

Recrutement et conditions d'emploi dans le secteur agroalimentaire

30 juin 2025

Mise en ligne en avril 2025, une étude réalisée par cinq sociologues, dans le cadre d'un appel à projets du ministère du Travail, s'intéresse à l'agroalimentaire, premier secteur industriel en termes d'emploi, avec plus de 450 000 salariés. Les effectifs sont majoritairement ouvriers, masculins et les statuts d'emploi stables (CDI). Mais les PME et les entreprises de taille intermédiaire recourent largement à l'intérim pour des emplois non qualifiés, davantage confiés à des femmes.

En entretien, les patrons et les recruteurs font état d'une pénurie de main-d'œuvre, mais aussi d'un changement de « mentalité » et de rapport des salariés français au travail. Les métiers de l'agroalimentaire seraient peu attractifs en raison du faible niveau de rémunération et de leur difficulté sur le plan physique. Les associations professionnelles présentent le recours à la main-d'œuvre étrangère comme une solution pour pourvoir les emplois, et elles s'efforcent de revaloriser l'image des métiers (figure).

Poster édité par l'Association bretonne des entreprises agroalimentaires



Source : INRAE et université Paris-Dauphine

Les employeurs cherchent activement à « capter » les publics en difficultés sociales et à se constituer un vivier de travailleurs non qualifiés, notamment dans les populations étrangères, ce qui permet d'ajuster les volumes d'emploi à ceux de la production. Le rapport détaille les mécanismes mis en place par les entreprises pour sélectionner et fidéliser cette main-d'œuvre précarisée. Ce « paternalisme disciplinaire » associe incitations (propositions de titularisation et d'avancement) et punitions (affectation à des postes pénibles, risque de révocation, etc.). Il accroît les difficultés de conciliation avec la vie privée. Deux chapitres s'appuient sur des observations en immersion (embauche comme ouvrier) pour mieux saisir le point de vue des salariés et leurs arbitrages entre emploi et chômage, entre types de contrats et d'entreprises, etc.

Enfin, l'étude s'interroge sur les effets de la réforme de l'assurance-chômage de 2019. Elle a mis en place un bonus/malus sur les cotisations patronales en fonction du taux de recours aux contrats courts. Elle a également modifié les conditions d'accès à cette assurance-chômage (augmentation de la durée minimale d'affiliation, réduction de l'allocation journalière), une mesure censée inciter les travailleurs à s'inscrire dans des parcours professionnels stables. Cette réforme a-t-elle eu un impact sur les pratiques de recrutement ? En pratique, l'organisation de la production commande celle du travail et la réforme du bonus/malus a surtout eu un effet dans les entreprises les moins soumises aux contraintes de saisonnalité, fonctionnant en production continue, comme la biscuiterie.

Florent Bidaud, Centre d'études et de prospective

Source : [INRAE et université Paris-Dauphine](#)