

FEUILLE DE ROUTE TERRITORIALE 2026-2028

Secteur Industries agroalimentaires – MARNE (51)

DRAAF Grand Est – Juillet 2026

Volet Industries agroalimentaires contribuant à la feuille de route territoriale prévue par la Convention-Cadre État-Région 2026-2031

A. DIAGNOSTIC TERRITORIAL

Diagnostic complet : se référer au support de l'Observatoire régional emploi formation (OREF) Grand Est et aux recommandations sectorielles IAA.

Synthèse des données clés

Indicateur	Marne	Repère de comparaison
Marché du travail IAA	Marne : tension extrême pour la famille professionnelle des techniciens et agents de maîtrise des industries.	—
Recrutements prévus	Enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) 2026 : 1 650 projets de recrutement dans le secteur « Industrie agroalimentaire », dont 35,2 % jugés difficiles et 64,8 % saisonniers.	Grand Est : 5 780 projets de recrutement dans le secteur « Industrie agroalimentaire », dont 43,8 % jugés difficiles et 40,7 % saisonniers.
Point de vigilance territorial	Articulation à préciser entre les parcours IAA accessibles et les recrutements recensés par la BMO dans la Marne, notamment saisonniers.	Les recommandations sectorielles invitent à examiner le maillage existant avant toute évolution éventuelle de l'offre.

Lecture BMO : les projets recensés traduisent des intentions de recrutement pour 2026 ; ils ne correspondent ni aux offres d'emploi diffusées ni à des embauches certaines. Les volumes départementaux publiés sont arrondis à la dizaine. Le périmètre sectoriel de la BMO est à distinguer du périmètre statistique des industries alimentaires de l'OREF. Les indicateurs de tension de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) regroupent plusieurs signaux du marché du travail et ne permettent pas, à eux seuls, de conclure à un besoin de formation.

Source : OREF Grand Est, support du 11 juin 2026 ; DARES 2024 ; France Travail, enquête BMO 2026, résultats départementaux par secteur.

Offre accessible et parcours : point de lecture

Les sources mobilisées apportent des repères sur des formations relevant du champ IAA, selon des voies et réseaux différents. Elles ne permettent pas de les additionner en une offre départementale exhaustive et homogène. Pour les établissements, cette lecture permet de préparer un échange territorial sur les formations, voies et territoires voisins à prendre en compte dans les parcours, ainsi que sur les conditions de stage, d'apprentissage, de mobilité et d'hébergement.

Source : OREF Grand Est et recommandations sectorielles IAA.

Analyse territoriale

La tension extrême signalée pour les techniciens et agents de maîtrise des industries concerne une seule famille professionnelle. Elle ne décrit ni l'ensemble des emplois IAA dans la Marne ni les besoins de chaque employeur. Elle invite à préciser, avec les partenaires compétents, les activités, qualifications et bassins de recrutement concernés.

L'enquête Besoins en main-d'œuvre 2026 recense 1 650 projets de recrutement dans le secteur « Industrie agroalimentaire » dans la Marne. Cet agrégat sectoriel ne permet pas d'identifier les métiers, employeurs, qualifications ou bassins de recrutement concernés. Pour les établissements, l'enjeu est donc de préciser, avec les partenaires compétents, les employeurs, métiers, qualifications et bassins de recrutement susceptibles d'éclairer les parcours IAA accessibles, sans assimiler les projets BMO à des débouchés établis.

La part de projets saisonniers publiée pour la Marne (64,8 %) ne préjuge ni des métiers concernés ni des possibilités de stage ou d'apprentissage. Elle invite à examiner les calendriers d'activité et les conditions d'accueil en entreprise, notamment leur articulation avec les périodes en entreprise, la mobilité et l'hébergement des publics. Ces éléments restent à apprécier avec les partenaires compétents.

Enjeux prioritaires du territoire

1. Lecture des recrutements IAA et de leur saisonnalité dans la Marne, au regard des métiers, des employeurs et des parcours accessibles.
2. Conditions d'accès aux stages, à l'apprentissage et aux parcours IAA, et articulation à examiner avec les calendriers d'activité des entreprises marnaises.
3. Compétences et qualifications à préciser avec les entreprises marnaises, notamment pour les fonctions de techniciens et agents de maîtrise.

B. ADÉQUATION FORMATION/EMPLOI

L'adéquation formation/emploi est à apprécier à l'échelle des bassins de vie, d'emploi et de recrutement, et non à partir des seules limites administratives du département.

La présente feuille ne propose pas d'arbitrage de carte ; elle identifie les sujets à instruire avec les établissements, les partenaires emploi-formation et les professionnels avant toute évolution éventuelle de l'offre.

Questions à instruire localement :

1. Quels employeurs, métiers et bassins de recrutement sont concernés par les 1 650 projets BMO du secteur « Industrie agroalimentaire » dans la Marne, et quels calendriers d'activité leur sont associés ?
2. Quelles formations et voies, dans la Marne et dans les territoires voisins, sont à prendre en compte dans les parcours IAA, au regard des activités et qualifications à préciser avec les entreprises, notamment pour les fonctions de techniciens et agents de maîtrise ?
3. Quelles conditions locales facilitent ou limitent l'accès aux stages et à l'apprentissage dans les activités IAA de la Marne, notamment au regard des calendriers d'activité : accueil, tutorat, mobilité, hébergement et organisation des périodes en entreprise ?

Source : OREF Grand Est, France Travail, enquête BMO 2026, et recommandations sectorielles IAA.

C. AXES DE RÉFLEXION

1. Rendre lisible les recrutements IAA et leur saisonnalité dans la Marne. Mettre en regard les bassins de recrutement et les métiers repérables dans les données publiques avec les employeurs et calendriers d'activité à préciser avec les partenaires compétents, sans assimiler les projets BMO à des offres diffusées ou à des embauches certaines.
2. Préciser l'articulation entre les parcours IAA accessibles et les compétences à examiner dans la Marne. Les compétences liées aux procédés industriels, à la qualité, à la conduite de ligne et, le cas échéant, aux fonctions de techniciens et agents de maîtrise peuvent être examinées avec les entreprises marnaises, au regard des formations existantes et des complémentarités avec les territoires voisins.
3. Examiner les conditions d'accès aux situations professionnelles dans la Marne. Les conditions de stage, d'apprentissage, de tutorat, de mobilité et d'hébergement sont à apprécier au regard

des calendriers d'activité à préciser et des ressources disponibles, sans attribuer de responsabilité exclusive à un établissement.

Source : données du diagnostic territorial et recommandations sectorielles IAA.

D. POINTS D'INSTRUCTION TERRITORIALE

Ces points sont à instruire avec les partenaires compétents et ne constituent pas des décisions arrêtées ni un programme d'action à la charge d'un établissement.

1. Partager une lecture des métiers et bassins repérables dans les données BMO, et préciser avec les partenaires compétents les employeurs et calendriers d'activité à prendre en compte dans la Marne, en distinguant les projets saisonniers des autres intentions de recrutement.
2. Préciser avec les entreprises, France Travail, l'Observatoire régional emploi formation (OREF) et les autres partenaires compétents les compétences et qualifications à examiner dans les activités IAA marnaises, ainsi que les complémentarités avec les formations, voies et territoires voisins.
3. Examiner, avec les partenaires compétents, les conditions d'accès aux stages et à l'apprentissage dans la Marne, ainsi que les ressources et dispositifs disponibles à mieux connaître : accueil, tutorat, mobilité, hébergement et organisation des périodes en entreprise.

Source : données du diagnostic territorial et recommandations sectorielles IAA.