

RECOMMANDATIONS SECTORIELLES RÉGIONALES – INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES

Filière Industries agroalimentaires Grand Est

DRAAF Grand Est – Juillet 2026

Annexe C à la Convention-Cadre État-Région 2026-2031

Repères de lecture pour les établissements

Ce document présente des orientations sectorielles partagées à l'échelle régionale. Il ne vaut ni décision d'ouverture ou de fermeture, ni programme d'action imposé. Les établissements peuvent l'utiliser pour sélectionner les orientations pertinentes, puis instruire leurs conditions locales dans le volet Industries agroalimentaires de leur feuille de route territoriale.

- **Pour situer le secteur** : consulter la fiche d'identité, les tensions et l'offre régionale.
- **Pour préparer le travail d'établissement** : mobiliser les préconisations sectorielles, puis les questions et axes de la feuille territoriale concernée.
- **Pour décider** : confirmer avec les partenaires les besoins, les moyens, le calendrier et les responsabilités, sans déduire une évolution de l'offre des seuls indicateurs régionaux.

Sommaire

1. Fiche d'identité du secteur	p. 3	5. Préconisations sectorielles	p. 10
2. Métiers en tension	p. 5	6. Cadre de mise en œuvre	p. 12
3. Offre de formation régionale	p. 7	7. Déclinaison territoriale	p. 14
4. Constats et leviers	p. 8	8. Groupe de travail et sources	p. 15

Cadre institutionnel et périmètre

Nature du document : Cette fiche constitue l'**Annexe C** à la Convention-Cadre État-Région 2026-2031. Elle restitue les enseignements consolidés des réunions sectorielles des 9 et 31 mars 2026 et de la présentation de l'Observatoire régional emploi-formation (OREF) Grand Est du 11 juin 2026.

Rôle de la DRAAF : La DRAAF Grand Est assure la coordination, la synthèse et la mise en dialogue des remontées du terrain avec les données de l'OREF et les partenaires institutionnels. Les orientations présentées visent à éclairer les choix des acteurs dans le respect de leurs compétences propres.

Périmètre du document : Le document traite des activités de transformation alimentaire, de qualité, de laboratoire et de procédés industriels. La viticulture-oenologie et la production agricole relèvent de cycles distincts. L'offre de formation mobilisable est portée par plusieurs réseaux — enseignement agricole, Éducation nationale et enseignement supérieur — et proposée sous différentes voies, notamment scolaire, par apprentissage et en formation professionnelle continue.

Note de périmètre – lecture des chiffres emploi-formation :

Pour la lecture des données d'emploi présentées dans ce document, le périmètre statistique retenu est celui du support de l'OREF, fondé sur les données ACOSS-URSSAF. Il couvre les activités industrielles de transformation alimentaire ainsi que la fabrication de boissons, hors vinification et fabrication de vins effervescents. La boulangerie-pâtisserie industrielle et la fabrication de pâtes alimentaires y sont incluses, contrairement à la boulangerie-pâtisserie artisanale. Cette dernière peut néanmoins apparaître dans les données BMO, dont le champ métier est plus large. Le total de 26 400 salariés se rapporte exclusivement à ce périmètre industriel.

Mise en œuvre : L'ingénierie de formation relève de l'autonomie pédagogique des établissements, dans le cadre des référentiels, des moyens disponibles et des feuilles de route territoriales.

Pour le cadre général de gouvernance, les responsabilités État-Région et les modalités de mise en œuvre et de suivi, se référer aux articles 2 à 5 de la Convention-Cadre.

FICHE D'IDENTITÉ DU SECTEUR

Un secteur industriel diversifié

Les données d'emploi présentées dans ce document portent sur le périmètre industriel du support de l'OREF, fondé sur les données ACOSS-URSSAF. Celui-ci couvre les activités industrielles de transformation alimentaire et la fabrication de boissons, hors vinification et fabrication de vins effervescents. Il inclut la boulangerie-pâtisserie industrielle et la fabrication de pâtes alimentaires, mais exclut la boulangerie-pâtisserie artisanale. Le total de 26 400 salariés se rapporte exclusivement à ce périmètre.

Chiffres clés

Indicateur	Valeur	Lecture
Salariés	26 400	1,9 % de l'emploi salarié régional ; 8,9 % des effectifs salariés industriels du Grand Est ; 7 % des effectifs salariés des industries alimentaires en France.
Évolution 2014-2024	-4,7 %	Recul global, avec des évolutions contrastées selon les activités.
Concentration territoriale	près de 47 %	Sept bassins d'emploi mis en évidence dans le support concentrent près de 47 % des effectifs ; le territoire alsacien en concentre 46 %.
Répartition par grandes catégories socioprofessionnelles	54 % d'ouvriers	24 % de professions intermédiaires, 11 % de professions intellectuelles supérieures, 7 % d'employés et 4 % d'artisans ou chefs d'entreprise.

Source : OREF Grand Est, support « Emploi, formation et besoins en compétences du secteur », présenté le 11 juin 2026 ; données ACOSS-URSSAF et Insee, Recensement de la population 2022.

Principales activités industrielles

Activité	Salariés	Part	Évolution 2014-2024
Fabrication d'autres produits alimentaires	6 177	23,4 %	-13,5 %
Transformation et conservation de viande, préparation de produits carnés	5 406	20,5 %	-7,1 %
Fabrication de produits laitiers	3 943	15,0 %	+3,0 %
Fabrication de boissons, hors vinification et fabrication de vins effervescents	3 738	14,2 %	+24,8 %
Boulangerie-pâtisserie industrielle et fabrication de pâtes alimentaires	3 545	13,4 %	+9,5 %
Travail des grains et fabrication de produits amylacés	1 401	5,3 %	-20,9 %
Transformation et conservation de fruits et légumes	1 203	4,6 %	-6,2 %

Source : OREF Grand Est, support présenté le 11 juin 2026, d'après les données ACOSS-URSSAF. Les trois activités représentant chacune moins de 3 % des effectifs ne sont pas reproduites afin de conserver une lecture synthétique.

Enjeux généraux

- accompagner l'évolution des procédés industriels et de l'automatisation, ainsi que les besoins en maintenance, en qualité et en maîtrise sanitaire ;
- mieux faire connaître la diversité des métiers et les conditions réelles d'exercice ;
- conforter les liens entre établissements, entreprises, interprofessions et acteurs de l'emploi ;
- sécuriser les parcours par un accueil de qualité, un tutorat adapté et une meilleure prise en compte des contraintes de mobilité ;
- examiner les complémentarités entre les offres relevant de l'enseignement agricole, de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur, ainsi qu'entre la voie scolaire, l'apprentissage et la formation continue.

MÉTIERS EN TENSION ET BESOINS DE RECRUTEMENT

Note de lecture. L'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) mesure des intentions de recrutement exprimées par les employeurs pour l'année considérée. Ses résultats ne constituent ni un décompte des postes vacants à une date donnée ni une prévision certaine des embauches qui seront effectivement réalisées. Les familles de métiers utilisées dans les résultats BMO peuvent avoir un champ plus large que le périmètre industriel retenu pour les données d'emploi ; certains métiers sont également transversaux à plusieurs secteurs. Les indicateurs de tension de la DARES portent sur l'année 2024. Ils regroupent plusieurs signaux du marché du travail et ne reposent pas sur un seul indicateur.

5 780 projets de recrutement en 2026

Selon l'extraction sectorielle présentée par l'OREF, l'enquête BMO estime à 5 780 le nombre de projets de recrutement des établissements relevant des industries agroalimentaires dans le Grand Est en 2026. Parmi ces projets, 43,8 % sont déclarés difficiles à pourvoir et 40,7 % correspondent à des recrutements saisonniers. Ces moyennes recouvrent des situations très différentes selon les métiers.

Famille de métiers	Projets	Jugés difficiles	Saisonniers
Ouvriers peu qualifiés des industries agroalimentaires	1 390	46,0 %	66,2 %
Boulangers-pâtisseries	1 000	67,0 %	5,0 %
Ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires	820	32,9 %	36,6 %
Vendeurs en produits alimentaires	620	46,8 %	6,5 %
Ouvriers de la maintenance générale et mécanique	140	35,7 %	14,3 %
Pilotes d'installation lourde des industries de transformation et de l'énergie	100	60,0 %	20,0 %
Charcutiers-traiteurs	70	71,4 %	0,0 %

Famille de métiers	Projets	Jugés difficiles	Saisonniers
Bouchers	60	66,7 %	0,0 %

Lecture : sélection non exhaustive de familles de métiers issue de l'extraction sectorielle présentée par l'OREF. Les lignes du tableau ne s'additionnent pas au total de 5 780 projets. Certaines familles, notamment les boulangers-pâtisseries, les vendeurs en produits alimentaires, les bouchers et les charcutiers-traiteurs, ont un champ professionnel plus large que le périmètre industriel strict.

Source : OREF Grand Est, support présenté le 11 juin 2026, d'après France Travail, enquête Besoins en main-d'œuvre 2026.

Trois domaines de compétences à approfondir localement

Domaine	Ce que montrent les données	Questions à examiner avec les partenaires
Production et conduite de ligne	L'enquête BMO recense 100 projets de recrutement de pilotes d'installation lourde, famille plus large que la seule conduite de ligne, dont 60 % sont jugés difficiles. Pour les ouvriers qualifiés des IAA, la DARES relève une très forte tension au niveau national — niveau 5 sur 5.	Dans quelle mesure les formations et les périodes en entreprise permettent-elles de se confronter aux lignes automatisées, à la conduite de procédés, à la qualité et à la maintenance de premier niveau ? Quels besoins précis les employeurs du bassin identifient-ils ?
Maintenance et compétences techniques	La DARES relève une très forte tension — niveau national 5 sur 5 — pour les techniciens et agents de maîtrise des industries comme pour ceux de la maintenance. Les métiers de la maintenance sont transversaux à plusieurs secteurs industriels.	Les besoins identifiés localement relèvent-ils de la maintenance de premier niveau, des automatismes ou de compétences plus spécialisées, notamment en froid industriel ? Quelles coopérations sont possibles avec les entreprises, les CFA et les établissements techniques relevant notamment de l'Éducation nationale ?
Encadrement de proximité, accueil et tutorat	Aucun indicateur statistique sectoriel spécifique n'est consolidé dans le corpus. Les constats issus des RS1 et RS2 sont qualitatifs.	Comment les établissements peuvent-ils préparer les apprenants à l'organisation du travail, à la communication d'équipe et aux exigences de qualité ? De quels appuis les tuteurs en entreprise ont-ils besoin pour accueillir et accompagner les stagiaires et apprentis ? Quels partenariats ou dispositifs peuvent faciliter cet accompagnement ?

Repère de lecture. Ces données constituent des points d'appui pour le dialogue territorial. Elles ne permettent pas, à elles seules, d'identifier une compétence manquante ni de conclure à la création ou à l'évolution d'une formation. Ces repères peuvent servir à examiner les contenus mobilisables dans les référentiels, les périodes en entreprise, les modules d'adaptation locale, la formation continue et les coopérations avec d'autres établissements. Toute évolution de l'offre de formation doit être instruite dans le cadre des procédures applicables, avec les employeurs et les autorités compétentes.

OFFRE DE FORMATION RÉGIONALE

Une offre portée par plusieurs systèmes de formation

Le support OREF repère une offre allant des niveaux 3 à 7 et associant voie scolaire, apprentissage, formation continue et enseignement supérieur. L'enseignement agricole y intervient notamment dans la conduite de procédés, la qualité, la maîtrise sanitaire, les analyses biologiques et les transformations. Le maillage comprend également des formations portées par l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur et d'autres opérateurs, notamment dans la production industrielle et le commerce. Le tableau ci-dessous présente une sélection directement liée aux compétences examinées dans ce document ; il ne constitue pas un inventaire exhaustif de l'offre régionale.

Formation	Repères OREF	Éléments de lecture
CAPa Opérateur en industries agroalimentaires	2 sites de CFA cartographiés	Deux options : transformation de produits alimentaires et conduite de machines.
Bac pro PIPAC	31 lycéens dans 2 lycées agricoles ; 170 lycéens dans 3 lycées de l'Éducation nationale	Production en industries pharmaceutiques, alimentaires et cosmétiques.
Bac pro Laboratoire contrôle qualité	77 lycéens dans 3 lycées agricoles	Compétences de laboratoire et de contrôle qualité.
BTSA BioQUALIM	71 lycéens dans 4 lycées agricoles ; 12 apprentis dans 2 CFA	Qualité, alimentation, innovation et maîtrise sanitaire.
BTSA ANABIOTEC	31 lycéens dans 1 lycée agricole	Analyses biologiques, biotechnologiques, agricoles et environnementales.

Formation	Repères OREF	Éléments de lecture
Formations industrielles connexes relevant de l'Éducation nationale	CAP conducteur d'installations de production : 138 lycéens et 2 apprentis ; Bac pro pilote de ligne de production : 58 lycéens et 17 apprentis ; BTS pilotage de procédés : 37 lycéens et 49 apprentis	Formations transversales à plusieurs secteurs industriels, mobilisables dans l'analyse du maillage.
Actions de formation continue financées par la Région	CAPa Opérateur en industries agroalimentaires à Bar-le-Duc : 10 personnes formées par an dans l'action 2025-2026 ; parcours « Conducteur d'équipements industriels » à Mulhouse : 6 personnes formées en 2026	Photographie des actions présentées le 11 juin 2026.

Lecture : sélection non exhaustive. Pour les effectifs de formation initiale, les données scolaires correspondent à la rentrée 2025 et celles de l'apprentissage à la rentrée 2024. Le support OREF cartographie également d'autres formations, notamment dans le commerce, la transformation et l'enseignement supérieur. Source des effectifs, voies et implantations : OREF Grand Est, support du 11 juin 2026.

Principes de lecture du maillage

- raisonner à partir de l'offre globale disponible, et non du seul périmètre de l'enseignement agricole ;
- prendre en compte les voies scolaire, apprentissage et formation continue, ainsi que les capacités de mobilité et d'hébergement ;
- lorsqu'aucune formation n'est proposée localement, identifier les formations accessibles dans les autres réseaux, par d'autres voies ou dans les territoires voisins ;
- examiner l'optimisation de l'existant, les coopérations et les parcours croisés avant toute hypothèse d'évolution de l'offre ;
- renvoyer au support OREF pour le détail par site, voie et niveau afin de conserver un document stratégique lisible.

CONSTATS ET LEVIERS IDENTIFIÉS

SIGNAL QUALITATIF Les constats ci-dessous proviennent des travaux des réunions sectorielles. Ils décrivent les observations des participants. Ces constats sont qualitatifs et ne peuvent pas être généralisés à l'ensemble des établissements, des entreprises ou des apprenants.

Orientation et découverte des métiers

Les participants décrivent une découverte parfois tardive des métiers, des environnements industriels et des conditions de travail. Ils soulignent également le besoin de mieux outiller les familles, les équipes éducatives et les relais de l'orientation.

LEVIERS Visites et immersions, témoignages de professionnels et d'anciens apprenants, ressources partagées, ateliers ludiques et formats partant d'un produit alimentaire pour remonter la chaîne des métiers.

Compétences et relations avec les entreprises

Les échanges mettent en avant l'automatisation, la conduite de procédés, la maintenance, la qualité, la maîtrise sanitaire et le management de proximité. Ils invitent à rapprocher régulièrement les équipes pédagogiques des environnements professionnels, dans le cadre des référentiels existants.

LEVIERS Immersions d'équipes pédagogiques lorsque les cadres applicables le permettent ; interventions professionnelles ; études de cas ; équipements ou ressources partagés ; co-construction de séquences ou de modules d'autonomie pédagogique.

Parcours, tutorat et accueil en entreprise

Les participants identifient le tutorat comme un maillon important des parcours. Ils soulignent que les contraintes de production, le temps disponible et la préparation des tuteurs peuvent limiter la mobilisation des dispositifs existants.

LEVIERS Information sur la formation des tuteurs, formats compatibles avec l'activité des entreprises, outils d'accueil, échanges entre tuteurs et équipes pédagogiques, retours d'expérience d'anciens apprenants.

Mobilité et maillage

Les participants soulignent que la répartition inégale des sites de production et de formation, ainsi que les difficultés de transport, de permis ou d'hébergement, peuvent limiter l'accès à un stage, à l'apprentissage ou à l'emploi.

LEVIERS Diagnostic local des déplacements, mobilisation des dispositifs existants, coopération avec les collectivités et entreprises, mutualisation lorsque les conditions locales le permettent.

Mise en réseau

Les participants relèvent la diversité des dispositifs et le besoin de mieux identifier les interlocuteurs, les ressources et les initiatives déjà engagées.

LEVIERS Cartographie partagée de l'existant, capitalisation des pratiques, relais des calendriers sectoriels et recours aux espaces partenariaux déjà opérationnels, notamment aux Comités locaux pour l'emploi (CLE) lorsqu'ils sont actifs sur le territoire.

PRÉCONISATIONS ISSUES DES TRAVAUX SECTORIELS

Les préconisations constituent des orientations issues des travaux sectoriels. Leur appropriation relève des acteurs compétents, dans le respect de l'autonomie pédagogique, des référentiels, des moyens disponibles et des compétences de chaque partenaire. Les acteurs cités ci-dessous peuvent être associés ; cette présentation ne vaut ni attribution exclusive de responsabilité ni engagement de mise en œuvre.

Axe 1 — Faire connaître les métiers et les environnements de travail

- capitaliser sur les événements existants pour faire découvrir les métiers, les produits, les procédés de fabrication et les innovations du secteur ;
- examiner l'intérêt de formats concrets tels que « le repas à l'envers », les ateliers immersifs, les visites et les témoignages ;
- mieux faire connaître les ressources d'information, de découverte des métiers et d'orientation auprès des équipes éducatives, des relais de l'orientation, des familles et des personnes en reconversion ;
- associer, lorsque possible, entreprises, interprofessions, Campus des métiers et des qualifications, établissements, France Travail et acteurs de l'orientation.

Axe 2 — Actualiser les situations d'apprentissage au contact des entreprises

- favoriser les échanges réguliers entre équipes pédagogiques et professionnels autour des évolutions des procédés de fabrication, de l'automatisation, de la qualité et de la maintenance ;
- examiner les conditions d'immersions de personnels en entreprise, notamment le cadre RH, le calendrier, le remplacement et les ressources disponibles ;
- mobiliser les modules d'autonomie pédagogique et les projets pédagogiques pour proposer des approfondissements adaptés au contexte local ;
- capitaliser sur les pratiques déjà engagées et limiter la charge d'ingénierie par le partage de ressources.

Axe 3 — Renforcer les coopérations sur les compétences techniques transversales

- croiser l'offre de l'enseignement agricole avec celle de l'Éducation nationale, de l'apprentissage, de l'enseignement supérieur et de la formation continue ;
- examiner les complémentarités sur la conduite de ligne, la maintenance, le froid, le laboratoire, la qualité et le management de proximité ;
- examiner, à l'échelle régionale, les complémentarités entre les formations existantes, les modules mobilisables et les besoins identifiés ;
- ne pas conclure à la nécessité de créer une formation sur la seule base d'une tension de recrutement ou de l'absence d'une offre locale.

Axe 4 — Sécuriser l'accueil, le tutorat et les parcours

- mieux faire connaître les ressources et dispositifs de professionnalisation des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- partager des outils d'accueil et de suivi adaptés aux contraintes des entreprises et aux besoins des apprenants ;
- organiser, lorsque pertinent, des retours d'expérience avec les anciens apprenants en poste ;
- mieux identifier, avec les acteurs compétents, les difficultés de mobilité, d'hébergement et d'accès aux stages rencontrées localement.

Axe 5 — Partager une lecture actualisée du maillage régional

- s'appuyer sur une lecture partagée et régulièrement actualisée de l'offre et des dispositifs existants ;
- analyser, avec les partenaires concernés, les complémentarités entre sites, voies de formation et ressources disponibles ;
- prendre en compte les flux d'apprenants, les bassins d'emploi, les mobilités, les capacités d'accueil et les pratiques locales ;
- décliner cette analyse dans les feuilles de route territoriales, sans préjuger des arbitrages locaux.

CADRE DE MISE EN ŒUVRE

Les orientations précédentes peuvent être mobilisées selon trois modalités.

Lecture	Exemples	Conditions
Mobilisable dans l'existant	Découverte des métiers, interventions, études de cas, retours d'expérience, ressources tutorales, séquences pédagogiques.	Initiative locale, référentiels, moyens et partenariats disponibles.
À construire en partenariat	Immersions, coopérations inter-établissements, ressources partagées, mobilité, accueil et tutorat.	Accord des acteurs, faisabilité en ressources humaines, calendriers, coûts et conditions pédagogiques.
À instruire dans les instances compétentes	Évolution de l'offre ou projet nécessitant une décision des autorités compétentes.	Diagnostic, étude d'opportunité, concertation et décision des autorités compétentes.

Articulation documentaire

Le présent document s'inscrit dans l'architecture générale du dispositif : Convention-Cadre État-Région 2026-2031, recommandations sectorielles et feuilles de route territoriales.

Déclaration des modules et suivi commun

Pour les formations relevant de l'enseignement agricole, la transmission des déclarations de modules par les établissements et leur consolidation par la DRAAF relèvent de l'article 2 de la Convention-Cadre État-Région 2026-2031 ; le suivi régional relève de son article 4. Les orientations sectorielles peuvent nourrir les échanges, sans créer de procédure supplémentaire pour les autres réseaux de formation.

Modalités de suivi

Pour le dispositif général de suivi et d'évaluation, se référer à la Convention-Cadre État-Région 2026-2031, Article 4. Les éventuels indicateurs sectoriels sont précisés dans les outils de suivi et les feuilles de route territoriales, selon les actions effectivement retenues.

DÉCLINAISON TERRITORIALE

Les orientations de cette note sectorielle ont vocation à être mises en regard des réalités départementales dans les feuilles de route territoriales, afin d'adapter les constats régionaux aux réalités de chaque bassin sans figer ici d'arbitrages locaux.

Points à préciser territorialement

- offre de formation existante, complémentarités possibles et formations accessibles dans les territoires voisins ;
- besoins d'emploi, tensions territoriales et freins de mobilité, d'hébergement ou d'accès aux stages, interprétés à partir de plusieurs sources ;
- leviers d'optimisation de l'existant : apprentissage, formation continue, mutualisation et capacités d'accueil ;
- partenariats locaux et pratiques dont l'existence est confirmée.

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL ET SOURCES

Constitution du groupe de travail et dates des réunions

- **Réunion sectorielle 1 (RS1) – 9 mars 2026** : identification des constats sur l'attractivité, les compétences et les parcours ;

- **Réunion sectorielle 2 (RS2) – 31 mars 2026** : formulation de pistes d'action prioritaires ;
- **Clôture du cycle – 11 juin 2026** : croisement des constats et orientations issus des RS1–RS2 avec la présentation OREF sur l'emploi, la formation et les besoins en compétences.

Les travaux ont associé, selon les séances et les sujets abordés, des représentants de la DRAAF Grand Est, de la Région Grand Est, de l'OREF, d'établissements de formation, d'entreprises, d'interprofessions, du Campus des métiers et des qualifications Agroalimentaire Grand Est, d'OCAPIAT, de France Travail et d'autres partenaires de l'emploi-formation.

Éléments produits

- synthèses et grilles de collecte des réunions sectorielles RS1 et RS2 ;
- support OREF présenté le 11 juin 2026 pour la clôture du cycle ;
- contributions écrites de partenaires et notes internes de vérification ;
- référentiels et cartographies de formation mobilisés pour la préparation du cycle ;
- guide d'harmonisation.

Sources mobilisées (repères utilisés dans la note)

- OREF Grand Est, *Emploi, formation et besoins en compétences du secteur – Les industries alimentaires*, 11 juin 2026 ;
- ACOSS-URSSAF, effectifs salariés des industries alimentaires, 2014-2024 ;
- Insee, Recensement de la population 2022, professions exercées dans les industries alimentaires ;
- France Travail, enquête Besoins en main-d'œuvre 2026 ;
- DARES, indicateurs de tension par famille professionnelle, 2024 ;
- DRAAF Grand Est, synthèses des réunions sectorielles IAA des 9 et 31 mars 2026 ;
- DRAAF Grand Est et partenaires de la formation, données de l'offre scolaire, de l'apprentissage et de la formation continue reprises par l'OREF ;
- Convention-Cadre État-Région 2026-2031.