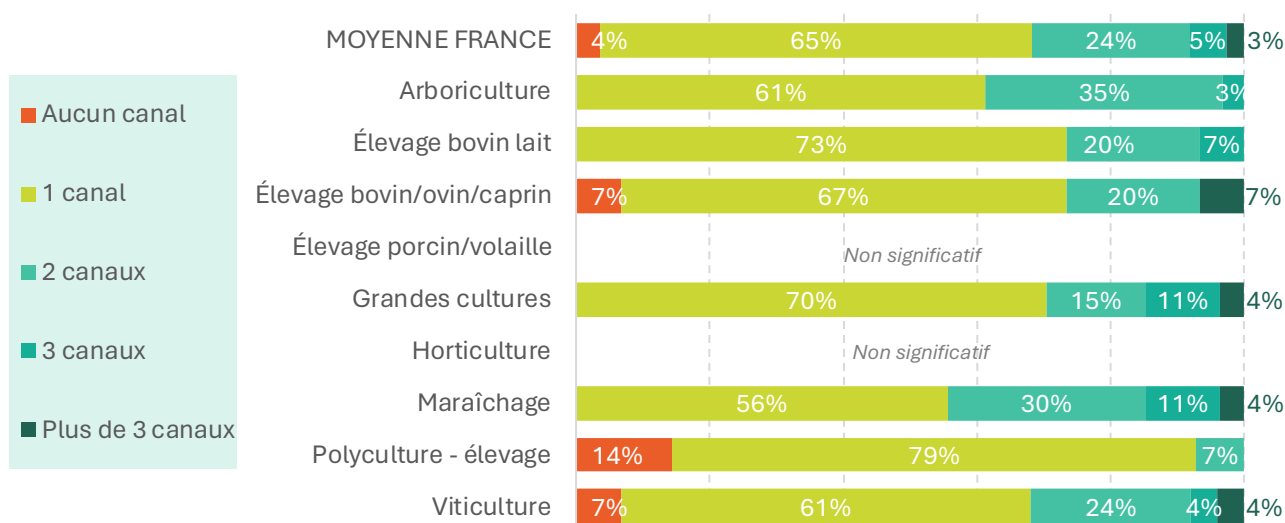
C'est le **nombre moyen de canaux de recrutement** utilisés par les employeurs pour recruter des salariés en insertion.

Les **2/3 des employeurs n'utilisent qu'un seul canal de recrutement pour ce profil de salarié** et seulement 3% en utilise 3 ou plus. Les 4% d'employeurs qui indiquent n'utiliser aucun canal de recrutement précisent que les salariés sont des personnes de la famille ou que ces salariés étaient déjà présents sur l'exploitation.

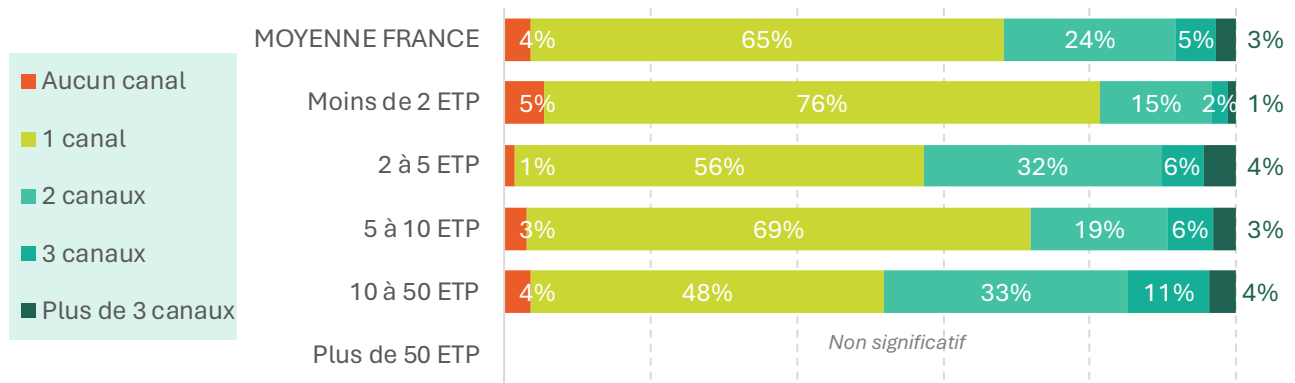
#### Détail par région :



#### Détail par filière :

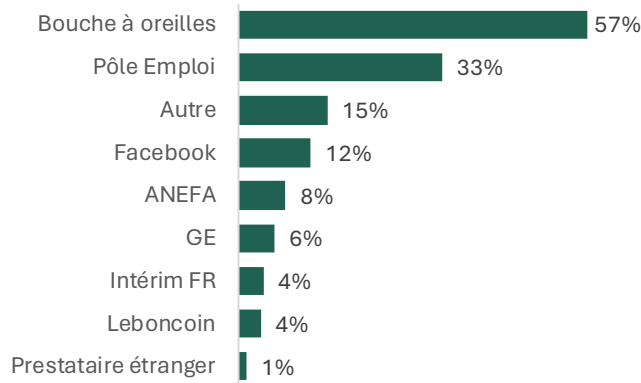


Détail par taille d'entreprise :



Les filières de cultures spécialisées et les plus grosses structures, qui emploient donc plus de salariés, ont plutôt tendance à utiliser un plus grand nombre de canaux de recrutement pour les salariés en insertion.

Type de canaux de recrutement utilisés pour recruter des salariés en insertion



Pour le recrutement des salariés en insertion, **les employeurs utilisent en majorité le bouche à oreilles** (57% des employeurs de salariés en insertion), 33% recrutent via **Pôle Emploi** et 12% passent par **Facebook**. Parmi la réponse « Autre » qui est citée par 15% des employeurs de salariés en insertion, on retrouve les association de réinsertion et les candidatures spontanées.

Détail par région :

	Bouche à oreilles	Pôle Emploi	Autre	Facebook	ANEFA	GE	Intérim FR	Leboncoin	Prestataire étranger
MOYENNE FRANCE	57%	33%	15%	12%	8%	6%	4%	4%	1%
Auvergne - Rhône-Alpes	37%	50%	11%	8%	0%	5%	8%	0%	0%
Bourgogne - Franche-Comté	25%	33%	25%	17%	17%	0%	0%	8%	0%
Bretagne	50%	25%	13%	13%	19%	0%	0%	13%	0%
Centre - Val de Loire	Non significatif								
Grand Est	65%	20%	10%	15%	5%	5%	5%	15%	5%
Hauts-de-France	Non significatif								
Île-de-France	Non significatif								
Normandie	Non significatif								
Nouvelle Aquitaine	53%	29%	15%	18%	21%	6%	3%	6%	3%
Occitanie	82%	30%	9%	9%	5%	9%	5%	0%	0%
PACA	64%	36%	29%	7%	0%	7%	0%	0%	0%
Pays de la Loire	67%	17%	28%	22%	11%	6%	0%	0%	0%

### Détail par filière :

	Bouche à oreilles	Pôle Emploi	Autre	Facebook	ANEFA	GE	Intérim FR	Leboncoin	Prestataire étranger
MOYENNE FRANCE	57%	33%	15%	12%	8%	6%	4%	4%	1%
Arboriculture	65%	48%	10%	0%	13%	3%	3%	0%	0%
Élevage bovin lait	53%	13%	20%	27%	13%	0%	0%	7%	0%
Élevage bovin/ovin/caprin	33%	53%	27%	7%	7%	0%	0%	7%	0%
Élevage porcin/volaille	<i>Non significatif</i>								
Grandes cultures	70%	19%	11%	15%	7%	7%	11%	0%	7%
Horticulture	0%	56%	33%	22%	0%	11%	11%	11%	0%
Maraîchage	56%	44%	26%	11%	11%	7%	0%	7%	0%
Polyculture - élevage	43%	29%	14%	7%	0%	0%	0%	0%	0%
Viticulture	64%	28%	7%	13%	7%	9%	5%	3%	1%

### Détail par taille d'entreprise :

	Bouche à oreilles	Pôle Emploi	Autre	Facebook	ANEFA	GE	Intérim FR	Leboncoin	Prestataire étranger
MOYENNE FRANCE	57%	33%	15%	12%	8%	6%	4%	4%	1%
Moins de 2 ETP	58%	26%	15%	7%	3%	5%	2%	0%	0%
2 à 5 ETP	54%	40%	9%	22%	10%	7%	6%	6%	1%
5 à 10 ETP	50%	34%	16%	9%	9%	6%	3%	9%	0%
10 à 50 ETP	67%	37%	22%	7%	15%	4%	4%	4%	4%
Plus de 50 ETP	<i>Non significatif</i>								

Dans le détail, pour le recrutement de salariés en insertion :

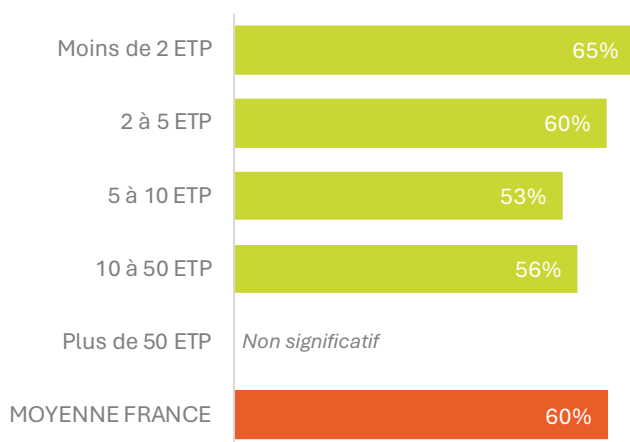
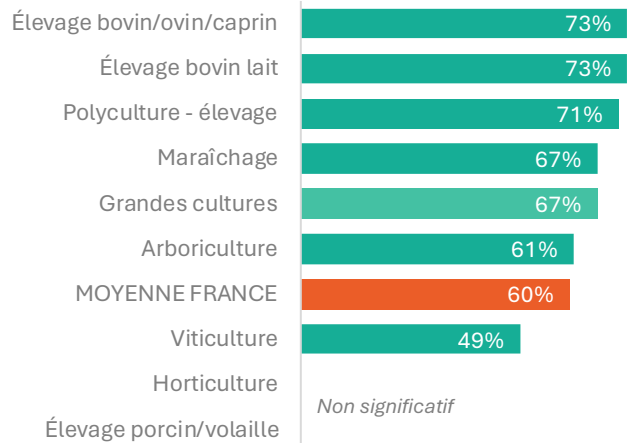
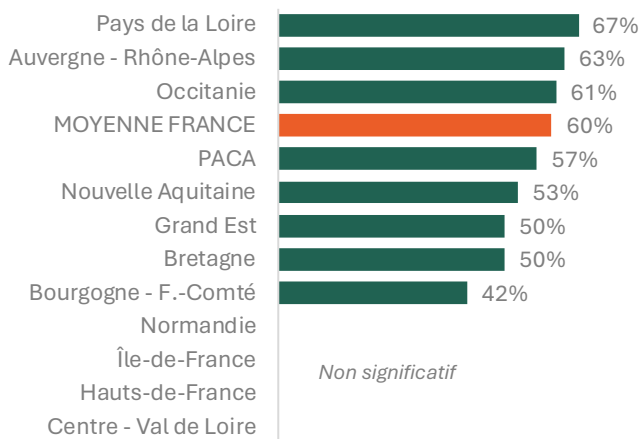
- \* Le **bouche à oreilles** est plus plébiscité par les employeurs en Occitanie et Pays de la Loire ainsi que dans les filières grandes cultures, arboriculture et viticulture. C'est le moins cas en Bourgogne-Franche-Comté, en élevage bovin/ovin/caprin et polyculture-élevage.
- \* Le fait de passer par **Pôle Emploi** est plus fréquent en Auvergne-Rhône-Alpes, en horticulture, élevage bovin/ovin/caprin et arboriculture.

## d. Accompagnement pour l'arrivée de salariés en insertion dans l'entreprise

Part d'employeurs de salariés en insertion à s'être fait accompagné dans l'arrivée de ces salariés

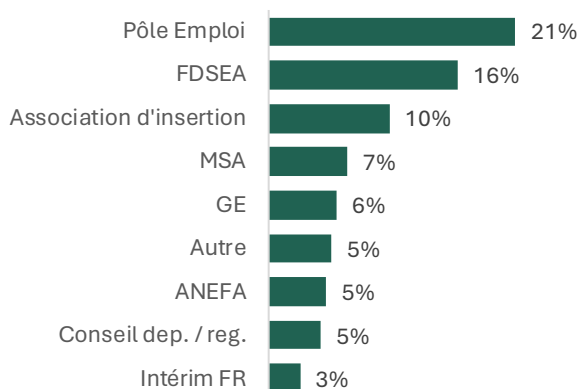


C'est la **part d'employeurs de salariés en insertion à s'être fait accompagné par une structure externe** pour l'arrivée de ces salariés. Cela peut comprendre les formalités d'embauche, le recrutement, l'intégration ou l'adaptation du poste de travail par exemple.



Cette proportion varie selon les filières de production puisque les employeurs en élevage ont plus eu tendance à se faire accompagner pour ce profil de salarié, à l'inverse de ceux en cultures spécialisées et viticulture. Les proportions varient selon les régions (de 42% des employeurs en Bourgogne-Franche-Comté à 67% en Pays de la Loire). Plus l'entreprise est de taille importante en nombre de salariés, moins elle a tendance à se faire accompagner pour l'arrivée des salariés en insertion.

### Type de structure étant intervenu dans l'arrivée des salariés en insertion



La principale structure étant intervenue auprès des employeurs de salariés en insertion est Pôle Emploi qui a accompagné 21% des employeurs de salariés en insertion.

Viennent ensuite, la FDSEA (6% des employeurs de salariés en insertion), les associations d'insertion (10%), la MSA (7%) et les groupements d'employeurs (6%).

### Détail par région :

	Pôle Emploi	FDSEA	Association d'insertion	MSA	GE	Autre	ANEFA	Conseil dep. / Conseil reg.	Intérim FR
MOYENNE FRANCE	21%	16%	10%	7%	6%	5%	5%	5%	3%
Auvergne - Rhône-Alpes	42%	0%	13%	5%	8%	3%	0%	5%	0%
Bourgogne - Franche-Comté	17%	25%	17%	0%	0%	0%	8%	8%	8%
Bretagne	19%	19%	6%	6%	0%	13%	13%	0%	0%
Centre - Val de Loire	<i>Non significatif</i>								
Grand Est	5%	10%	10%	10%	5%	10%	5%	10%	10%
Hauts-de-France	<i>Non significatif</i>								
Île-de-France	<i>Non significatif</i>								
Normandie	<i>Non significatif</i>								
Nouvelle Aquitaine	15%	18%	18%	3%	3%	6%	12%	0%	0%
Occitanie	23%	25%	5%	2%	7%	0%	5%	11%	2%
PACA	14%	7%	21%	0%	7%	7%	0%	0%	7%
Pays de la Loire	11%	33%	0%	6%	6%	22%	6%	0%	0%

### Détail par filière :

	Pôle Emploi	FDSEA	Association d'insertion	MSA	GE	Autre	ANEFA	Conseil dep. / reg.	Intérim FR
MOYENNE FRANCE	21%	16%	10%	7%	6%	5%	5%	5%	3%
Arboriculture	32%	13%	3%	10%	3%	3%	3%	3%	3%
Élevage bovin lait	20%	40%	7%	7%	0%	13%	7%	0%	0%
Élevage bovin/ovin/caprin	40%	27%	13%	13%	0%	7%	7%	7%	0%
Élevage porcin/volaille	<i>Non significatif</i>								
Grandes cultures	15%	15%	7%	15%	11%	0%	7%	0%	4%
Horticulture	<i>Non significatif</i>								
Maraîchage	11%	15%	15%	7%	7%	4%	7%	11%	0%
Polyculture - élevage	21%	36%	21%	0%	0%	7%	0%	14%	0%
Viticulture	19%	9%	11%	3%	9%	5%	5%	3%	5%

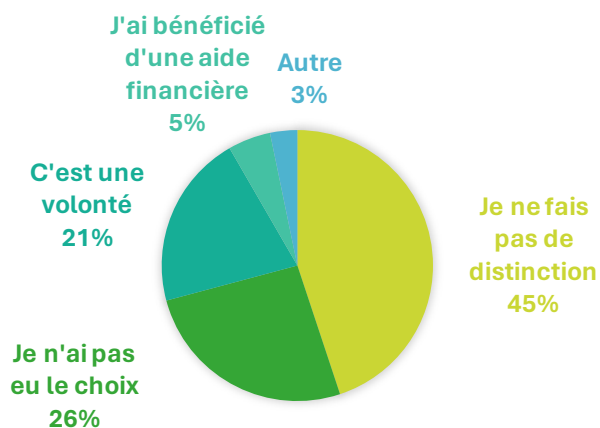
### Détail par taille d'entreprise :

	Pôle Emploi	FDSEA	Association d'insertion	MSA	GE	Autre	ANEFA	Conseil dep. / reg.	Intérim FR
MOYENNE FRANCE	21%	16%	10%	7%	6%	5%	5%	5%	3%
Moins de 2 ETP	14%	18%	8%	4%	4%	6%	3%	3%	3%
2 à 5 ETP	23%	15%	8%	10%	7%	4%	7%	8%	1%
5 à 10 ETP	11%	5%	5%	2%	3%	2%	3%	0%	2%
10 à 50 ETP	6%	0%	4%	2%	1%	0%	1%	0%	1%
Plus de 50 ETP	<i>Non significatif</i>								

- \* **Pôle Emploi** semble plus fréquemment plébiscité par les employeurs d'Auvergne-Rhône-Alpes ainsi que par ceux des filières arboriculture et élevage bovin/ovin/caprin. C'est moins fréquent chez les employeurs de la région Grand Est et ceux en maraîchage ou des plus grosses structures.
- \* Les **FDSEA** sont plus fréquemment intervenus dans les régions Pays de la Loire, Occitanie et Bourgogne-Franche-Comté ainsi que dans les filières d'élevage bovin lait, polyculture-élevage et dans les plus petites structures.
- \* Les **associations d'insertion** sont intervenues plus fréquemment dans les régions PACA et Nouvelle-Aquitaine ainsi qu'en polyculture-élevage.

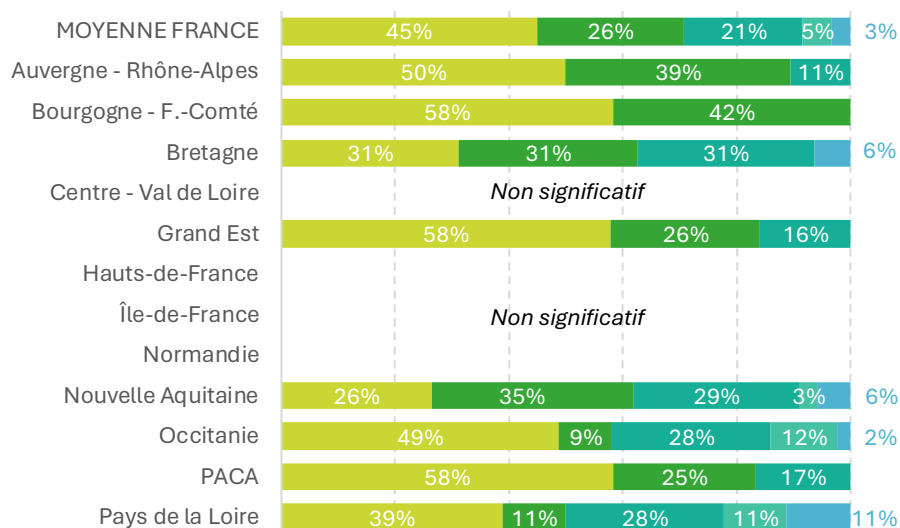
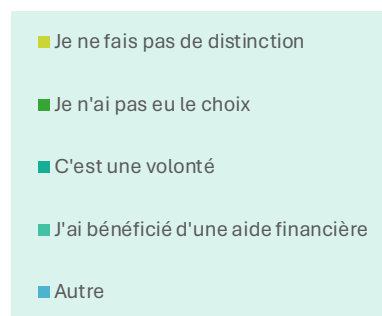
## e. Volonté de recruté des salariés en insertion

### Principale raison du recrutement de salariés en insertion – 1 seule réponse possible

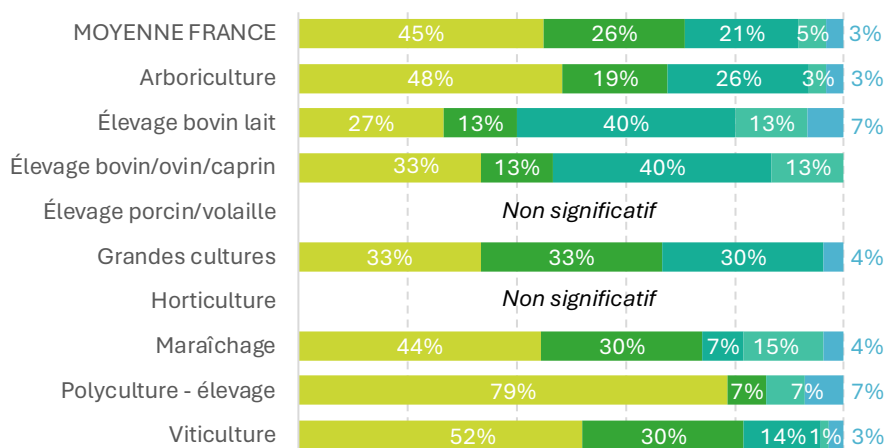
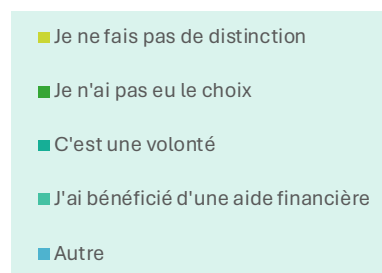


Les employeurs de salariés en insertion indiquent en premier lieu que ces recrutements ont été fait **sans distinction selon le profil du candidat** (45%). Ensuite, **1/4 d'entre eux indiquent qu'ils n'ont pas eu le choix** car il n'y avait pas d'autres candidats. Près **d'un employeur sur 5 indique que ce choix de profil est une réelle volonté**.

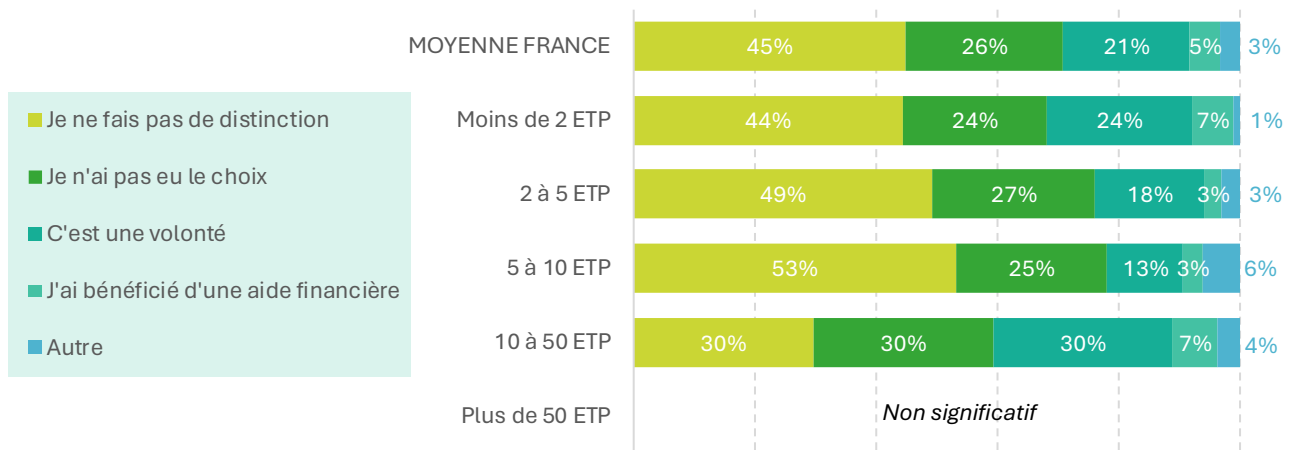
#### Détail par région :



#### Détail par filière :



Détail par taille d'entreprise :



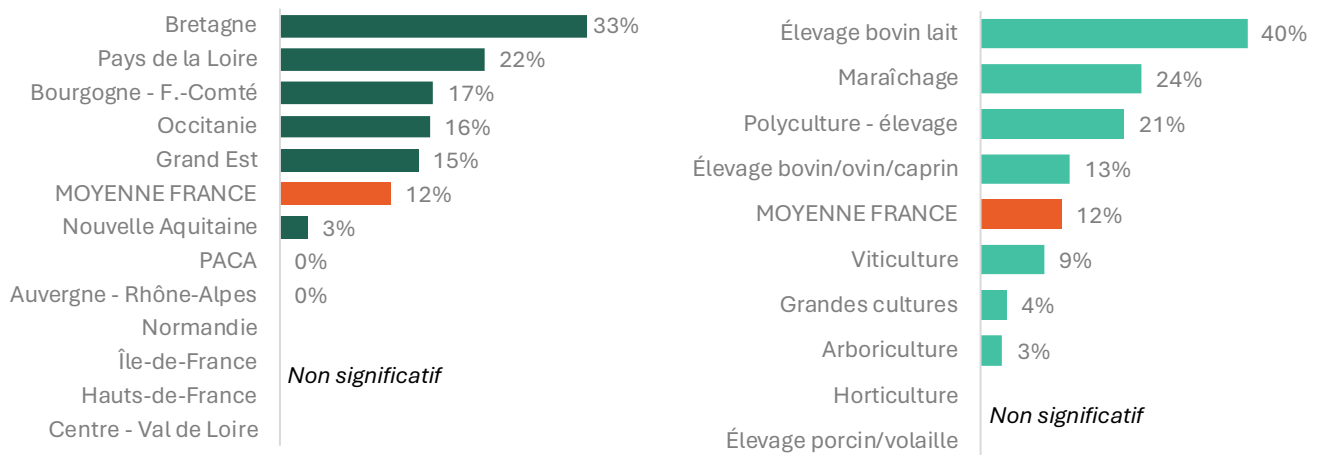
Les employeurs qui ont eu une réelle volonté de recruter des salariés en situation de handicap sont plus nombreux dans la région Bretagne ainsi que dans les filières élevage bovin lait et élevage bovin/ovin/.

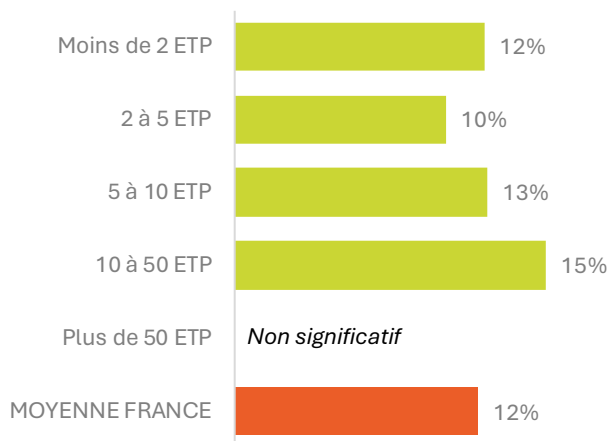
### f. Aide financière au recrutement de salariés en insertion

#### Part d'employeurs de salariés en insertion ayant bénéficié d'une aide financière



C'est la **part d'employeurs de salariés en insertion à avoir bénéficié d'une aide financière** pour le recrutement de ce profil de salarié.

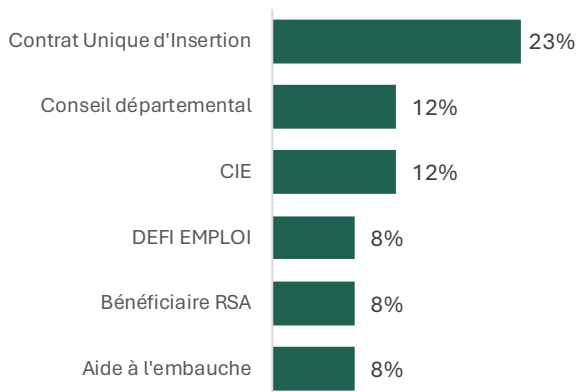




La part d'employeurs de salariés en insertion ayant bénéficié d'une aide financière pour leur recrutement varie fortement selon la région : de 3% en Nouvelle-Aquitaine à 33% en Bretagne. Selon la filière, cette proportion varie de 3% d'employeurs en arboriculture à 40% en élevage bovin lait.

### Type de dispositif mobilisé

Question posée uniquement aux employeurs employant des salariés en insertion et ayant bénéficié d'une aide financière pour leur recrutement, soit 0,4% de l'échantillon.



Le principal dispositif cité par les employeurs de salariés en insertion correspond au **Contrat Unique d'Insertion**, mobilisé par 23% des employeurs ayant bénéficié d'une aide.

Ils évoquent également les **aides du Conseil départemental** (12%) et le **CIE** (12%) notamment.

Réponses supérieures à 5% du total de réponses





## LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS (HORS UE)

Dans cette étude, seront considérés comme **salariés étrangers**, les personnes travaillant dans l'exploitation et étant de nationalité (et de résidence fiscale) d'un pays hors Union Européenne.

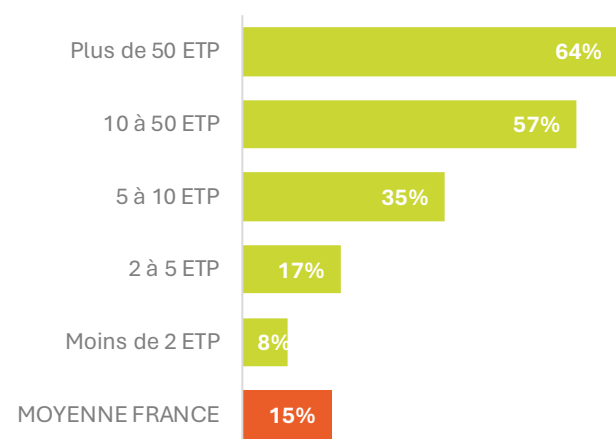
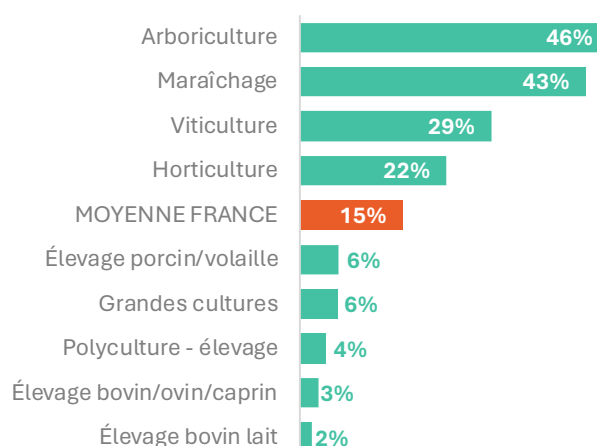
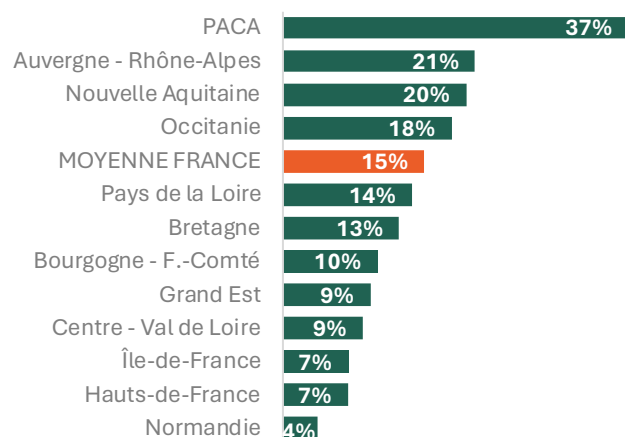
Questions posées uniquement aux employeurs ayant indiqué employer des salariés étrangers, soit **15%** de l'échantillon.

### a. Présence de travailleurs étrangers dans les entreprises agricoles

#### Part d'exploitation qui emploient des travailleurs étrangers



C'est **la part d'entreprises**, parmi celles employant des salariés, **qui emploient des salariés étrangers**.

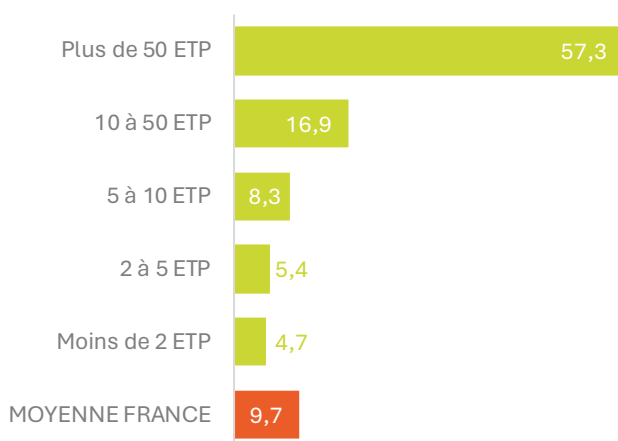
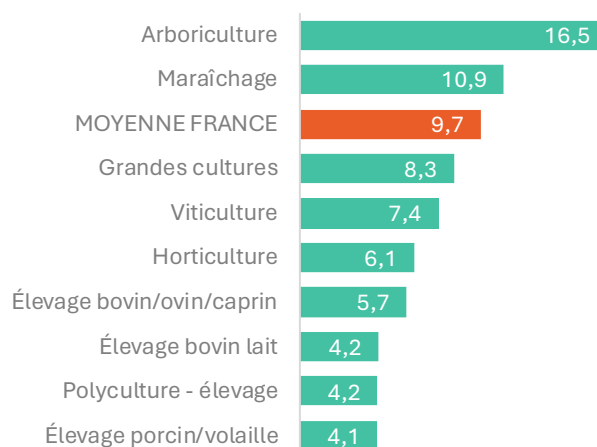
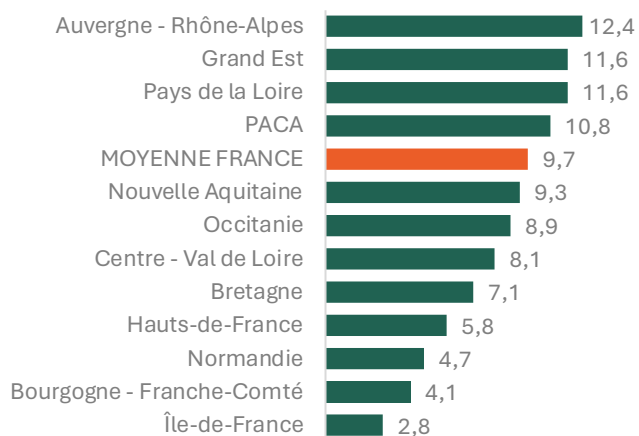


La proportion d'entreprises employant des travailleurs étrangers varient fortement selon les régions : de 4% en Normandie jusqu'à 37% en PACA. Ce sont dans les entreprises de cultures spécialisées et viticulture que le recours à des travailleurs étrangers est plus fréquent à l'inverse des filières d'élevage (entre 22% et 46% en cultures spécialisées et moins de 6% en élevage). Par ailleurs, plus l'entreprise emploie de salariés, plus elle a tendance à employer des salariés étrangers.

## Nombre moyen de salariés étrangers



C'est le **nombre moyen de salariés étrangers** par exploitation qui en emploie.



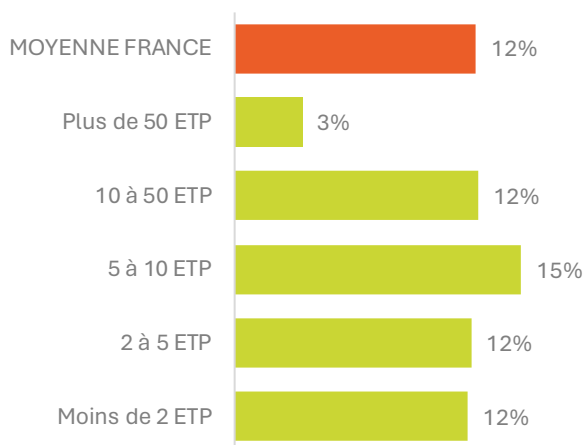
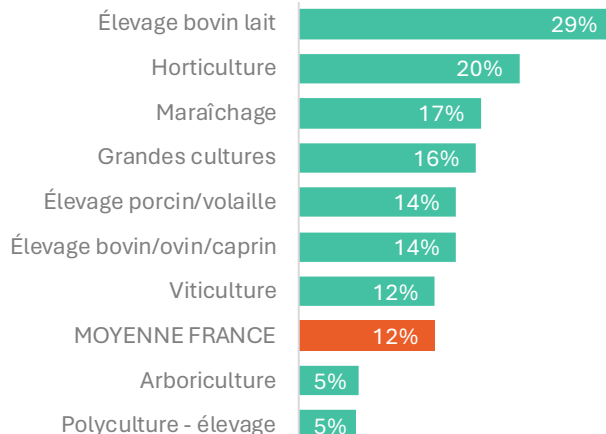
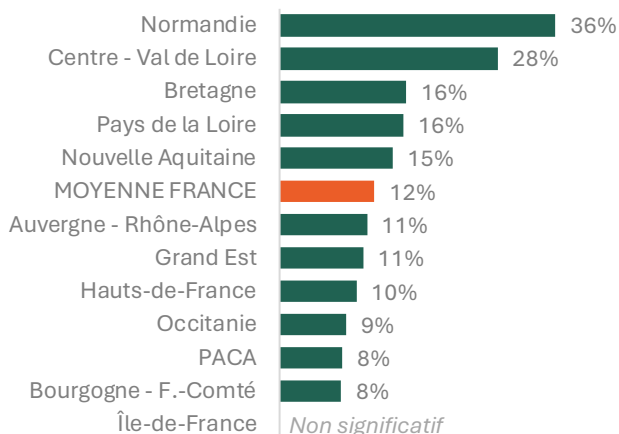
Là aussi de fortes disparités s'observent selon les régions et filières de production. Le nombre moyen de salariés étrangers par entreprise qui en emploie oscille entre 2,8 en Île-de-France à 12,4 en Auvergne-Rhône-Alpes et entre moins de 6 dans les filières d'élevage à près de 17 en arboriculture. Assez logiquement, plus l'entreprise emploie de salariés, plus elle emploie un grand nombre de salariés étrangers.

## b. Adaptation du poste de travail pour les salariés étrangers

### Part d'employeurs ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique



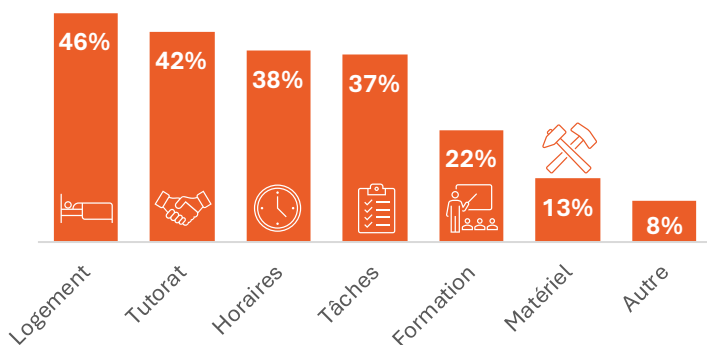
C'est la **part d'employeurs de salariés étrangers qui ont adapté le poste** en fonction de ce profil spécifique du salarié. Nous verrons dans la partie suivante de quels types d'adaptations il s'agit.



La part d'employeurs de salariés étrangers qui adapte le poste en fonction de ce profil spécifique oscille entre 8 et 36% selon la région. C'est en élevage bovin lait et horticulture que les proportions sont les plus élevées (plus de 20%) à l'inverse de la polyculture-élevage et de l'arboriculture (5%). Il n'y a pas de corrélation entre taille de l'entreprise en nombre de salariés et part d'employeurs ayant adapté le poste pour ce profil de salarié.

## Type d'adaptations déployées pour les salariés étrangers

Questions posées uniquement aux employeurs employant des salariés étrangers et ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique, soit 1,9% de l'échantillon.



La formation (langue française par exemple) et l'achat de matériels sont moins fréquents (respectivement 22 et 13%).

En ce qui concerne les salariés étrangers, les principales adaptations de poste sont : **la mise en place d'un logement** (46% des employeurs de salariés étrangers ayant adapté le poste spécifiquement). Ensuite sont réalisés la mise en place d'un **tutorat** (42%), l'**adaptation des horaires** (38%) et l'**adaptation des tâches** (37%).

Détail par région :

	Logement	Tutorat	Horaires	Tâches	Formation	Matériel	Autre
Moyenne France	46%	42%	38%	37%	22%	13%	8%
Auvergne - Rhône-Alpes	50%	39%	33%	39%	22%	22%	0%
Bourgogne - Franche-Comté	<i>Non significatif</i>						
Bretagne	36%	18%	27%	45%	55%	0%	18%
Centre - Val de Loire	100%	18%	0%	0%	0%	0%	0%
Grand Est	<i>Non significatif</i>						
Hauts-de-France	<i>Non significatif</i>						
Île-de-France	<i>Non significatif</i>						
Normandie	<i>Non significatif</i>						
Nouvelle Aquitaine	37%	44%	44%	26%	15%	15%	0%
Occitanie	43%	29%	57%	29%	7%	7%	14%
PACA	33%	27%	47%	33%	33%	13%	27%
Pays de la Loire	41%	59%	59%	59%	35%	18%	6%

Détail par filière :

	Logement	Tutorat	Horaires	Tâches	Formation	Matériel	Autre
Moyenne France	46%	42%	38%	37%	22%	13%	8%
Arboriculture	50%	50%	33%	42%	0%	0%	8%
Élevage bovin lait	<i>Non significatif</i>						
Élevage bovin/ovin/caprin	<i>Non significatif</i>						
Élevage porc/volaille	<i>Non significatif</i>						
Grandes cultures	62%	69%	46%	54%	31%	38%	8%
Horticulture	<i>Non significatif</i>						
Maraîchage	40%	29%	34%	37%	14%	17%	17%
Polyculture - élevage	<i>Non significatif</i>						
Viticulture	44%	44%	43%	35%	24%	11%	4%

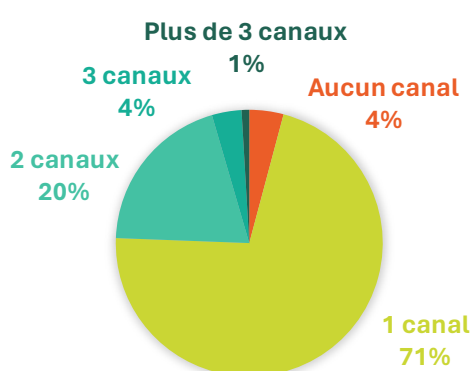
Détail par taille d'entreprise :

	Logement	Tutorat	Horaires	Tâches	Formation	Matériel	Autre
Moyenne France	46%	42%	38%	37%	22%	13%	8%
Moins de 2 ETP	46%	34%	51%	34%	22%	12%	15%
2 à 5 ETP	34%	56%	31%	38%	19%	9%	6%
5 à 10 ETP	48%	34%	38%	48%	31%	21%	7%
10 à 50 ETP	52%	42%	26%	29%	19%	10%	3%
Plus de 50 ETP	<i>Non significatif</i>						

Le faible nombre de réponses ne nous permet pas de tirer des tendances des résultats selon la région, la filière ou la taille d'entreprise.

### c. Recrutement des salariés étrangers

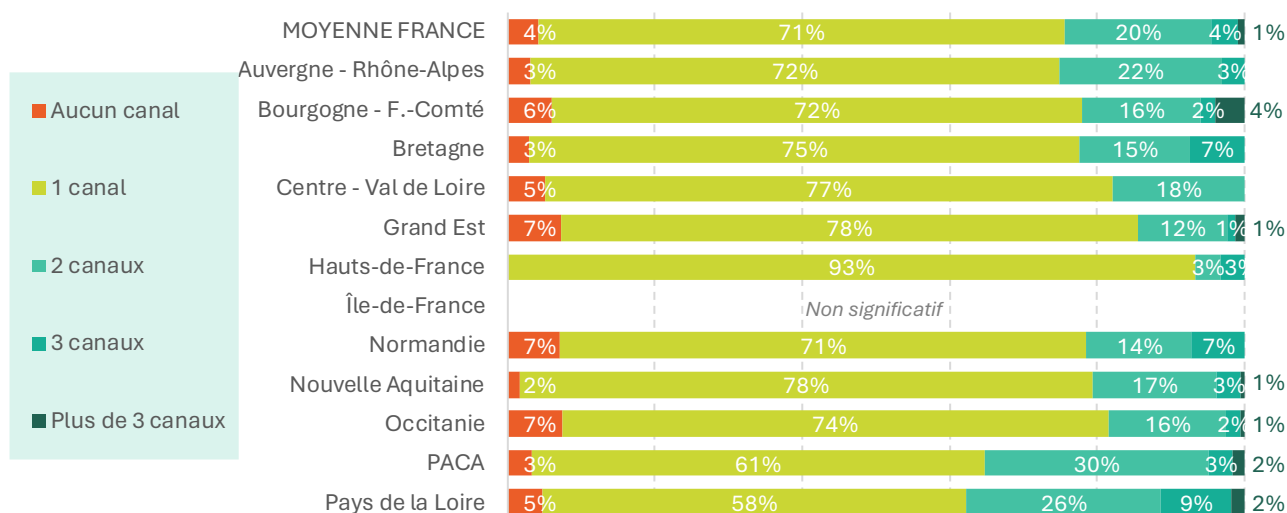
#### Nombre de canaux de recrutement utilisés pour recruter des salariés étrangers



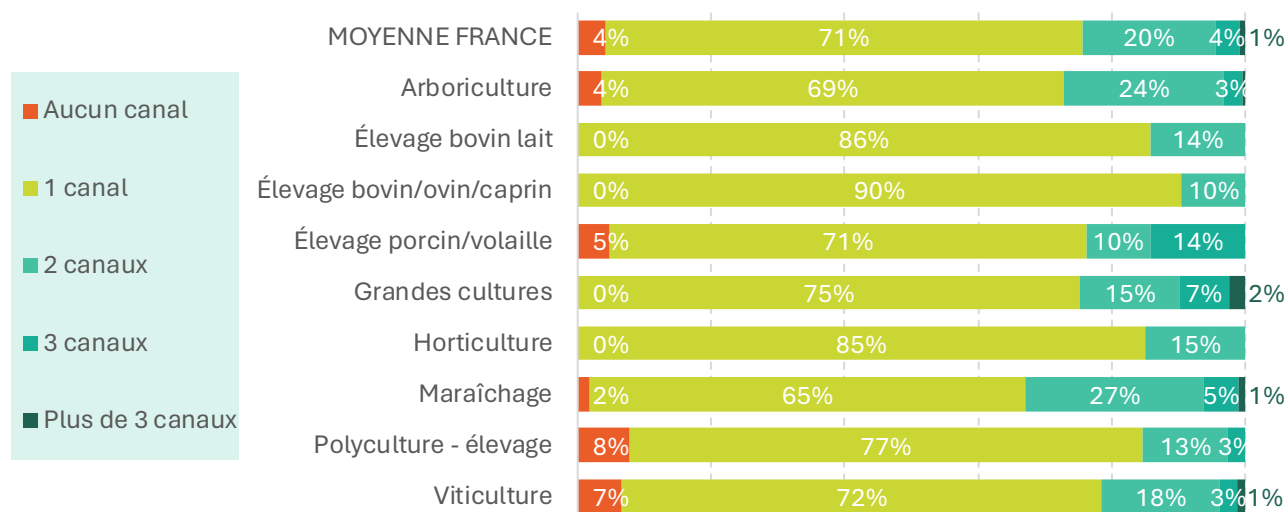
C'est le **nombre moyen de canaux de recrutement** utilisés par les employeurs pour recruter des salariés étrangers.

La grande majorité (71%) des employeurs de salariés étrangers n'utilisent qu'un seul canal de recrutement pour ce profil de salarié et seulement 1% en utilise 3 ou plus.

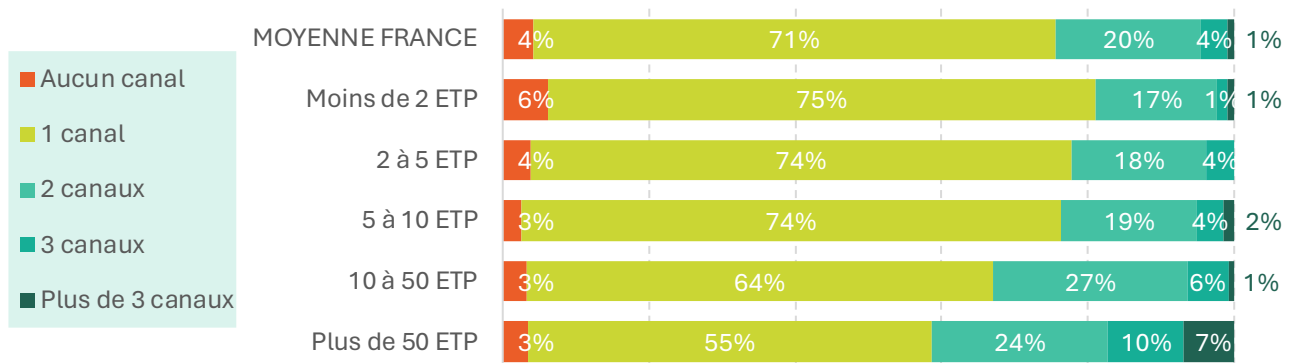
#### Détail par région :



#### Détail par filière :

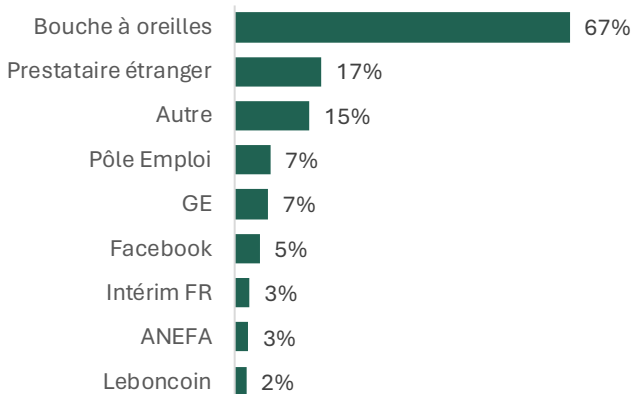


Détail par taille d'entreprise :



Les employeurs des régions PACA et Pays de la Loire sont ceux qui utilisent le plus de canaux de recrutement pour recruter les salariés étrangers (respectivement 35 et 37% d'employeurs de salariés étrangers qui utilisent plus d'un canal de recrutement vs 25% en moyenne en France). C'est en maraîchage que les employeurs utilisent le plus de canaux de recrutement pour ce profil (33% en utilisent plus d'un). Plus l'entreprise est de taille importante plus elle a tendance à utiliser plusieurs canaux de recrutement pour ce profil de salarié (jusqu'à 41% d'employeurs de salariés étrangers utilisent plus d'un canal pour les entreprises de plus de 50 ETP).

Type de canaux de recrutement utilisés pour recruter des salariés étrangers



Pour le recrutement des salariés étrangers, **les employeurs utilisent en majorité le bouche à oreilles** (2/3 des employeurs de salariés étrangers), 17% recrutent via **un prestataire étranger** et 15% indique une réponse non proposée. Parmi ces réponses, on retrouve les OFII ou les prestataires français.

Détail par région :

	Bouche à oreilles	Prestataire étranger	Autre	Pôle Emploi	GE	Facebook	Intérim FR	ANEFA	Leboncoin
MOYENNE FRANCE	67%	17%	15%	7%	7%	5%	3%	3%	2%
Auvergne - Rhône-Alpes	65%	27%	6%	6%	4%	8%	6%	1%	3%
Bourgogne - Franche-Comté	36%	20%	10%	12%	20%	12%	4%	6%	8%
Bretagne	64%	15%	19%	4%	4%	3%	3%	6%	7%
Centre - Val de Loire	41%	49%	8%	5%	10%	0%	0%	0%	0%
Grand Est	62%	21%	7%	5%	0%	12%	2%	0%	2%
Hauts-de-France	73%	20%	7%	0%	3%	3%	3%	0%	0%
Île-de-France	Non significatif								
Normandie	36%	29%	29%	7%	7%	7%	0%	0%	7%
Nouvelle Aquitaine	73%	9%	11%	8%	11%	2%	4%	4%	1%
Occitanie	75%	6%	15%	4%	8%	2%	2%	1%	1%
PACA	77%	13%	30%	9%	4%	4%	2%	1%	1%
Pays de la Loire	59%	26%	16%	15%	6%	6%	4%	10%	5%

### Détail par filière :

	Bouche à oreilles	Prestataire étranger	Autre	Pôle Emploi	GE	Facebook	Intérim FR	ANEFA	Leboncoin
MOYENNE FRANCE	67%	17%	15%	7%	7%	5%	3%	3%	2%
Arboriculture	80%	14%	11%	6%	7%	4%	2%	2%	1%
Élevage bovin lait	64%	21%	14%	7%	0%	7%	0%	0%	0%
Élevage bovin/ovin/caprin	52%	19%	19%	5%	10%	0%	0%	5%	0%
Élevage porcin/volaille	52%	5%	38%	0%	10%	0%	5%	10%	14%
Grandes cultures	62%	26%	9%	9%	9%	15%	5%	4%	2%
Horticulture	50%	15%	23%	13%	5%	5%	5%	0%	0%
Maraîchage	73%	22%	20%	8%	5%	2%	2%	3%	2%
Polyculture - élevage	59%	15%	13%	0%	8%	0%	8%	3%	5%
Viticulture	61%	16%	14%	7%	7%	6%	3%	3%	3%

### Détail par taille d'entreprise :

	Bouche à oreilles	Prestataire étranger	Autre	Pôle Emploi	GE	Facebook	Intérim FR	ANEFA	Leboncoin
MOYENNE FRANCE	67%	17%	15%	7%	7%	5%	3%	3%	2%
Moins de 2 ETP	61%	16%	19%	9%	8%	4%	2%	2%	4%
2 à 5 ETP	65%	18%	14%	5%	5%	6%	4%	3%	1%
5 à 10 ETP	71%	16%	13%	8%	8%	5%	2%	4%	2%
10 à 50 ETP	73%	17%	14%	6%	6%	5%	4%	2%	3%
Plus de 50 ETP	69%	24%	14%	24%	17%	3%	3%	3%	3%

Dans le détail, pour le recrutement de salariés étrangers :

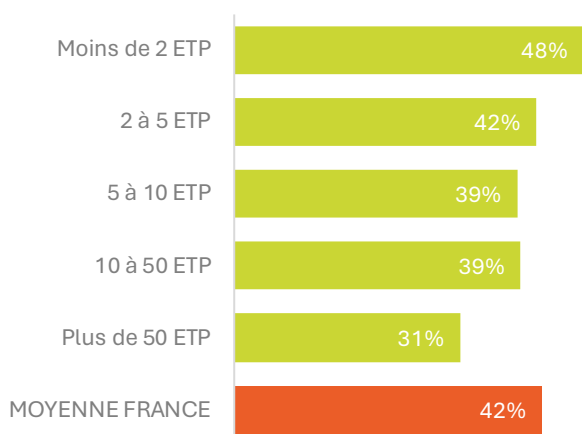
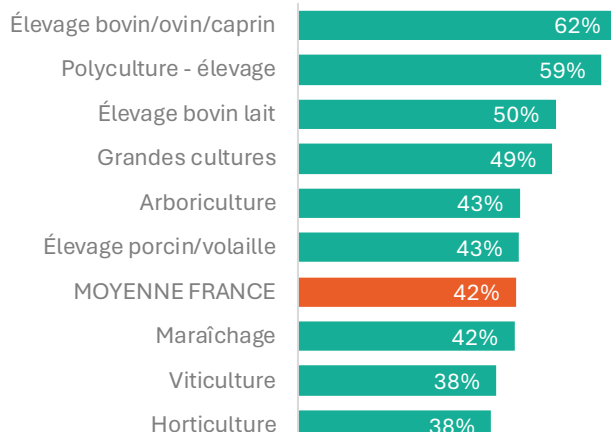
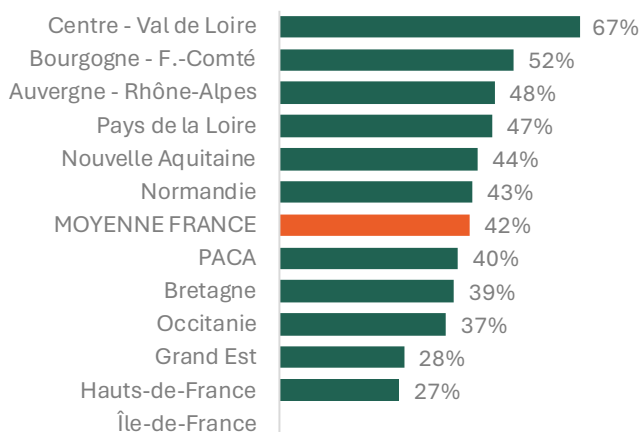
- \* Le **bouche à oreilles** est plus plébiscité par les employeurs en Occitanie et PACA ainsi qu'en arboriculture. C'est le moins cas en Bourgogne-Franche-Comté, Centre – Val de Loire et Normandie ainsi qu'en élevage bovin/ovin/caprin, élevage porcin/volaille et horticulture.
- \* Le fait de passer par **un prestataire étranger** est plus fréquent en Centre – Val de Loire, Normandie et Pays de la Loire ainsi qu'en grandes cultures et dans les plus grandes entreprises.

## d. Accompagnement pour l'arrivée de salariés étrangers

Part d'employeurs de salariés étrangers à s'être fait accompagné dans l'arrivée de ces salariés

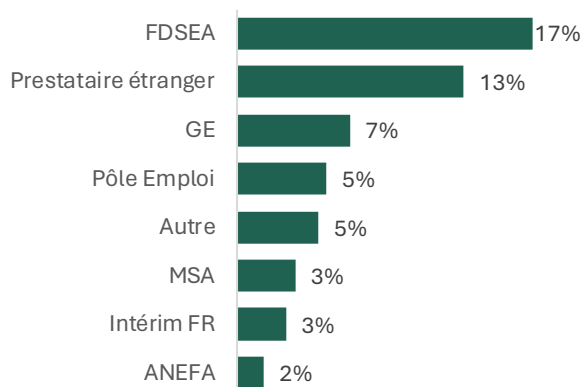


C'est la **part d'employeurs de salariés étrangers à s'être fait accompagné par une structure externe** pour l'arrivée de ces salariés. Cela peut comprendre les formalités d'embauche, le recrutement, l'intégration ou l'adaptation du poste de travail par exemple.



Cette proportion varie selon les filières de production puisque les employeurs en élevage ont plus eu tendance à se faire accompagner pour ce profil de salarié, à l'inverse de ceux en cultures spécialisées et viticulture. Les proportions varient selon les régions (de 27% des employeurs de salariés étrangers en Hauts-de-France à 67% en Centre – Val de Loire). Plus l'entreprise est de taille importante en nombre de salariés, moins elle a tendance à se faire accompagner pour l'arrivée des salariés étrangers.

### Type de structure étant intervenu dans l'arrivée des salariés étrangers



La principale structure étant intervenue auprès des employeurs de salariés étrangers est la FDSEA qui a accompagné 17% des employeurs de salariés étrangers.

Viennent ensuite, les prestataires étrangers (13% des employeurs de salariés étrangers), les groupements d'employeurs (7%) et Pôle Emploi (5%).



### Détail par région :

	FDSEA	Prestataire étranger	GE	Pôle Emploi	Autre	MSA	Intérim FR	ANEFA
MOYENNE FRANCE	17%	13%	7%	5%	5%	3%	3%	2%
Auvergne - Rhône-Alpes	20%	19%	4%	4%	0%	2%	4%	1%
Bourgogne - Franche-Comté	18%	10%	20%	2%	0%	4%	6%	4%
Bretagne	10%	13%	4%	1%	10%	0%	1%	3%
Centre - Val de Loire	28%	51%	18%	5%	21%	8%	5%	5%
Grand Est	7%	10%	0%	1%	7%	2%	0%	0%
Hauts-de-France	7%	10%	0%	0%	7%	10%	0%	0%
Île-de-France	<i>Non significatif</i>							
Normandie	14%	21%	0%	0%	7%	0%	0%	0%
Nouvelle Aquitaine	24%	8%	8%	4%	2%	5%	3%	0%
Occitanie	19%	4%	9%	3%	2%	2%	3%	1%
PACA	21%	11%	5%	15%	7%	3%	2%	0%
Pays de la Loire	4%	23%	6%	6%	8%	4%	5%	7%

### Détail par filière :

	FDSEA	Prestataire étranger	GE	Pôle Emploi	Autre	MSA	Intérim FR	ANEFA
MOYENNE FRANCE	17%	13%	7%	5%	5%	3%	3%	2%
Arboriculture	23%	10%	7%	5%	3%	2%	3%	1%
Élevage bovin lait	29%	7%	0%	0%	0%	0%	7%	7%
Élevage bovin/ovin/caprin	43%	24%	5%	10%	5%	5%	0%	0%
Élevage porcin/volaille	5%	5%	5%	0%	24%	0%	5%	10%
Grandes cultures	15%	23%	7%	2%	4%	7%	4%	2%
Horticulture	18%	21%	5%	3%	8%	3%	3%	0%
Maraîchage	18%	14%	6%	6%	8%	5%	1%	2%
Polyculture - élevage	26%	15%	5%	8%	5%	3%	8%	3%
Viticulture	13%	12%	7%	6%	3%	3%	3%	1%

### Détail par taille d'entreprise :

	FDSEA	Prestataire étranger	GE	Pôle Emploi	Autre	MSA	Intérim FR	ANEFA
MOYENNE FRANCE	17%	13%	7%	5%	5%	3%	3%	2%
Moins de 2 ETP	22%	15%	6%	5%	6%	5%	4%	2%
2 à 5 ETP	16%	11%	5%	5%	5%	3%	4%	2%
5 à 10 ETP	16%	14%	6%	5%	4%	3%	1%	2%
10 à 50 ETP	14%	13%	9%	5%	4%	4%	2%	1%
Plus de 50 ETP	10%	14%	10%	10%	7%	0%	0%	0%

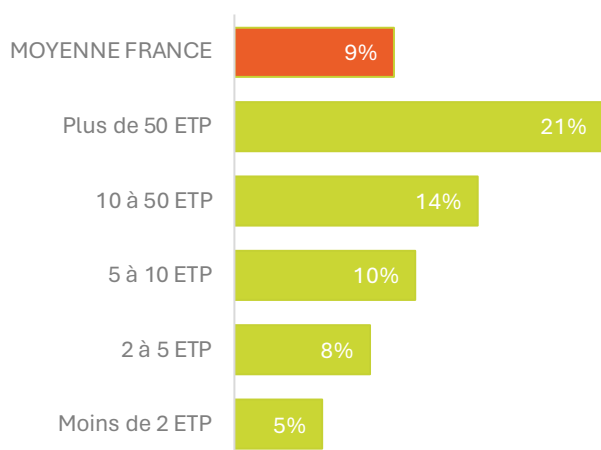
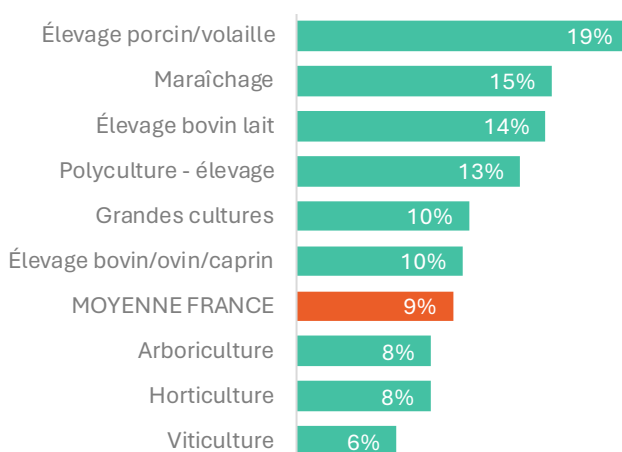
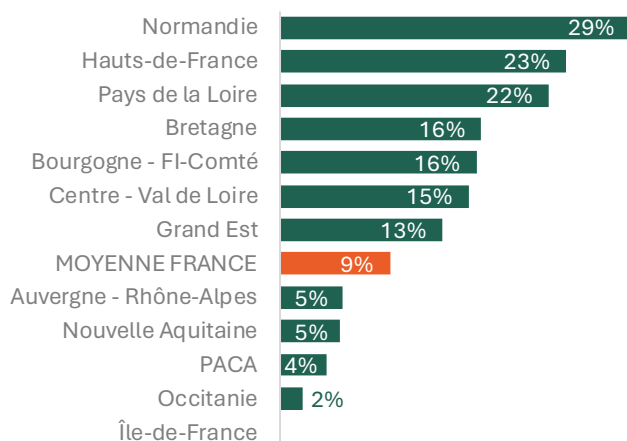
- \* Les **FDSEA** semblent plus fréquemment plébiscitées par les employeurs des régions Centre – Val de Loire et Nouvelle-Aquitaine ainsi que par ceux des filières d'élevage bovin/ovin/caprin, élevage bovin lait et polyculture - élevage. C'est moins fréquent chez les employeurs des régions Pays de la Loire, Grand Est et Hauts-de-France et ceux en élevage porcin/volaille.
- \* Les **prestataires étrangers** sont plus fréquemment intervenus dans les régions Centre – Val de Loire, Pays de la Loire et Normandie ainsi que dans les filières d'élevage bovin/ovin/caprin, grandes cultures et horticulture.

## e. Statut de réfugié

### Présence de salariés étrangers qui ont le statut de réfugié



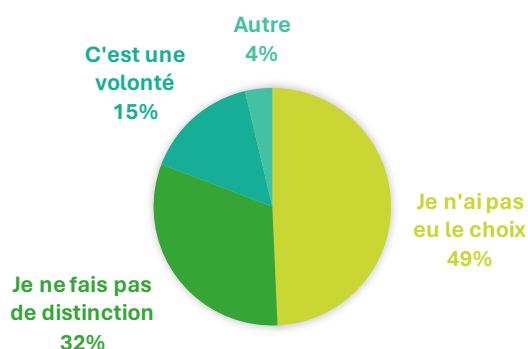
C'est la part d'entreprises embauchant des salariés étrangers à indiquer que certains ont le statut de réfugié. Cela représente 1,4% de l'ensemble des entreprises agricoles qui emploient des salariés.



Cette part d'entreprises varie fortement selon la région : de 2% des employeurs de salariés étrangers en Occitanie à 29% en Normandie. Les variations sont également fortes selon la filière de production : de 6% d'entreprises en viticulture à 19% en élevage porcin/volaille. Plus l'entreprise compte de salariés, plus elle a tendance à accueillir des salariés étrangers qui ont le statut de réfugié.

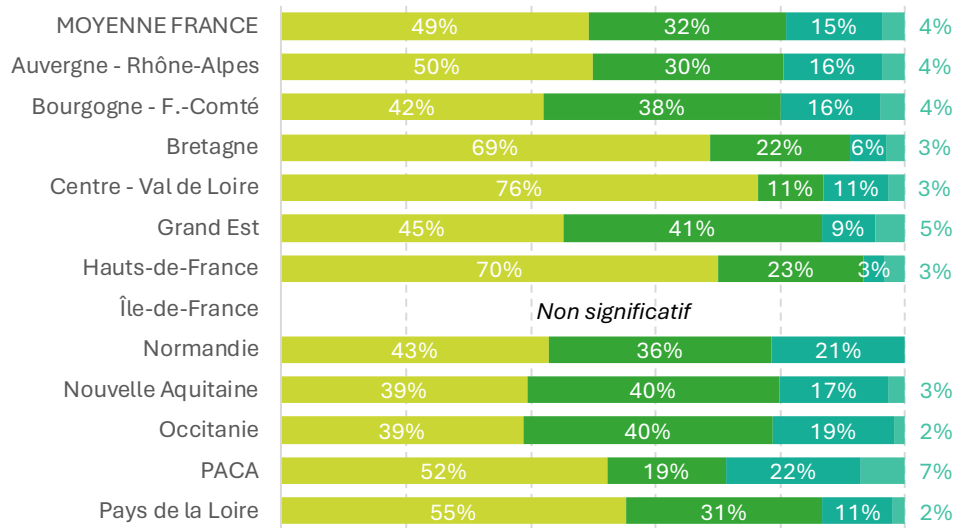
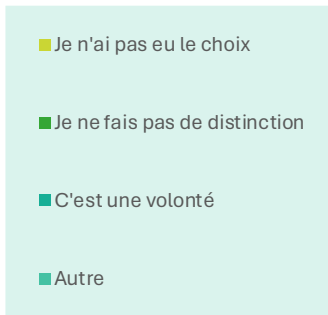
## f. Volonté de recruté des salariés étrangers

### Principale raison du recrutement de salariés étrangers – 1 seule réponse possible

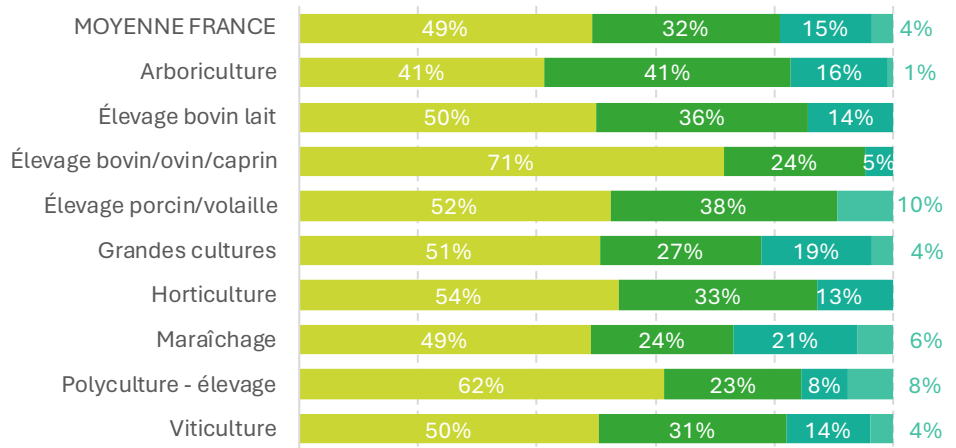
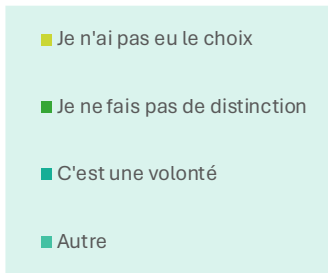


Les employeurs de salariés étrangers indiquent en premier lieu que ces recrutements ont été fait **car il n'avait pas d'autres choix, faute de candidats** (49%). Ensuite, **1/3 d'entre eux indiquent qu'ils ne font pas de distinction selon les profils**. Seuls 15% des employeurs de salariés étrangers indiquent que ce choix de profil **est une réelle volonté**.

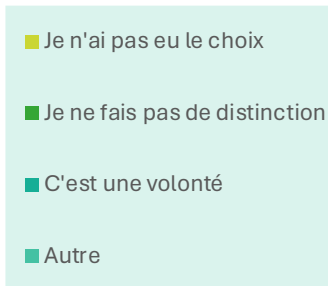
Détail par région :



Détail par filière :



Détail par taille d'entreprise :



Les employeurs qui ont recruté des salariés étrangers **par défaut, faute de candidats**, sont plus nombreux dans les régions Centre – Val de Loire, Hauts-de-France et Bretagne ainsi que dans les filières élevage bovin/ovin/caprin et polyculture-élevage.

Ceux pour qui c'était une **réelle volonté** de recruter ce profil de salarié sont plus nombreux dans les régions PACA et Normandie ainsi qu'en maraîchage.



## LES SALARIES FAMILIAUX

Dans cette étude, seront considérés comme **salariés familiaux**, les personnes de la famille ou belle-famille du chef d'exploitation et qui sont salariés de l'exploitation : conjoint, enfant, parent, petit-enfant, grand-parent, frère/sœur, cousin, oncle/tante. Ne sont pas pris en compte dans cette catégorie les connaissances ou amis.

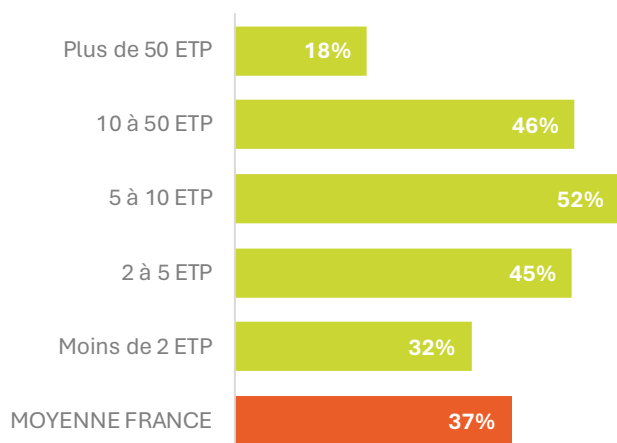
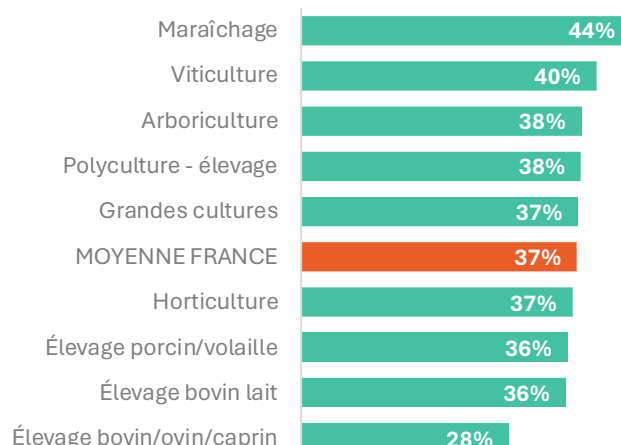
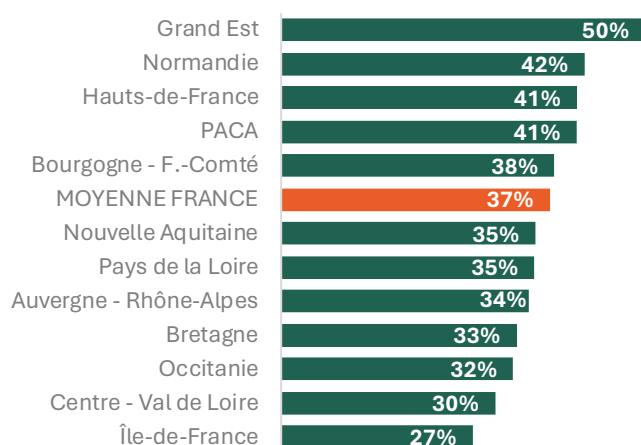
Questions posées uniquement aux employeurs ayant indiqué employer des salariés familiaux, soit **37%** de l'échantillon.

### a. Présence de salariés familiaux dans les entreprises agricoles

#### Part d'exploitation qui emploient des salariés familiaux



C'est **la part d'entreprises**, parmi celles employant des salariés, **qui emploient des salariés familiaux**.

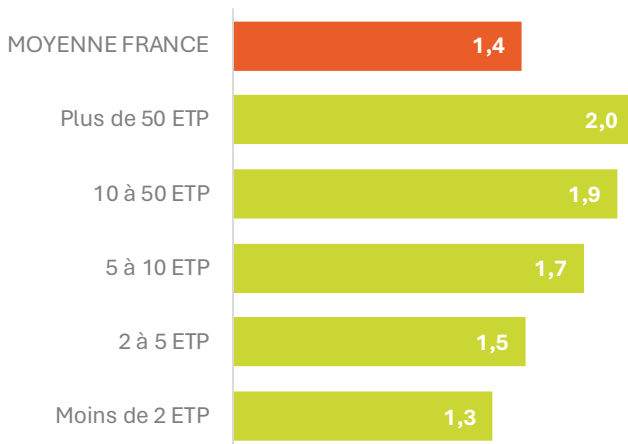
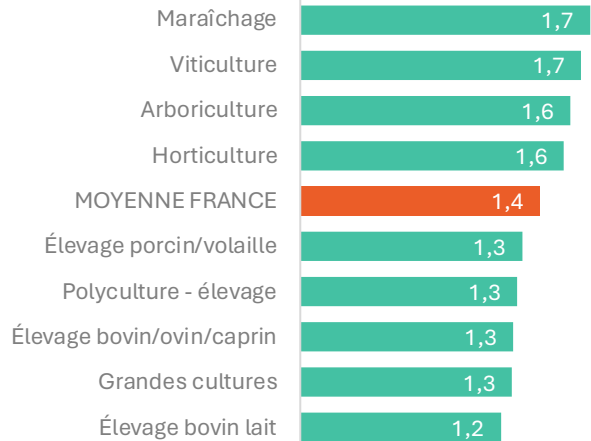
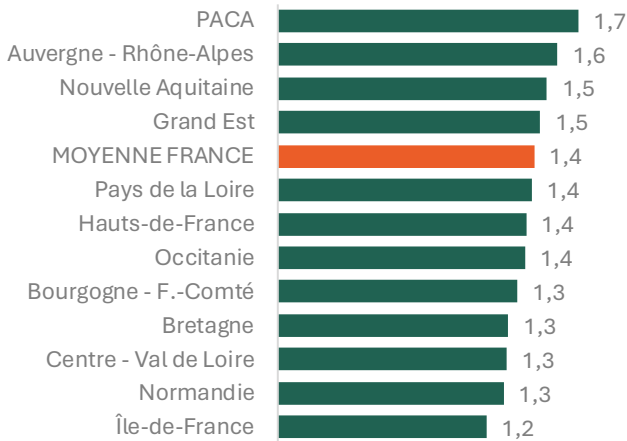


La proportion d'entreprises employant des salariés familiaux varient fortement selon les régions : de 27% en Île-de-France jusqu'à 50% en Grand Est. Ce sont dans les entreprises de cultures spécialisées et viticulture que le recours à des salariés familiaux est le plus fréquent à l'inverse des filières d'élevage (près de 40% en cultures spécialisées/viticulture et moins de 36% en élevage). Ce sont les entreprises de taille intermédiaire (5 à 10 ETP) qui emploient plus fréquemment des salariés familiaux (52% d'entre elles).

## Nombre moyen de salariés familiaux



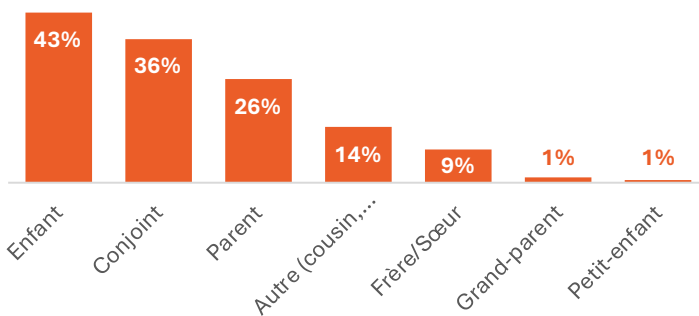
C'est le **nombre moyen de salariés familiaux** par exploitation qui en emploie.



Le nombre moyen de salariés familiaux par entreprise qui en emploie oscille entre 1,2 en Île-de-France à 1,7 en PACA et entre 1,2 en élevage bovin lait à 1,7 en maraîchage et viticulture. Par ailleurs, plus l'entreprise emploie de salariés, plus elle emploie un grand nombre de salariés familiaux.

## b. Lien de parenté avec les salariés familiaux

### Part d'employeurs qui emploie son/sa...



Les salariés familiaux présents dans les exploitations agricoles sont **en majorité les enfants** (43% des entreprises qui emploient des salariés familiaux), les **conjointes** (36%) et les **parents** (26%) des chefs d'exploitation.

Les cousins, tante/oncle, frères/sœurs, grands-parents et petits-enfants sont moins fréquemment présents dans les exploitations.

Détail par région :

	Enfant	Conjoint	Parent	Autre (cousin, oncle/tante)	Frère/Sœur	Grand- parent	Petit-enfant
MOYENNE FRANCE	43%	36%	26%	14%	9%	1%	1%
Auvergne - Rhône-Alpes	49%	32%	20%	21%	11%	1%	1%
Bourgogne - Franche-Comté	49%	34%	25%	17%	3%	3%	1%
Bretagne	46%	36%	16%	12%	6%	0%	0%
Centre - Val de Loire	40%	48%	23%	6%	5%	0%	0%
Grand Est	38%	39%	32%	14%	8%	0%	1%
Hauts-de-France	51%	27%	29%	9%	6%	0%	1%
Île-de-France	7%	53%	0%	13%	13%	20%	10%
Normandie	46%	24%	31%	10%	6%	0%	1%
Nouvelle Aquitaine	43%	38%	25%	14%	8%	0%	1%
Occitanie	39%	31%	29%	18%	10%	1%	1%
PACA	44%	43%	24%	15%	16%	9%	0%

Détail par filière :

	Enfant	Conjoint	Parent	Autre (cousin, oncle/tante)	Frère/Sœur	Grand- parent	Petit-enfant
MOYENNE FRANCE	43%	36%	26%	14%	9%	1%	1%
Arboriculture	54%	38%	18%	18%	11%	3%	1%
Élevage bovin lait	46%	28%	19%	11%	8%	1%	0%
Élevage bovin/ovin/caprin	44%	34%	20%	15%	4%	0%	0%
Élevage porcin/volaille	37%	43%	22%	12%	8%	0%	0%
Grandes cultures	38%	32%	31%	12%	6%	2%	1%
Horticulture	36%	49%	21%	13%	18%	3%	1%
Maraîchage	38%	43%	30%	15%	11%	2%	1%
Polyculture - élevage	43%	28%	28%	11%	8%	0%	0%
Viticulture	45%	42%	28%	17%	10%	2%	1%

Détail par taille d'entreprise :

	Enfant	Conjoint	Parent	Autre (cousin, oncle/tante)	Frère/Sœur	Grand- parent	Petit-enfant
MOYENNE FRANCE	43%	36%	26%	14%	9%	1%	1%
Moins de 2 ETP	40%	32%	26%	13%	8%	1%	1%
2 à 5 ETP	44%	37%	28%	15%	8%	2%	0%
5 à 10 ETP	49%	43%	25%	12%	12%	2%	1%
10 à 50 ETP	50%	51%	21%	20%	11%	4%	1%
Plus de 50 ETP	<i>Non significatif</i>						

Dans le détail, nous pouvons observer des différences selon la région, la filière et la taille d'entreprise :

- \* L'emploi de ses **enfants** est plus fréquent chez les employeurs de la région Hauts-de-France, de la filière arboriculture et dans les plus grosses structures. C'est moins le cas chez les employeurs de la région Île-de-France et de la filière élevage porcin/volaille.
- \* L'emploi de son/sa **conjoint(e)** est plus fréquent chez les employeurs d'Île-de-France, Centre – Val de Loire et PACA ainsi que dans les filières horticulture, élevage porcin/volaille et maraîchage et dans les plus grosses structures. C'est moins le cas en Normandie, élevage bovin lait et polyculture-élevage.

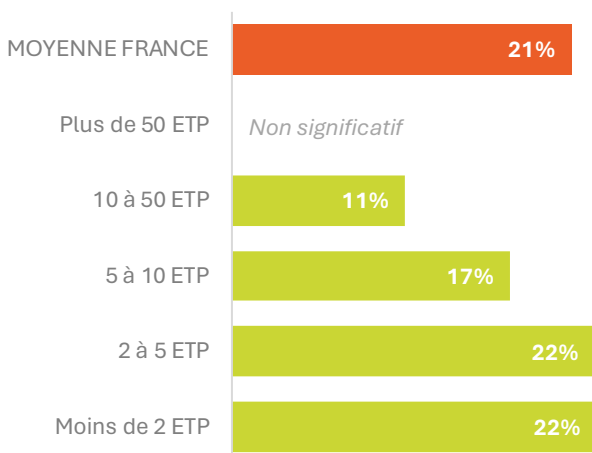
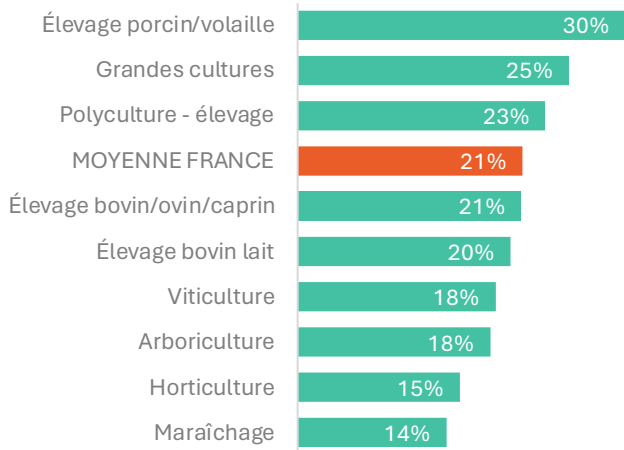
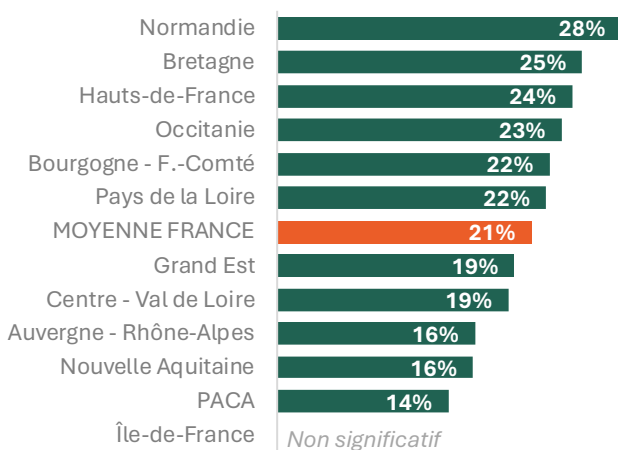
\* L'emploi d'un **parent** est plus fréquent chez les employeurs des régions Grand Est et Normandie ainsi que dans les filières grandes cultures et maraîchage. C'est moins le cas en Île-de-France, Bretagne ainsi qu'en arboriculture et élevage bovin lait.

### c. Adaptation du poste de travail pour les salariés familiaux

#### Part d'employeurs ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique



C'est la **part d'employeurs de salariés familiaux qui ont adapté le poste** en fonction de ce profil spécifique du salarié. Nous verrons dans la partie suivante de quels types d'adaptations il s'agit.

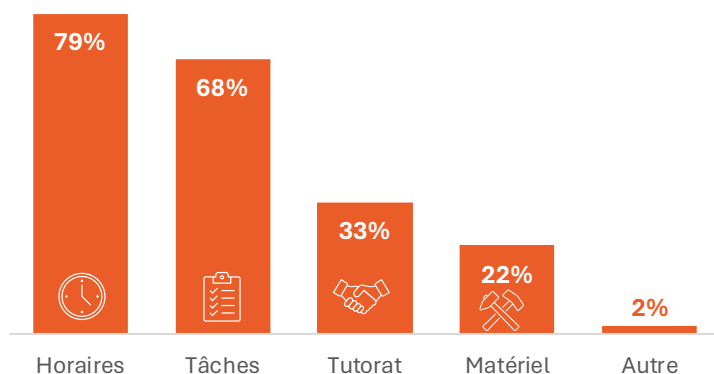


La part d'employeurs de salariés familiaux qui adapte le poste en fonction de ce profil spécifique oscille entre 14 et 28% selon la région. C'est en élevage porcin/volaille et grandes cultures que les proportions sont les plus élevées (plus de 25%) à l'inverse de l'horticulture et du maraîchage (moins de 15%). Plus l'entreprise est de taille importante moins elle a tendance à adapter le poste en fonction de ce profil de salarié.



## Type d'adaptations déployées pour les salariés familiaux

Questions posées uniquement aux employeurs employant des salariés familiaux et ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique, soit 7,7% de l'échantillon.



En ce qui concerne les salariés familiaux, les principales adaptations de poste sont : l'**adaptation des horaires** (79% des employeurs de salariés familiaux et ayant adapté le poste spécifiquement) et l'**adaptation des tâches** (68%). Viennent ensuite **la mise en place d'un tutorat** (33%) et **l'achat de matériel** (22%).

### Détail par région :

	Horaires	Tâches	Tutorat	Matériel	Autre
Moyenne France	79%	68%	33%	22%	2%
Auvergne - Rhône-Alpes	75%	78%	50%	30%	3%
Bourgogne - Franche-Comté	74%	77%	51%	38%	3%
Bretagne	95%	67%	16%	7%	0%
Centre - Val de Loire	92%	92%	40%	24%	0%
Grand Est	76%	70%	20%	21%	2%
Hauts-de-France	76%	76%	41%	32%	0%
Île-de-France					
Normandie	80%	75%	45%	36%	5%
Nouvelle Aquitaine	78%	55%	22%	24%	4%
Occitanie	89%	58%	15%	12%	2%
PACA	75%	54%	33%	13%	8%
Pays de la Loire	79%	76%	36%	17%	2%

### Détail par filière :

	Horaires	Tâches	Tutorat	Matériel	Autre
Moyenne France	79%	68%	33%	22%	2%
Arboriculture	76%	66%	31%	24%	3%
Élevage bovin lait	85%	60%	32%	15%	0%
Élevage bovin/ovin/caprin	75%	73%	27%	18%	2%
Élevage porcin/volaille	85%	69%	28%	15%	3%
Grandes cultures	73%	78%	41%	20%	2%
Horticulture	<i>Non significatif</i>				
Maraîchage	79%	76%	34%	24%	7%
Polyculture - élevage	74%	60%	33%	32%	3%
Viticulture	87%	61%	25%	23%	2%

Détail par taille d'entreprise :

	Horaires	Tâches	Tutorat	Matériel	Autre
Moyenne France	79%	68%	33%	22%	2%
Moins de 2 ETP	77%	67%	35%	22%	2%
2 à 5 ETP	84%	71%	31%	25%	1%
5 à 10 ETP	80%	66%	30%	16%	6%
10 à 50 ETP	68%	63%	16%	11%	5%
Plus de 50 ETP	Non significatif				

Pour les salariés familiaux, détaillons les spécificités régionales, filières et taille d'entreprises pour certaines adaptations de poste :

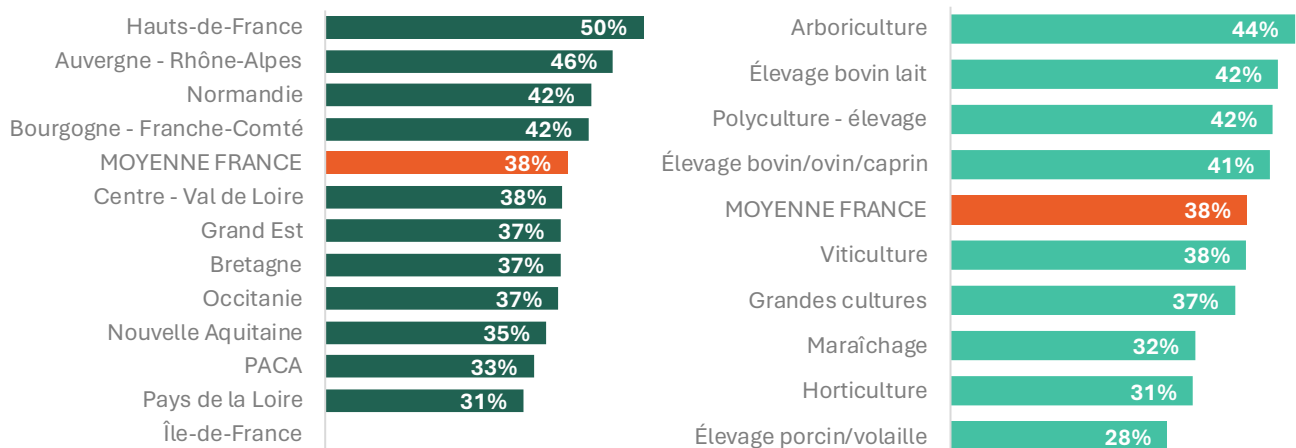
- \* L'**adaptation des horaires** est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions Bretagne, Centre – Val de Loire et Occitanie. C'est également le cas pour les employeurs des filières viticulture, élevage porcin/volaille et élevage bovin lait.
- \* L'**adaptation des tâches** est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions Centre – Val de Loire, Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté tout comme les employeurs en grandes cultures et maraîchage. C'est moins fréquent pour les employeurs des régions PACA, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie.
- \* La **mise en place d'un tutorat** est plus fréquent chez les employeurs des régions Bourgogne-Franche-Comté, Auvergne-Rhône-Alpes et Normandie ainsi qu'en grandes cultures.

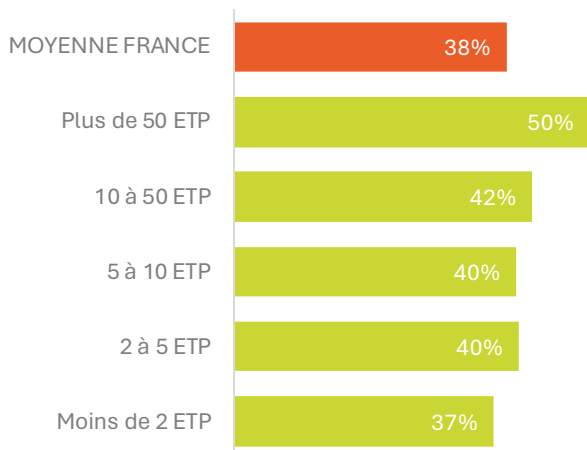
#### d. Reprise de l'exploitation par un salarié familial

##### Part d'employeur envisageant la reprise de l'exploitation par un salarié familial



C'est la **part d'employeurs de salariés familiaux qui envisage la reprise de l'exploitation** par un des salariés familiaux présents dans l'exploitation.



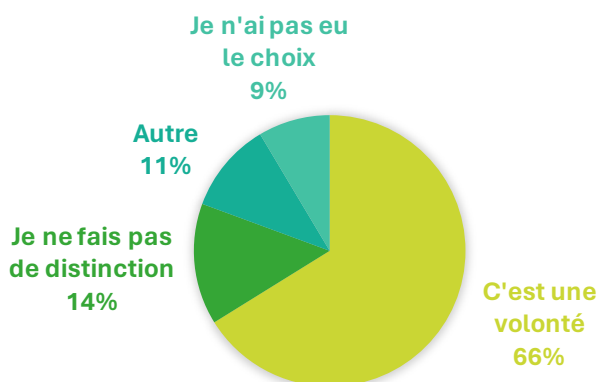


La proportion d'employeurs de salariés familiaux qui envisagent la reprise de leur exploitation par l'un deux varie fortement : de 31% (Pays de la Loire) à 50% (Hauts-de-France) selon la région et de 28% (élevage porcin/volaille) à 44% (arboriculture) selon la filière.

Les employeurs des plus grosses structures (+50 ETP) ont plus fréquemment tendance à l'envisager.

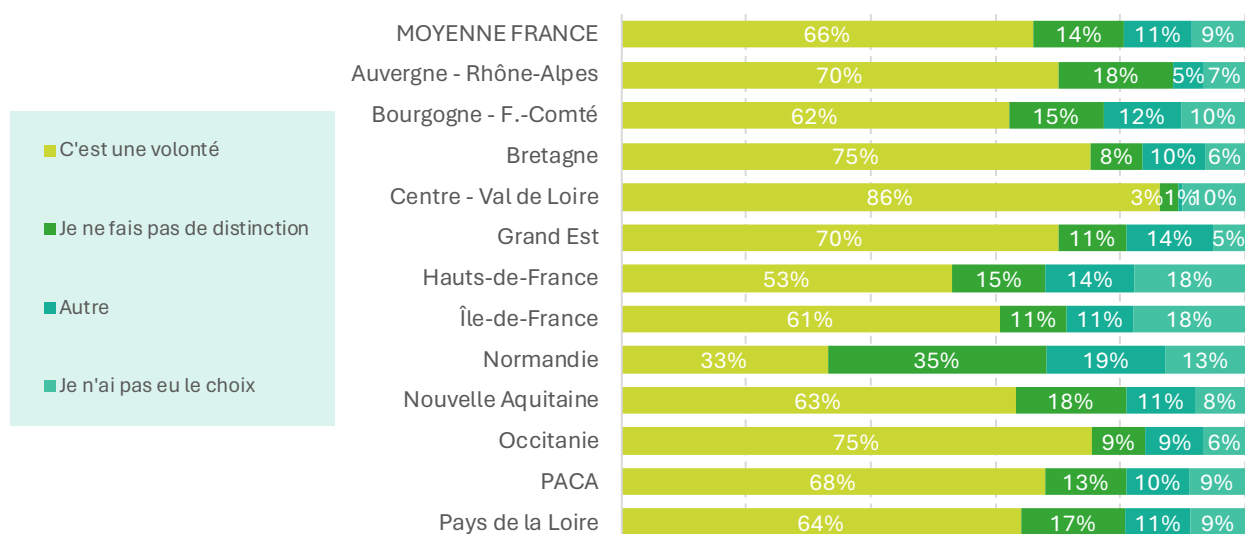
### e. Volonté de recruté des salariés familiaux

#### Principale raison du recrutement de salariés familiaux – 1 seule réponse possible

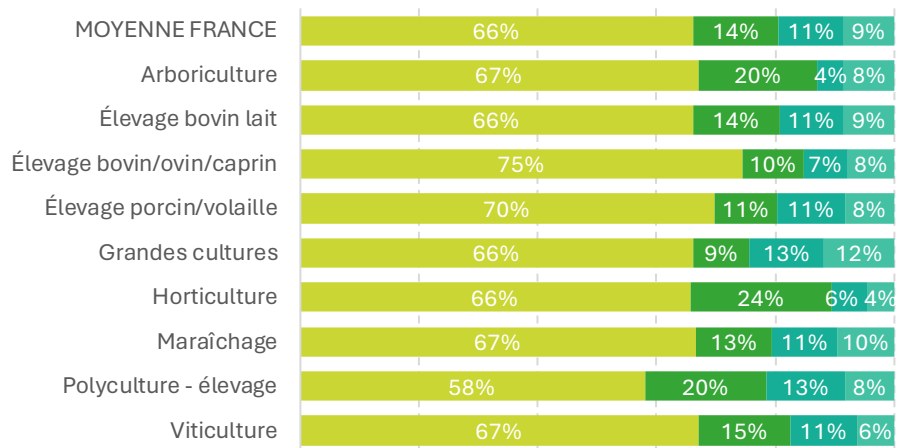
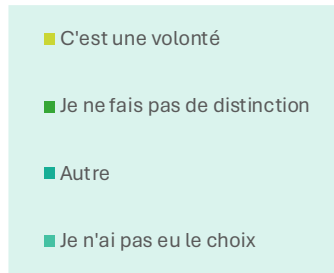


Les employeurs de salariés familiaux indiquent en premier lieu que ces recrutements ont été fait **par choix, c'est une réelle volonté** (66%). Ensuite, **14% d'entre eux indiquent qu'ils ne font pas de distinction selon les profils**. Près d'un employeur de salariés familiaux sur 10 indique que ce choix de profil a été fait par défaut, faute de candidats.

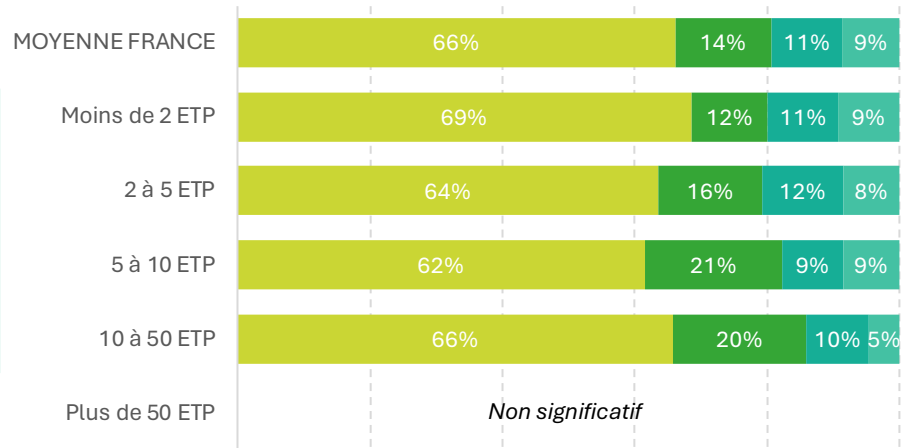
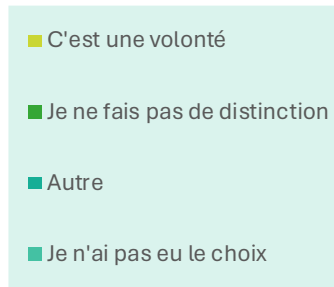
#### Détail par région :



Détail par filière :



Détail par taille d'entreprise :



Les employeurs qui ont recruté des salariés familiaux **par choix**, sont plus nombreux dans les régions Centre – Val de Loire, Bretagne et Occitanie ainsi que dans la filière élevage bovin/ovin/caprin. C'est moins le cas chez les employeurs des régions Normandie et Hauts-de-France ainsi qu'en polyculture-élevage.



## LES PERSONNES NON ISSUES DU MILIEU AGRICOLE

Dans cette étude, seront considérés comme **salariés non issus du milieu agricole**, les personnes n'ayant jamais travaillé auparavant dans le milieu agricole.

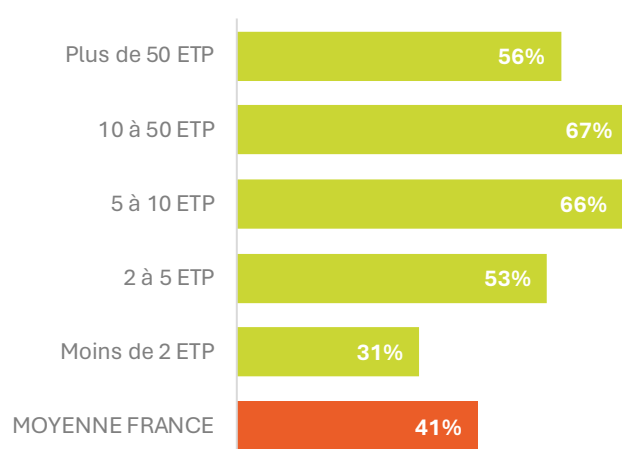
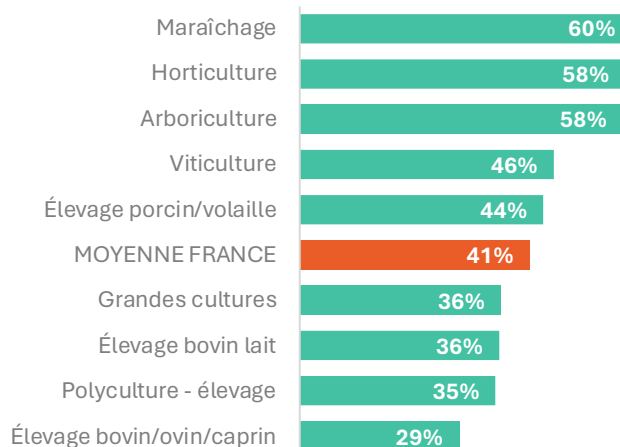
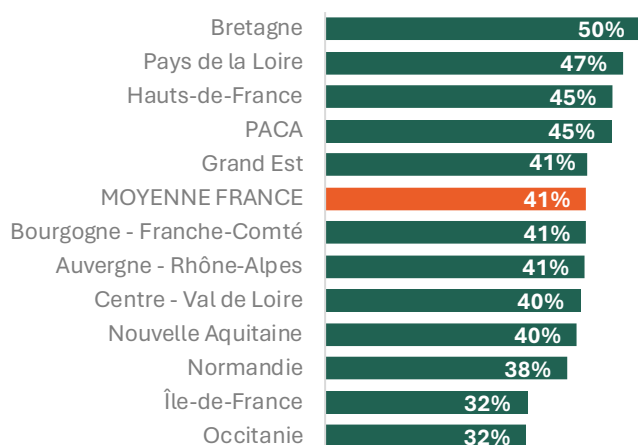
Questions posées uniquement aux employeurs ayant indiqué employer des salariés non issu du milieu agricole, soit **41%** de l'échantillon.

### a. Présence de salariés NIMA dans les entreprises agricoles

#### Part d'exploitation qui emploient des salariés non issus du milieu agricole



C'est la **part d'entreprises**, parmi celles employant des salariés, **qui emploient des salariés non issus du milieu agricole**.

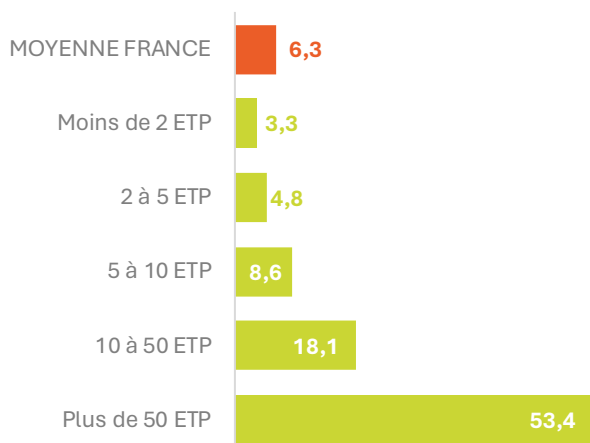
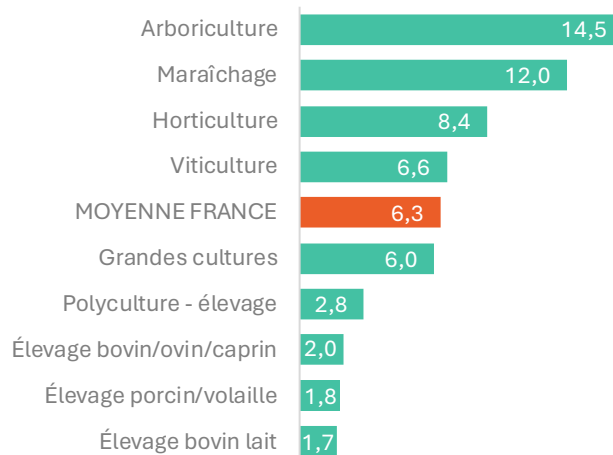
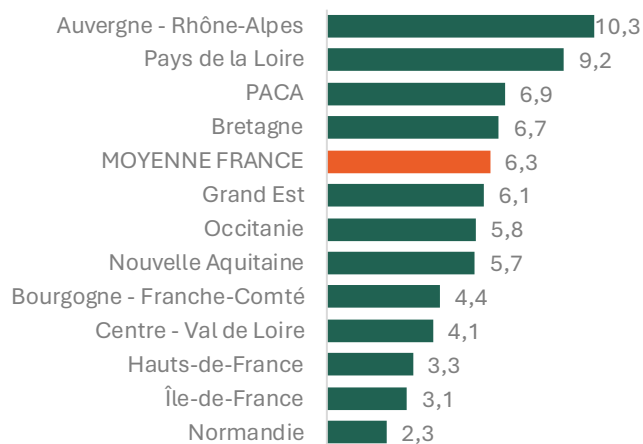


La proportion d'entreprises employant des salariés NIMA varie fortement selon les régions : de 32% en Occitanie jusqu'à 50% en Bretagne. Ce sont dans les entreprises de cultures spécialisées que le recours à des salariés NIMA est le plus fréquent à l'inverse des filières d'élevage (près de 60% en cultures spécialisées/viticulture et moins de 35% en élevage). Ce sont les entreprises de taille moyenne (5 à 50 ETP) qui emploient plus fréquemment des salariés NIMA (2/3 d'entre elles).

## Nombre moyen de salariés non issus du milieu agricole



C'est le **nombre moyen de salariés non issus du milieu agricole** par exploitation qui en emploie.



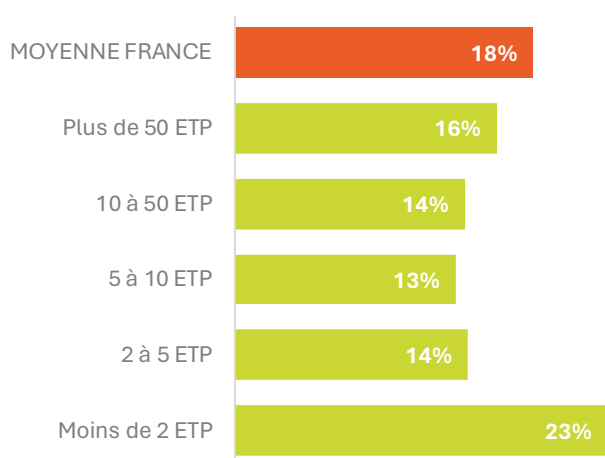
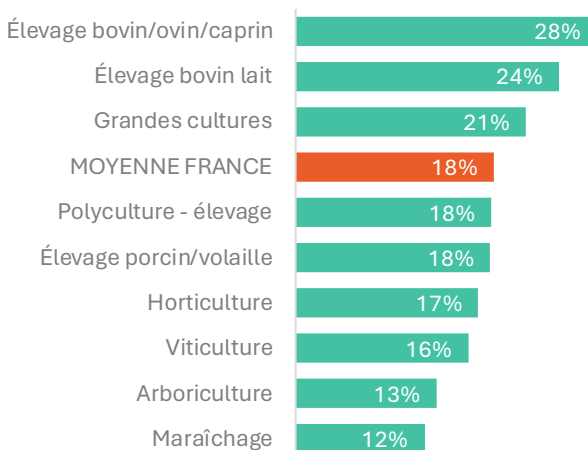
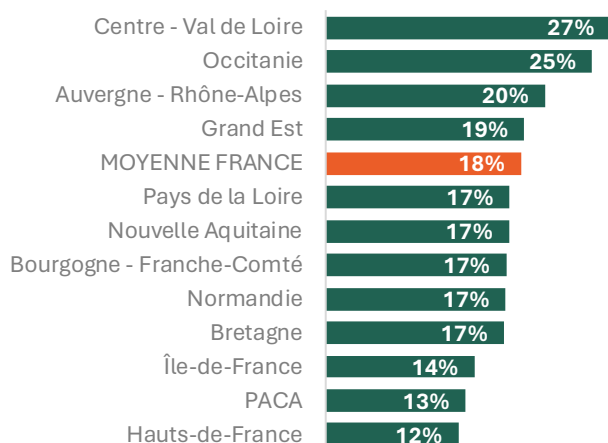
Le nombre moyen de salariés non issus du milieu agricole par entreprise qui en emploie oscille entre 2,3 en Normandie à plus de 10 en Auvergne-Rhône-Alpes et moins de 2 en élevage à entre 8 et 15 en cultures spécialisées. Par ailleurs, plus l'entreprise emploie de salariés, plus elle emploie un grand nombre de salariés non issus du milieu agricole.

## b. Adaptation du poste de travail pour les salariés non issus du milieu agricole

### Part d'employeurs ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique



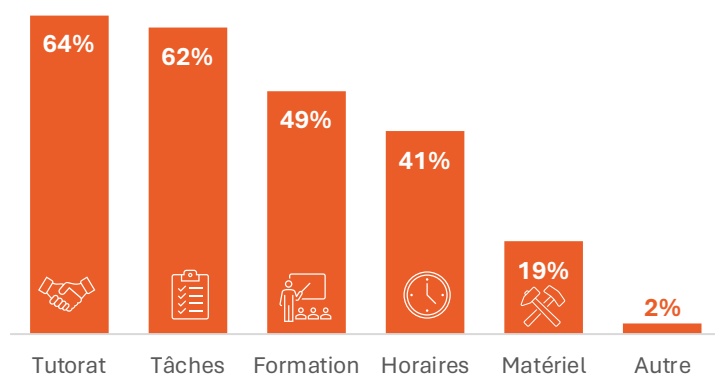
C'est la **part d'employeurs de salariés non issus du milieu agricole qui ont adapté le poste** en fonction de ce profil spécifique. Nous verrons dans la partie suivante de quels types d'adaptations il s'agit.



La part d'employeurs de salariés non issus du milieu agricole qui adapte le poste en fonction de ce profil spécifique oscille entre 12 et 27% selon la région. C'est en élevage bovin/ovin/caprin et élevage bovin lait que les proportions sont les plus élevées (plus de 25%) à l'inverse des cultures spécialisées et viticulture (17% et moins). Ce sont les plus petites entreprises (moins de 2 ETP) qui ont plus fréquemment tendance à adapter le poste en fonction de ce profil de salarié.

### Type d'adaptations déployées pour les salariés non issus du milieu agricole

Questions posées uniquement aux employeurs employant des salariés non issus du milieu agricole et ayant adapté le poste en fonction de ce profil spécifique, soit 7,5% de l'échantillon.



En ce qui concerne les salariés non issus du milieu agricole, les principales adaptations de poste sont : la **mise en place d'un tutorat** (64% des employeurs de salariés NIMA et ayant adapté le poste spécifiquement) et **l'adaptation des tâches** (62%). Viennent ensuite **la formation** (49%) et **l'adaptation des horaires** (41%).

On moyenne, ce sont **2,4 adaptations par entreprise** qui accueille des salariés non issus du milieu agricole et qui ont adapté le poste spécifiquement pour ce profil de salarié.

Détail par région :

	Tutorat	Tâches	Formation	Horaires	Matériel	Autre
Moyenne France	64%	62%	49%	41%	19%	2%
Auvergne - Rhône-Alpes	66%	64%	36%	38%	20%	2%
Bourgogne - Franche-Comté	62%	56%	71%	29%	21%	0%
Bretagne	45%	75%	34%	57%	7%	5%
Centre - Val de Loire	54%	50%	75%	15%	17%	0%
Grand Est	58%	73%	28%	51%	19%	1%
Hauts-de-France	79%	88%	46%	29%	25%	0%
Île-de-France						
Normandie	79%	71%	58%	42%	8%	0%
Nouvelle Aquitaine	73%	51%	49%	32%	11%	2%
Occitanie	64%	47%	56%	39%	16%	0%
PACA	55%	55%	38%	52%	38%	17%
Pays de la Loire	74%	70%	61%	54%	26%	3%

Détail par filière :

	Tutorat	Tâches	Formation	Horaires	Matériel	Autre
Moyenne France	64%	62%	49%	41%	19%	2%
Arboriculture	47%	36%	58%	17%	17%	3%
Élevage bovin lait	70%	76%	48%	53%	17%	3%
Élevage bovin/ovin/caprin	61%	69%	47%	42%	18%	3%
Élevage porcin/volaille	52%	69%	45%	48%	21%	3%
Grandes cultures	60%	67%	47%	46%	20%	1%
Horticulture	89%	61%	22%	28%	22%	0%
Maraîchage	60%	66%	40%	29%	9%	3%
Polyculture - élevage	74%	65%	40%	45%	14%	0%
Viticulture	66%	47%	62%	37%	25%	4%

Détail par taille d'entreprise :

	Tutorat	Tâches	Formation	Horaires	Matériel	Autre
Moyenne France	64%	62%	49%	41%	19%	2%
Moins de 2 ETP	62%	67%	43%	47%	20%	2%
2 à 5 ETP	66%	61%	51%	39%	17%	3%
5 à 10 ETP	59%	55%	55%	25%	20%	4%
10 à 50 ETP	78%	37%	78%	12%	10%	2%
Plus de 50 ETP	<i>Non significatif</i>					

Pour les salariés non issus du milieu agricole, détaillons les spécificités régionales, filières et taille d'entreprises pour certaines adaptations de poste :

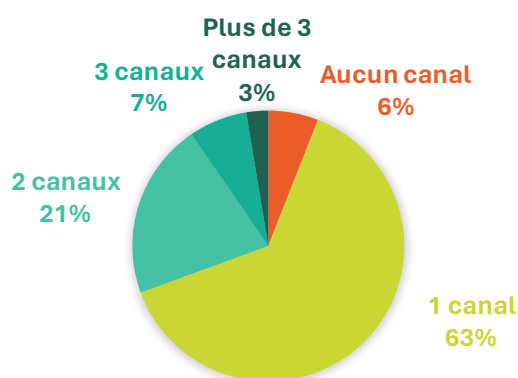
- \* La **mise en place d'un tutorat** est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions Hauts-de-France, Normandie, Pays de la Loire et Nouvelle-Aquitaine. C'est également le cas pour les employeurs des filières horticulture et polyculture-élevage ainsi que dans les entreprises de 10 à 50 ETP. C'est moins fréquent chez les employeurs des régions Bretagne et PACA ainsi que ceux des filières arboriculture et élevage porcin/volaille.



- \* **L'adaptation des tâches** est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions Hauts-de-France, Bretagne et Grand Est tout comme par les employeurs en élevage bovin lait. C'est moins fréquent pour les employeurs des régions Occitanie, Centre – Val de Loire et Nouvelle-Aquitaine tout comme pour les employeurs en arboriculture, viticulture et dans les entreprises de 10 à 50 ETP.
- \* La **mise en place d'une formation** est plus fréquente chez les employeurs des régions Centre – Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté et Pays de la Loire ainsi qu'en viticulture et arboriculture ou dans les entreprises de 10 à 50 ETP.
- \* **L'adaptation des horaires** est plus fréquemment réalisée par les employeurs des régions Bretagne, Pays de la Loire et PACA tout comme par les employeurs en élevage bovin lait et dans les plus petites structures.

### c. Recrutement des salariés non issus du milieu agricole

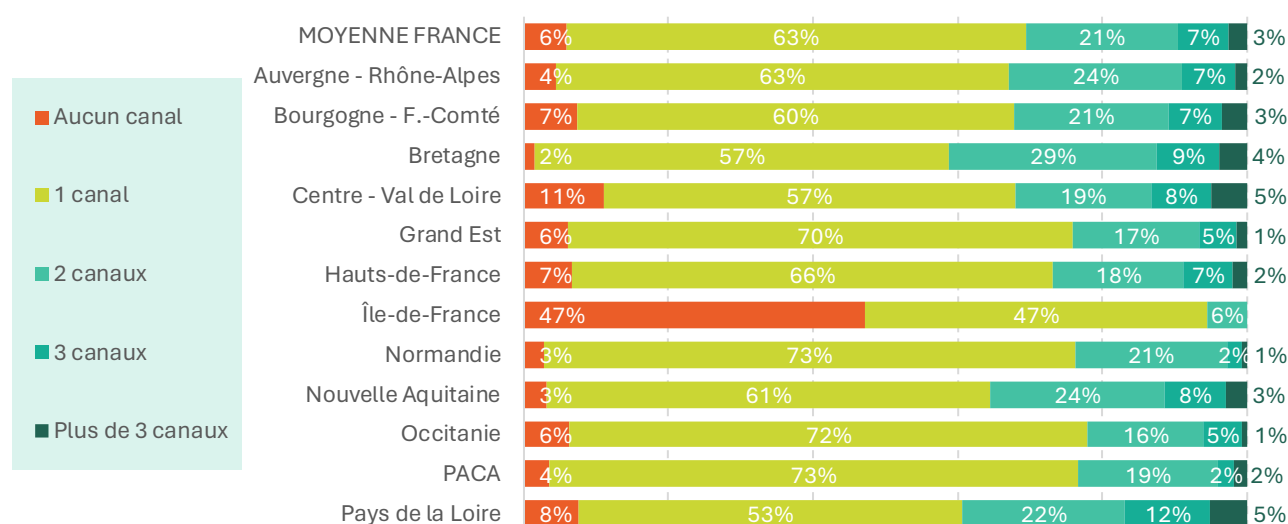
#### Nombre de canaux de recrutement utilisés pour recruter des salariés NIMA



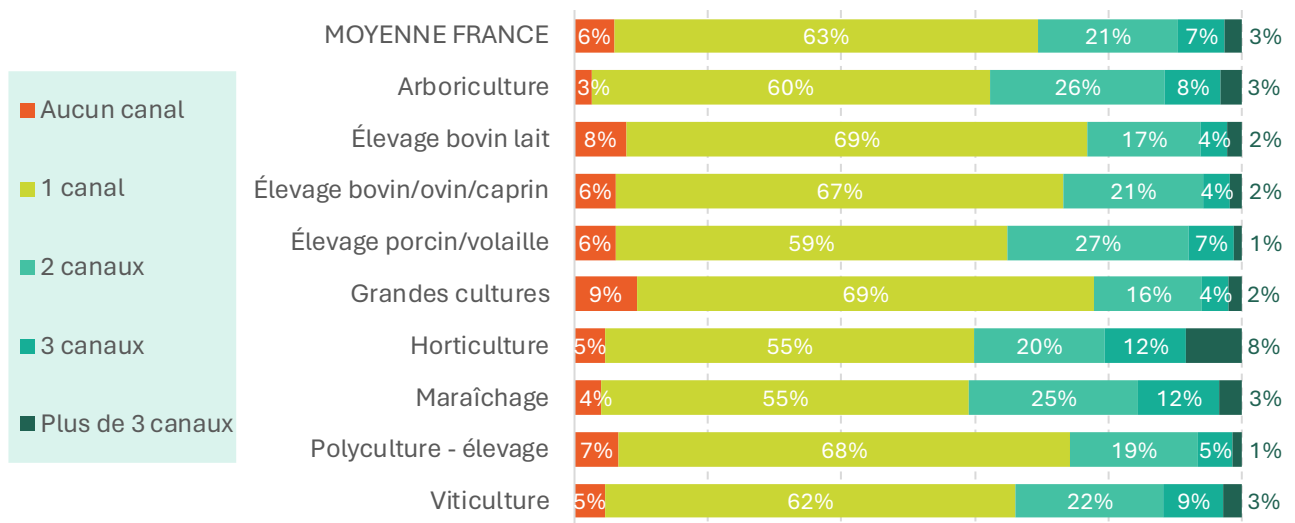
C'est le **nombre moyen de canaux de recrutement** utilisés par les employeurs pour recruter des salariés non issus du milieu agricole.

La grande majorité (63%) des employeurs de salariés non issus du milieu agricole n'utilisent qu'un seul canal de recrutement pour ce profil de salarié et seulement 10% en utilise 3 ou plus.

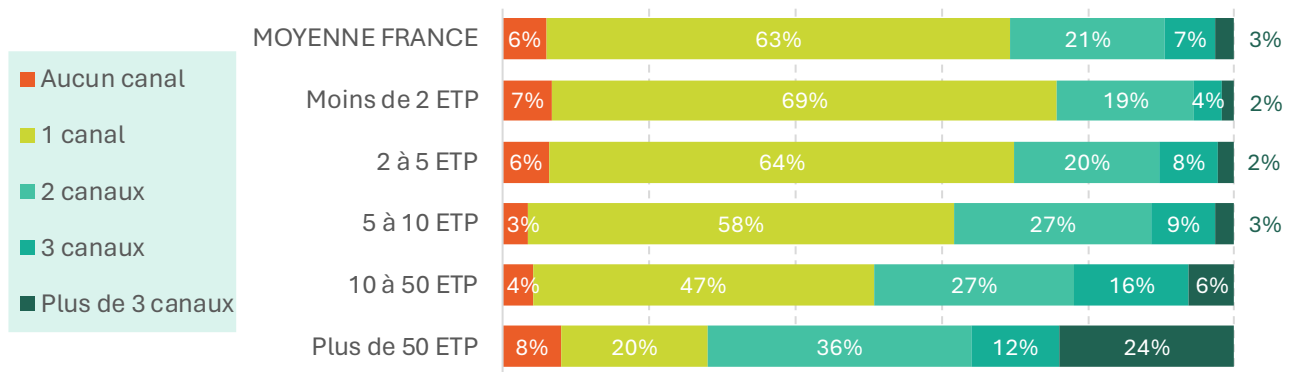
#### Détail par région :



Détail par filière :

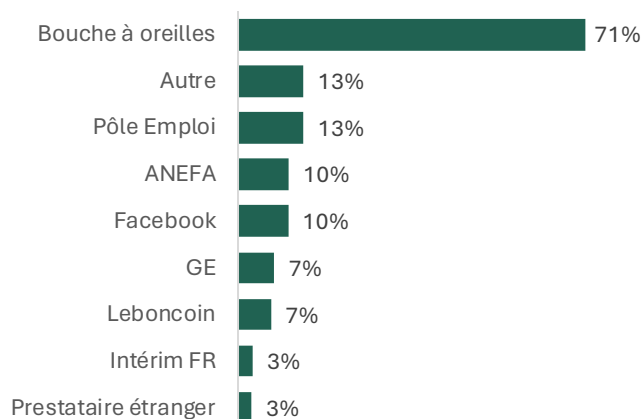


Détail par taille d'entreprise :



Les employeurs des régions Bretagne et Pays de la Loire sont ceux qui utilisent le plus de canaux de recrutement pour recruter les salariés non issus du milieu agricole (respectivement 42 et 39% d'employeurs de salariés NIMA qui utilisent plus d'un canal de recrutement vs 31% en moyenne en France). Ce sont dans les filières de cultures spécialisées que les employeurs utilisent le plus de canaux de recrutement pour ce profil (37 à 40% en utilisent plus d'un). Plus l'entreprise est de taille importante plus elle a tendance à utiliser plusieurs canaux de recrutement pour ce profil de salarié (jusqu'à 72% d'employeurs de salariés NIMA utilisent plus d'un canal pour les entreprises de plus de 50 ETP).

## Type de canaux de recrutement utilisés pour recruter des salariés non issus du milieu agricole



Pour le recrutement des salariés non issus du milieu agricole, **les employeurs utilisent en majorité le bouche à oreilles** (71% d'entre eux), 13% indiquent une réponse qui n'est pas citée (cadre familial, via des écoles/lycées agricoles, candidatures spontanées, etc.) et 13% passent par **Pôle Emploi** et 10% par **l'ANEFA**.

### Détail par région :

	Bouche à oreilles	Autre	Pôle Emploi	ANEFA	Facebook	GE	Leboncoin	Intérim FR	Prestataire étranger
MOYENNE FRANCE	71%	13%	13%	10%	10%	7%	7%	3%	3%
Auvergne - Rhône-Alpes	73%	10%	12%	5%	11%	12%	8%	2%	5%
Bourgogne - Franche-Comté	68%	14%	12%	11%	12%	6%	10%	3%	1%
Bretagne	71%	20%	13%	27%	11%	2%	12%	1%	1%
Centre - Val de Loire	68%	12%	22%	4%	10%	6%	7%	8%	8%
Grand Est	77%	13%	8%	3%	13%	2%	6%	4%	1%
Hauts-de-France	71%	13%	15%	5%	13%	5%	7%	1%	1%
Île-de-France	<i>Non significatif</i>								
Normandie	78%	13%	7%	8%	8%	4%	4%	1%	2%
Nouvelle Aquitaine	79%	9%	19%	17%	6%	7%	4%	2%	3%
Occitanie	74%	13%	10%	4%	8%	10%	2%	1%	1%
PACA	57%	14%	12%	2%	9%	27%	1%	2%	2%
Pays de la Loire	71%	14%	16%	21%	12%	4%	11%	5%	4%

### Détail par filière :

	Bouche à oreilles	Autre	Pôle Emploi	ANEFA	Facebook	GE	Leboncoin	Intérim FR	Prestataire étranger
MOYENNE FRANCE	71%	13%	13%	10%	10%	7%	7%	3%	3%
Arboriculture	78%	12%	20%	9%	9%	11%	6%	2%	5%
Élevage bovin lait	63%	14%	7%	18%	11%	4%	7%	1%	0%
Élevage bovin/ovin/caprin	62%	24%	12%	14%	7%	5%	4%	0%	1%
Élevage porcin/volaille	70%	14%	9%	20%	9%	6%	9%	2%	1%
Grandes cultures	72%	13%	8%	6%	8%	6%	5%	3%	2%
Horticulture	53%	18%	33%	15%	14%	9%	12%	9%	6%
Marachage	71%	11%	19%	14%	12%	18%	5%	3%	5%
Polyculture - élevage	69%	18%	8%	9%	8%	4%	7%	1%	2%
Viticulture	79%	9%	16%	6%	13%	7%	7%	5%	4%

### Détail par taille d'entreprise :

	Bouche à oreilles	Autre	Pôle Emploi	ANEFA	Facebook	GE	Leboncoin	Intérim FR	Prestataire étranger
MOYENNE FRANCE	71%	13%	13%	10%	10%	7%	7%	3%	3%
Moins de 2 ETP	69%	15%	27%	13%	11%	11%	11%	7%	5%
2 à 5 ETP	73%	13%	13%	11%	11%	7%	7%	2%	2%
5 à 10 ETP	75%	11%	17%	11%	14%	7%	8%	4%	2%
10 à 50 ETP	74%	14%	9%	9%	9%	7%	5%	2%	2%
Plus de 50 ETP	76%	12%	52%	12%	12%	20%	12%	24%	16%

Dans le détail, pour le recrutement de salariés non issus du milieu agricole :

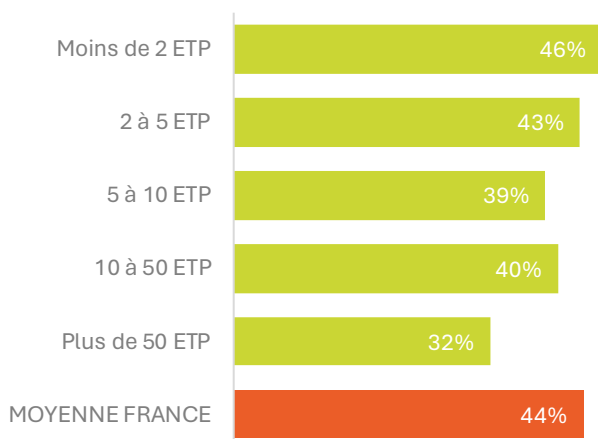
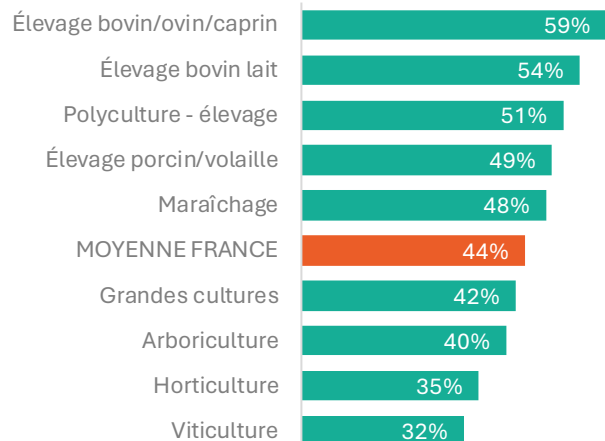
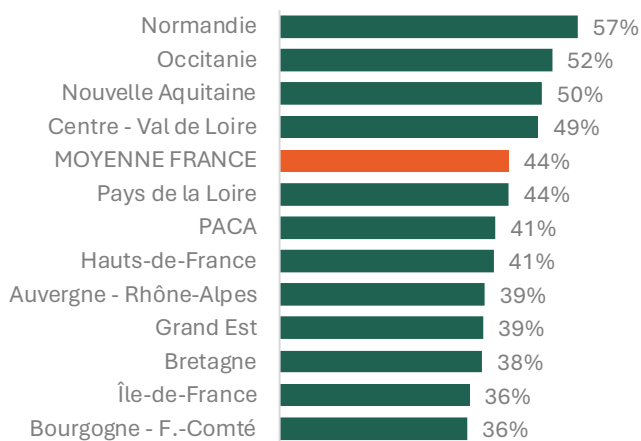
- \* Le **bouche à oreilles** est plus plébiscité par les employeurs en Normandie et Nouvelle-Aquitaine ainsi qu'en arboriculture et viticulture. C'est le moins cas en région PACA et en horticulture.
- \* Le fait de passer par **Pôle Emploi** est plus fréquent en Centre – Val de Loire et Nouvelle-Aquitaine ainsi qu'en cultures spécialisées et dans les plus grandes entreprises (+50 ETP).

#### d. Accompagnement pour l'arrivée de salariés non issus du milieu agricole

Part d'employeurs de salariés NIMA à s'être fait accompagné dans l'arrivée de ces salariés

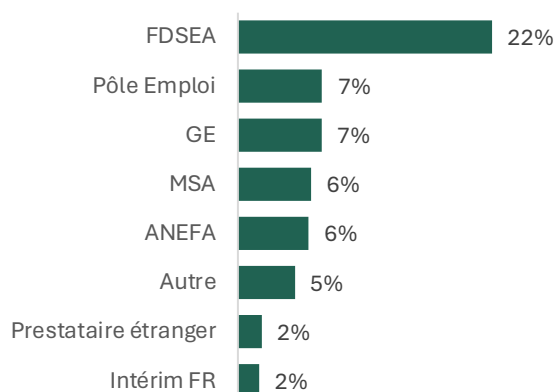


C'est la part d'employeurs de salariés non issus du milieu agricole à s'être fait accompagné par une structure externe pour l'arrivée de ces salariés. Cela peut comprendre les formalités d'embauche, le recrutement, l'intégration ou l'adaptation du poste de travail par exemple.



Cette proportion varie selon les filières de production puisque les employeurs en élevage ont plus eu tendance à se faire accompagner pour ce profil de salarié, à l'inverse de ceux en cultures spécialisées et viticulture. Les proportions varient selon les régions (de 36% des employeurs de salariés NIMA en Bourgogne-Franche-Comté à 57% en Normandie). Plus l'entreprise est de taille importante en nombre de salariés, moins elle a tendance à se faire accompagner pour l'arrivée des salariés non issus du milieu agricole.

## Type de structure étant intervenu dans l'arrivée des salariés non issus du milieu agricole



La principale structure étant intervenue auprès des employeurs de salariés non issus du milieu agricole est la FDSEA qui a accompagné 22% d'entre eux.

Viennent ensuite, Pôle Emploi (7% des employeurs de salariés NIMA), les groupements d'employeurs (7%) et la MSA (6%).

### Détail par région :

	FDSEA	Pôle Emploi	GE	MSA	ANEFA	Autre	Prestataire étranger	Intérim FR
MOYENNE FRANCE	22%	7%	7%	6%	6%	5%	2%	2%
Auvergne - Rhône-Alpes	10%	8%	13%	3%	3%	3%	4%	2%
Bourgogne - Franche-Comté	22%	8%	7%	3%	5%	2%	1%	2%
Bretagne	23%	7%	2%	4%	14%	8%	2%	1%
Centre - Val de Loire	29%	18%	7%	10%	3%	9%	5%	4%
Grand Est	25%	6%	2%	5%	2%	6%	1%	2%
Hauts-de-France	23%	8%	6%	10%	5%	3%	1%	1%
Île-de-France	Non significatif							
Normandie	29%	3%	3%	8%	4%	13%	1%	1%
Nouvelle Aquitaine	32%	9%	7%	7%	7%	3%	1%	2%
Occitanie	27%	5%	12%	10%	3%	6%	1%	2%
PACA	10%	4%	22%	3%	1%	4%	4%	1%
Pays de la Loire	21%	8%	3%	9%	14%	4%	3%	3%

### Détail par filière :

	FDSEA	Pôle Emploi	GE	MSA	ANEFA	Autre	Prestataire étranger	Intérim FR
MOYENNE FRANCE	22%	7%	7%	6%	6%	5%	2%	2%
Arboriculture	16%	8%	10%	4%	6%	1%	4%	3%
Élevage bovin lait	34%	5%	6%	5%	11%	7%	0%	1%
Élevage bovin/ovin/caprin	38%	8%	5%	11%	8%	6%	1%	1%
Élevage porcin/volaille	29%	8%	5%	7%	14%	12%	1%	2%
Grandes cultures	24%	4%	6%	9%	5%	4%	2%	2%
Horticulture	10%	16%	3%	3%	6%	4%	3%	5%
Marâchage	15%	10%	18%	4%	6%	7%	6%	2%
Polyculture - élevage	31%	5%	6%	10%	5%	6%	1%	1%
Viticulture	13%	9%	6%	4%	3%	3%	2%	3%

### Détail par taille d'entreprise :

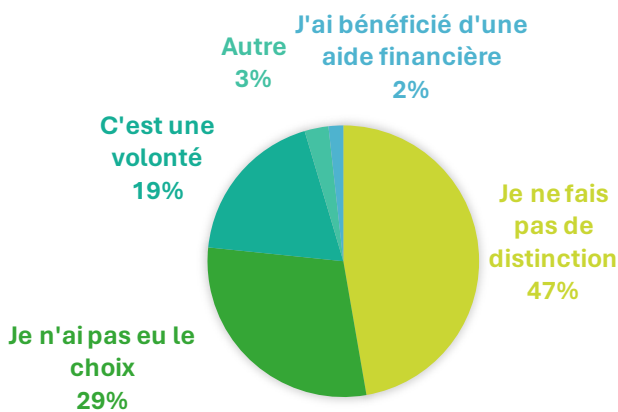
	FDSEA	Pôle Emploi	GE	MSA	ANEFA	Autre	Prestataire étranger	Intérim FR
MOYENNE FRANCE	22%	7%	7%	6%	6%	5%	2%	2%
Moins de 2 ETP	26%	6%	7%	7%	6%	6%	2%	1%
2 à 5 ETP	23%	9%	6%	8%	8%	5%	2%	2%
5 à 10 ETP	17%	7%	7%	5%	7%	3%	2%	2%
10 à 50 ETP	12%	12%	10%	5%	6%	4%	5%	4%
Plus de 50 ETP	4%	12%	12%	0%	0%	8%	8%	12%

Pour ce profil de salarié :

- \* Les **FDSEA** semblent plus fréquemment plébiscitées par les employeurs des régions Nouvelle-Aquitaine, Centre – Val de Loire et Normandie ainsi que par ceux des filières d'élevage et polyculture - élevage. C'est moins fréquent chez les employeurs des régions Auvergne-Rhône-Alpes, PACA et ceux en horticulture, viticulture et dans les plus grosses entreprises (+50 ETP).
- \* **Pôle Emploi** est plus fréquemment intervenu en région Centre – Val de Loire, en horticulture et dans les plus grosses structures.
- \* **Les groupements d'employeurs** sont plus fréquemment intervenus chez les employeurs des régions PACA, Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie ainsi qu'en maraîchage et dans les plus grosses structures.

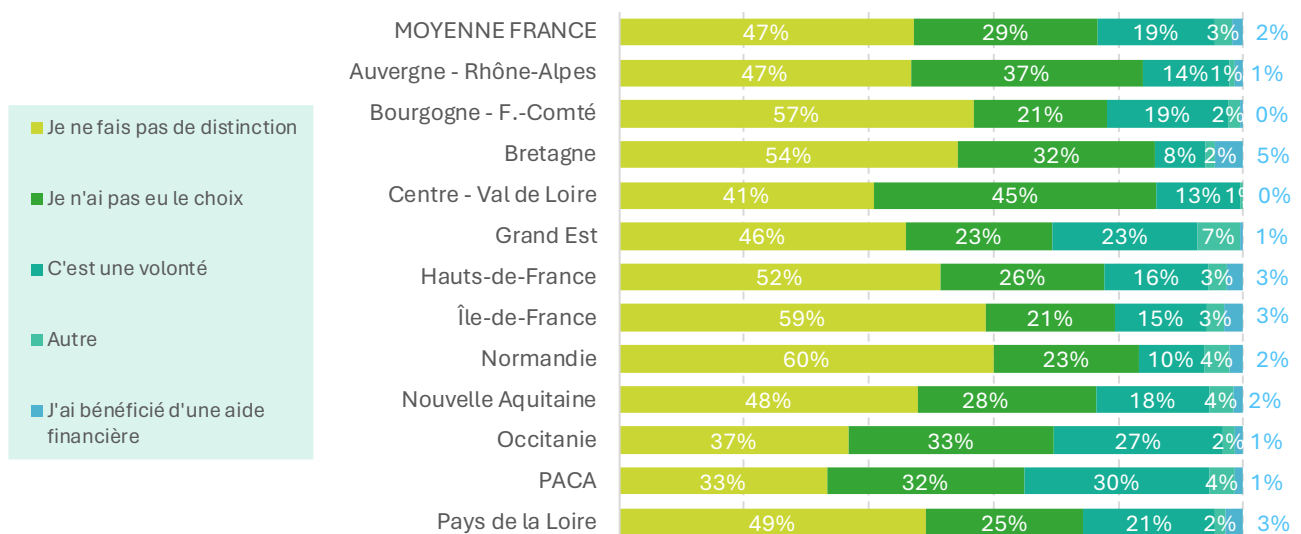
### e. Volonté de recruté des salariés non issus du milieu agricole

#### Principale raison du recrutement de salariés NIMA – 1 seule réponse possible

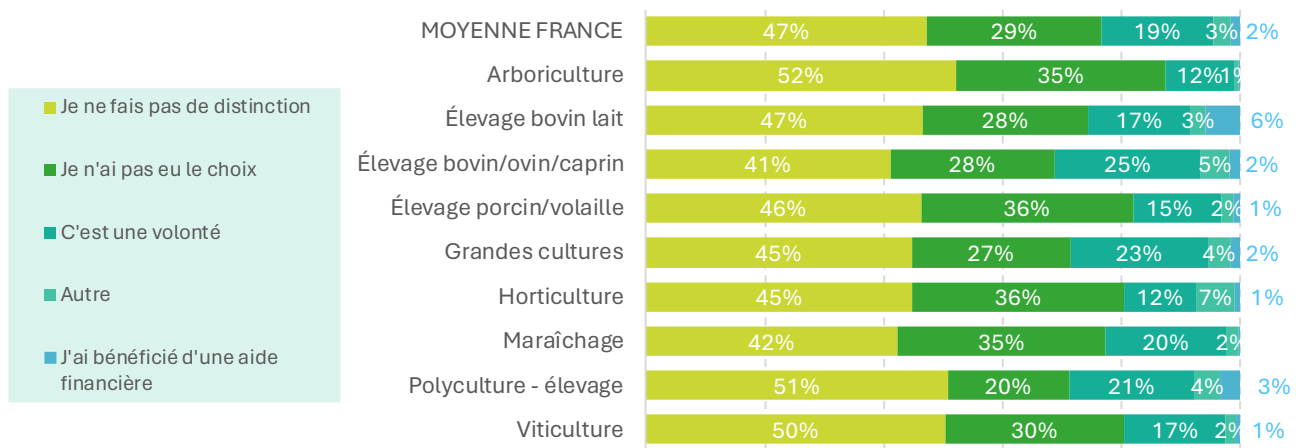


Les employeurs de salariés non issus du milieu agricole indiquent en premier lieu qu'ils **ne font pas de distinction selon le profil du candidat** (47%). Ensuite, **29% d'entre eux indiquent qu'ils n'ont pas eu le choix, faute de candidats**. Près d'un employeur de salariés NIMA sur 5 indique que ce choix de profil **est une réelle volonté**.

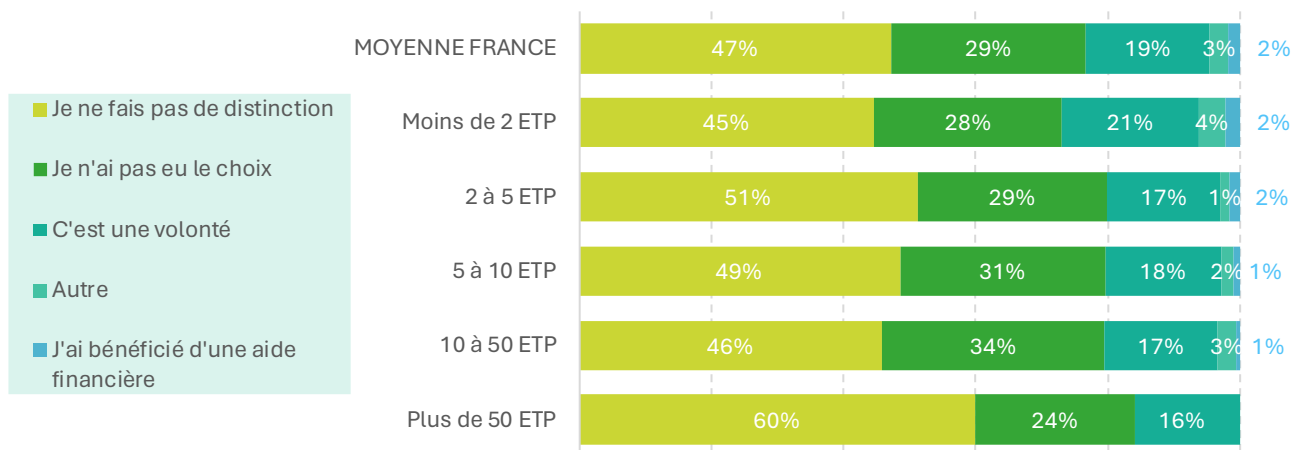
Détail par région :



Détail par filière :



Détail par taille d'entreprise :



Les employeurs qui ont recruté des salariés non issus du milieu agricole **par choix**, sont plus nombreux dans les régions Occitanie et PACA ainsi que dans la filière élevage bovin/ovin/caprin et grandes cultures. C'est moins le cas chez les employeurs des régions Bretagne et Normandie ainsi qu'en horticulture et arboriculture.



**PARTIE 3**  
**Recensement des  
besoins  
d'accompagnement**



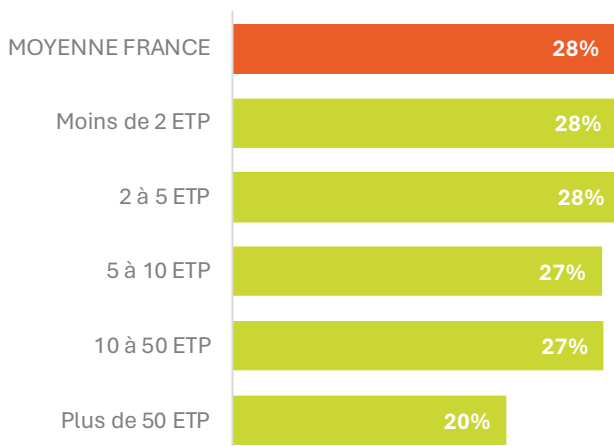
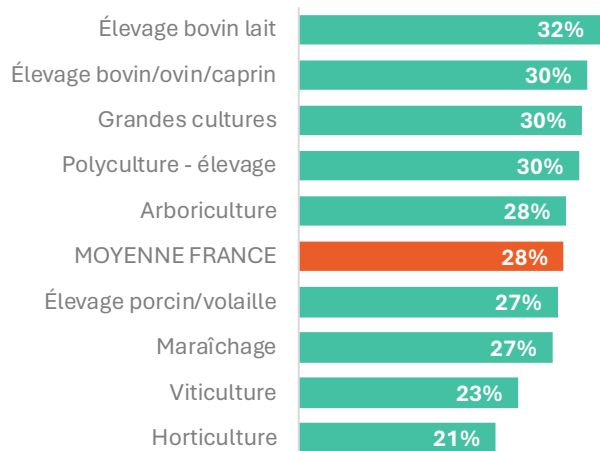
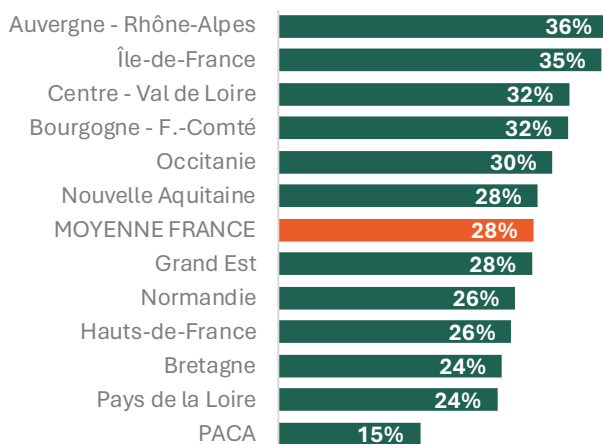


## BESOINS D'ACCOMPAGNEMENT

Part d'employeurs qui souhaitent être accompagnés pour l'accueil de ces profils spécifiques



C'est la **part d'employeurs qui souhaitent être accompagnés** pour l'accueil de ces profils spécifiques de salariés. Nous détaillerons dans la partie suivante quels sont ces besoins d'accompagnement.



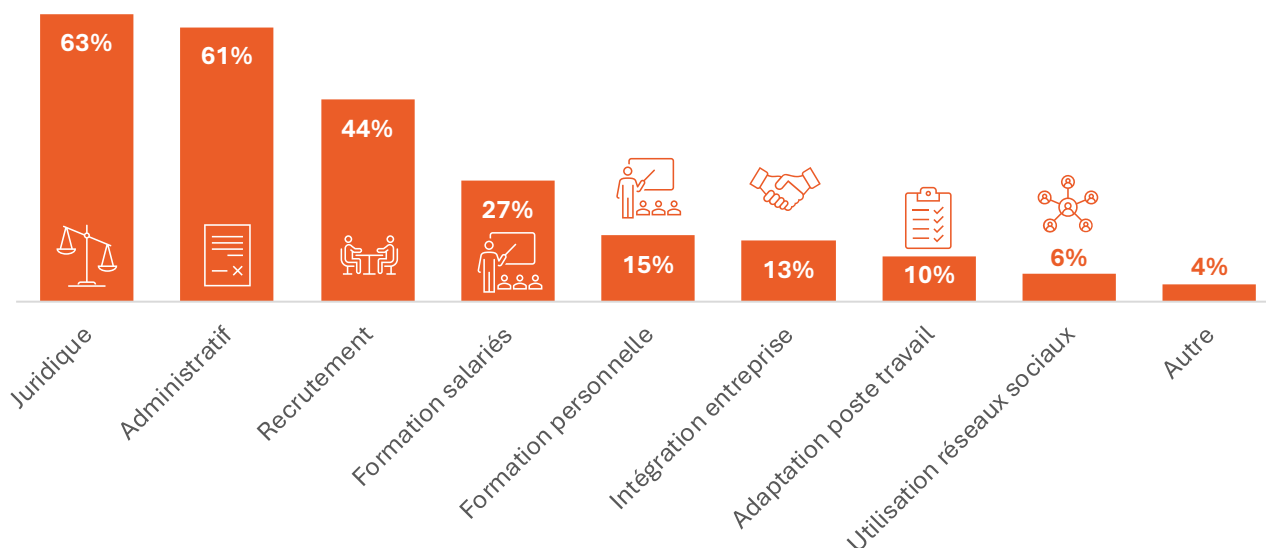
Les employeurs des régions Auvergne-Rhône-Alpes et Île-de-France sont plus nombreux (plus de 35%) à vouloir être accompagnés. C'est également le cas de ceux en élevage bovin lait (32%).

A l'inverse, le besoin d'accompagnement est moins fréquent chez les employeurs de la région PACA (15%), en horticulture (21%), en viticulture (23%) et dans les plus grosses structures (20% pour les +50 ETP).

En moyenne, **les employeurs qui souhaitent être accompagnés expriment entre 2 et 3 besoins** différents (2,4 exactement) que nous verrons dans la partie suivante.

## Détail des besoins d'accompagnement exprimés par les employeurs

Questions posées uniquement aux employeurs ayant exprimé un besoin d'accompagnement, soit 28% de l'échantillon.



Les deux principaux besoins exprimés par les employeurs sont **l'accompagnement juridique** (63% de ceux ayant exprimé un besoin) et **l'accompagnement administratif** (61%). Viennent ensuite l'accompagnement au **recrutement** (44%), la **formation des salariés** (27%) et la **formation de l'employeur** (15%). Dans des proportions moindres, les employeurs expriment un besoin sur **l'intégration dans l'entreprise** (13%), **l'adaptation du poste de travail** (10%) et **l'utilisation des réseaux sociaux** (6%).

### Détail par région :

	Accompagne- ment juridique	Accompagne- ment administratif	Recrutement	Formation des salariés	Formation à titre personnel	Intégration dans l'entreprise	Adaptation du poste de travail	Utilisation des réseaux sociaux	Autre
MOYENNE FRANCE	63%	61%	44%	27%	15%	13%	10%	6%	4%
Auvergne - Rhône-Alpes	45%	59%	61%	20%	9%	15%	19%	8%	1%
Bourgogne - Franche-Comté	78%	24%	41%	35%	19%	9%	10%	5%	8%
Bretagne	65%	31%	33%	31%	15%	30%	8%	12%	15%
Centre - Val de Loire	71%	69%	48%	36%	15%	8%	1%	3%	3%
Grand Est	45%	85%	30%	12%	6%	7%	4%	2%	3%
Hauts-de-France	65%	69%	44%	30%	15%	7%	4%	1%	6%
Île-de-France	88%	8%	48%	28%	20%	13%	10%	18%	10%
Normandie	74%	80%	34%	19%	13%	3%	4%	6%	2%
Nouvelle Aquitaine	72%	73%	45%	29%	14%	21%	8%	6%	2%
Occitanie	73%	60%	48%	35%	18%	18%	20%	8%	0%
PACA	46%	46%	57%	23%	19%	3%	4%	7%	5%
Pays de la Loire	62%	62%	41%	26%	22%	12%	9%	4%	5%

### Détail par filière :

	Accompagnement juridique	Accompagnement administratif	Recrutement	Formation des salariés	Formation à titre personnel	Intégration dans l'entreprise	Adaptation du poste de travail	Utilisation des réseaux sociaux	Autre
MOYENNE FRANCE	64%	61%	45%	27%	15%	13%	10%	6%	4%
Arboriculture	51%	50%	62%	36%	11%	21%	19%	8%	1%
Élevage bovin lait	68%	61%	33%	25%	15%	17%	10%	8%	6%
Élevage bovin/ovin/caprin	65%	66%	42%	19%	16%	13%	10%	4%	3%
Élevage porcin/volaille	71%	56%	34%	26%	14%	19%	6%	7%	3%
Grandes cultures	67%	66%	42%	29%	16%	10%	10%	6%	4%
Horticulture	42%	37%	66%	21%	5%	11%	5%	3%	3%
Maraîchage	53%	56%	59%	26%	15%	22%	11%	8%	4%
Polyculture - élevage	68%	69%	36%	21%	16%	9%	8%	4%	6%
Viticulture	60%	54%	53%	32%	14%	11%	9%	7%	2%

### Détail par taille d'entreprise :

	Accompagnement juridique	Accompagnement administratif	Recrutement	Formation des salariés	Formation à titre personnel	Intégration dans l'entreprise	Adaptation du poste de travail	Utilisation des réseaux sociaux	Autre
MOYENNE FRANCE	64%	61%	45%	27%	15%	13%	10%	6%	4%
Moins de 2 ETP	64%	65%	39%	22%	13%	13%	9%	5%	4%
2 à 5 ETP	64%	59%	51%	31%	16%	14%	9%	7%	3%
5 à 10 ETP	57%	47%	54%	36%	17%	17%	11%	9%	5%
10 à 50 ETP	61%	42%	67%	46%	21%	13%	17%	12%	3%
Plus de 50 ETP	56%	33%	78%	56%	11%	22%	33%	11%	0%

Dans le détail, les différents accompagnements sont plus ou moins plébiscités selon la région, la filière de production et la taille de l'entreprise :

- \* **L'accompagnement juridique** est plus fréquemment plébiscité par les employeurs des régions Île-de-France, Bourgogne-Franche-Comté et Normandie ainsi que par ceux en élevage porcin/volaille. C'est moins le cas dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Grand Est et PACA, en horticulture et arboriculture.
- \* **L'accompagnement administratif** est plus fréquemment plébiscité par les employeurs des régions Grand Est, Normandie et Nouvelle-Aquitaine ainsi qu'en polyculture-élevage. C'est moins le cas dans les régions Île-de-France, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne et PACA ainsi qu'en horticulture et dans les plus grosses structures.
- \* L'aide au **recrutement** est plus fréquemment plébiscitée par les employeurs des régions Auvergne-Rhône-Alpes et PACA ainsi que par ceux des filières de cultures spécialisées et viticulture ou ceux des plus grosses structures. C'est moins le cas dans les régions Grand Est, Bretagne et Normandie ainsi que dans les filières d'élevage bovin lait, élevage porcin/volaille et polyculture-élevage.
- \* L'accompagnement pour **former les salariés** est plus fréquemment plébiscité par les employeurs des régions Centre – Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté et Occitanie ainsi qu'en arboriculture et dans les plus grosses structures. C'est moins le cas dans les régions Grand Est et Normandie ainsi qu'en élevage bovin/ovin/caprin.

## CONCLUSION

### a. Difficultés rencontrées et axes d'amélioration

- \* **Les profils des salariés ne sont pas forcément connus** dans les plus grosses structures
- \* **Difficulté à respecter l'échantillonnage** dans certaines filières ou dans les plus petites structures
- \* **Redondance des questions** lorsque plusieurs profils étaient présents dans l'exploitation
- \* **Certaine lassitude** vis-à-vis des enquêtes malgré l'intérêt de celle-ci

### b. Points positifs de l'enquête

- \* **Démarche appréciée par les exploitants** qui apprécient que la FNSEA s'intéresse à des sujets ayant de l'importance pour eux
- \* L'enquête est un **temps d'échange précieux** permettant de remonter les difficultés rencontrées
- \* **Format court et simple** de l'enquête a été apprécié
- \* **Les différents modes d'administration** proposés permettent de toucher le plus d'agriculteurs possibles et au moment le plus opportun
- \* Les enquêtes permettent de faire de la **relance syndicale** et de la **promotion de services**

### c. Pistes d'action

- \* **Adapter les formations** en fonction des retours de l'enquête
- \* **Mise en place de réseaux de soutien communautaires**
- \* **Accompagner les employeurs sur le recrutement de manière ciblée** selon le canal de recrutement utilisé
- \* **Repositionner la FDSEA comme acteur de l'emploi et prestataire de services** en markettant l'offre de service et en déployant un plan de communication en interne et externe
- \* **Développer de nouveaux services**, notamment sur l'accompagnement administratif en identifiant les besoins avec plus de précision et en étudiant la faisabilité de proposer un service
- \* **Favoriser l'embauche de certains publics** en sensibilisant les employeurs aux tendances sur le marché du travail, des publics disponibles et de leurs particularités.