



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# DiAgr'Hauts-de-France

**Diagnostic Emplois - Compétences dans la filière Agroalimentaire  
en Région Hauts-de-France**

## SYNTHÈSE

Premier levier des transitions numériques et écologiques, la formation des jeunes et des salariés permet de renforcer le capital humain indispensable au fonctionnement de nos entreprises et au-delà de toute la société. C'est aussi le meilleur moyen pour proposer des emplois durables et de tous niveaux de qualification sur l'ensemble du territoire.

**C'est également une des conditions majeures pour la réussite du plan France 2030 : soutenir l'émergence de talents et accélérer l'adaptation des formations aux besoins de compétences des nouvelles filières et des métiers d'avenir. 2,5 milliards d'euros de France 2030 seront mobilisés sur le capital humain pour atteindre cette ambition.**

L'appel à manifestation d'intérêt « **Compétences et métiers d'avenir** » s'inscrit dans ce cadre et vise à répondre aux besoins des entreprises en matière de formations et de compétences nouvelles pour les métiers d'avenir.

Dans le cadre de ce dispositif, **la réalisation de diagnostics des besoins en compétences et en formations sont financés et diffusés.**

**DIAGNOSTIC DE FORMATION**

Février 2023



# Contexte, objectifs et méthodologie du diagnostic DiAgr'Hauts-de-France

## ➤ Les objectifs

- Caractériser les enjeux principaux et les facteurs d'évolutions à 3 ans de la filière agroalimentaire régionale.
- Identifier les besoins en emplois et compétences des entreprises agroalimentaires régionales.
- Cartographier l'offre de formation initiale et continue en région et évaluer son adéquation avec les besoins identifiés.
- Proposer des recommandations opérationnelles auprès des organismes de formation et des professionnels de l'emploi.

## ➤ La méthodologie

Le diagnostic a été réalisé sur une durée de 5 mois, entre juillet et novembre 2022.

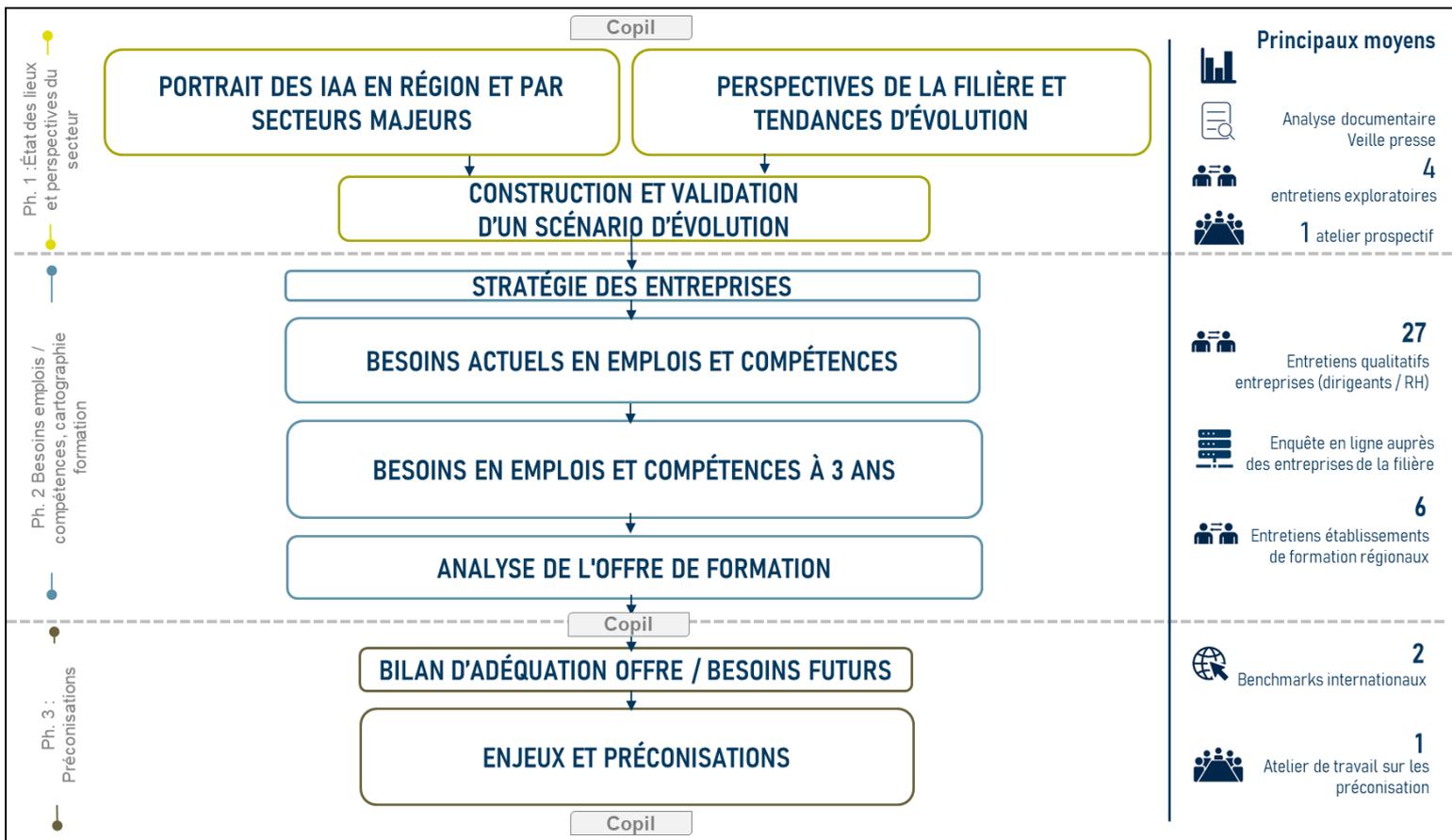
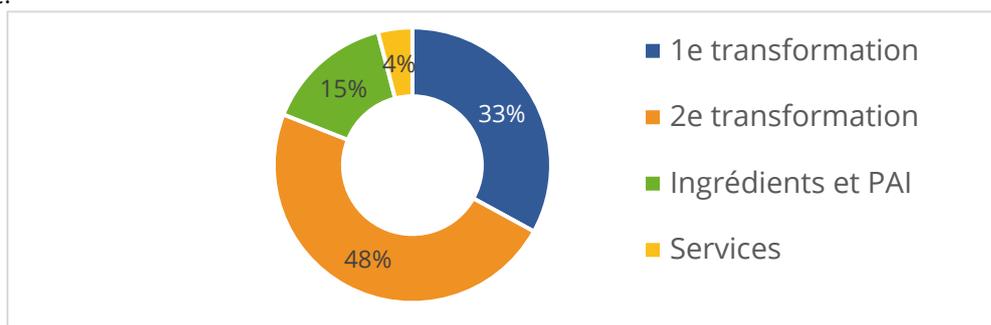


SCHÉMA MÉTHODOLOGIQUE DE LA MISSION CONDUITE PAR KATALYSE

## ➤ Panel des acteurs interrogés

Le poids de chaque sous-secteur de la filière a été respecté, avec une légère sur-représentation de la partie « seconde transformation » compte tenu de la diversité des acteurs qui composent ce segment.

Le tissu régional a également été respecté avec une majorité de PME, représentatif de la répartition des établissements en Hauts-de-France.



PANEL DES ACTEURS INTERROGÉS PAR KATALYSE PAR SOUS-SECTEUR

## Panorama de l'agroalimentaire régional

### ➤ Environ 700 établissements et 35 000 salariés dans l'industrie agroalimentaire en Hauts-de-France en 2021

Le secteur de l'agroalimentaire est un pilier de l'économie régionale. En 2021, ce secteur emploie plus de 35 000 salariés dans plus de 700 établissements (source URSAFF) dont **94% sont des TPE-PME**. Parmi les plus grandes entreprises, plusieurs sont des multinationales originaires de la région comme Lesaffre, Roquette, Bonduelle, Tereos, McCain, Häagen-Dazs... La **région Hauts-de-France est d'ailleurs la 3<sup>ème</sup> région qui compte le plus d'établissements de plus de 250 salariés** derrière la Bretagne et les Pays de la Loire (Source : *L'agriculture et l'agroalimentaire, poids lourd de l'économie régionale* <sup>[1]</sup>, Chambre d'Agriculture des Hauts-de-France, 2019).

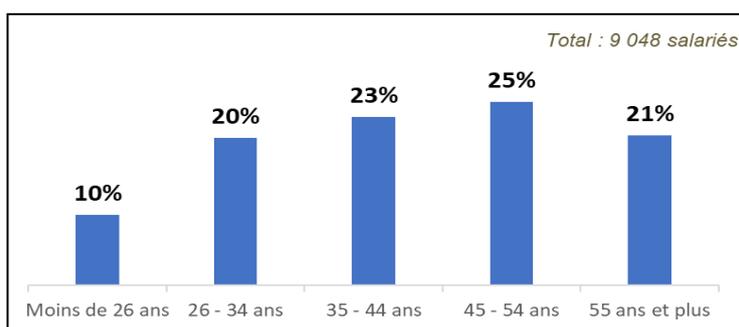
Les Hauts-de-France figurent parmi les principales régions à l'échelle nationale en matière d'emplois et de dynamiques des activités agroalimentaires, puisqu'elle est :

- La **1<sup>ère</sup> région exportatrice de produits agroalimentaires** (source : *ministère de l'Agriculture, 2021* <sup>[2]</sup>)
- La **3<sup>ème</sup> région française en matière d'effectifs** (selon les estimations d'Agro-Sphères).

La région dispose également d'une très **grande diversité d'activités sur son territoire** (produits de la mer, transformation, céréales, filière brassicole, etc.) et elle détient une place de **leader national dans plusieurs de ces filières** (pomme de terre, betterave à sucre, produits de la mer, industrie laitière... <sup>[1]</sup>)

### ➤ Le secteur agroalimentaire régional se caractérise par une pyramide des âges déséquilibrée

Dans les 5 à 7 prochaines années, ce sont environ **7 400 salariés qui pourront faire valoir leurs droits à la retraite illustrant l'enjeu majeur de l'anticipation des départs** pour les entreprises régionales.



### RÉPARTITION DES SALARIÉS DU SECTEUR AGROALIMENTAIRE PAR TRANCHES D'ÂGE DANS LES HAUTS-DE-FRANCE EN 2019

Sources : INSEE DADS 2019<sup>[3]</sup> ; retraitement Katalyse

### ➤ Une majorité de salariés appartient à la catégorie socioprofessionnelle « ouvrier »

Les **ouvriers représentent 60 % des salariés** du secteur agroalimentaire régional en 2019<sup>[3]</sup>, répartis comme suit :

- 39 % sont des ouvriers qualifiés de type industriel,
- 16 % sont des ouvriers non qualifiés,
- 5 % sont des ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport assurant les fonctions logistiques.

### ➤ Une répartition inégale des bassins d'emploi

Les zones d'emploi ne sont pas réparties de manière égale sur le territoire puisque les zones de Lille, Boulogne-sur-Mer et Béthune regroupent un peu plus de 30% des établissements et effectifs régionaux, tandis que le département de l'Oise et le sud du département de l'Aisne se caractérisent par une plus faible densité d'établissements et d'emplois salariés travaillant en agroalimentaire.

➤ **Un marché de l'emploi globalement équilibré et tiré par les TPE**

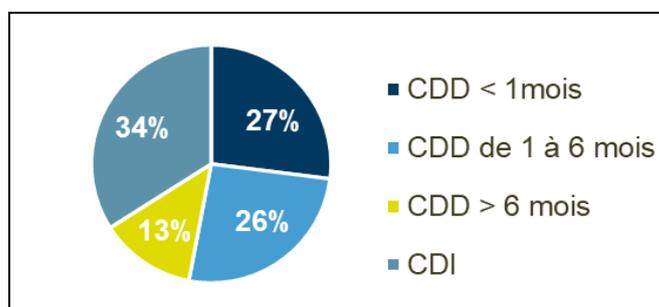
Ce sont les **plus petites entreprises du secteur** qui ont été les plus dynamiques en termes de recrutements sur les 12 derniers mois (de juin 2021 à juin 2022) <sup>[4]</sup>. En effet, plus de **7 embauches sur 10 ont été réalisées par des entreprises de moins de 10 salariés**, alors que seules 4 % des embauches ont été réalisées dans des entreprises de plus de 250 salariés.

Les données de Pôle Emploi ci-dessous, soulignent que le nombre d'embauches réalisées en un an est relativement équivalent au nombre d'offres d'emploi publiées par les entreprises agroalimentaires régionales.



**NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOIS ET D'EMBAUCHES EN UN AN** (de juin 2021 à juin 2022) (Source : Pôle emploi <sup>[4]</sup>)

Ces **embauches sont majoritairement précaires**, puisque 2 entreprises sur 3 ont embauché leurs nouveaux collaborateurs en CDD.



**RÉPARTITION DES EMBAUCHES DU SECTEUR PAR TYPE DE CONTRAT**

Sources : données Pôle Emploi <sup>[4]</sup> (de juin 2021 à juin 2022) ; périmètre code NAF division 10 « Industries alimentaires » ; retraitement Katalyse

➤ **Les besoins de main d'œuvre se font principalement sentir en production et en maintenance**

11 300 annonces d'emplois ont été publiées ces deux dernières années dans les entreprises agroalimentaires des Hauts-de-France. Les métiers les plus recherchés sont :

- **Technicien de maintenance** : avec près de 700 offres publiées ces 2 dernières années (de niveau bac pro et plus).
- **En production**, notamment les agents de production, conducteurs de ligne de fabrication, responsables de production et méthodes.
- **Des profils commerciaux sédentaires et itinérants** (technico- commercial et commercial terrain/chef de secteur) avec un niveau de qualification minimum bac +2.
- **Des profils en logistique** (d'opérateurs logistiques / caristes avec un faible niveau de qualification attendu) **et de coordinateur ou responsable qualité** (profil bac +4/5 avec un niveau de qualification et d'expérience élevées).

➤ **Le secteur agroalimentaire recherche des profils avec des connaissances techniques importantes :**

- Automatisation / robotisation grandissante des lignes de production obligeant les opérateurs à monter en compétence en allant vers plus de programmation et de gestion des machines ;
- Nécessité d'avoir des connaissances et de respecter les normes d'hygiène, notamment pour la réalisation de contrôles qualité et de tests en laboratoire ;
- Plus globalement, de fortes spécificités en fonction des différents sous-secteurs de l'agroalimentaire nécessitant *a minima* une formation interne (ex. : Travail des grains, produits amyliacés) voire une formation initiale spécifique (ex. : Industrie de la viande).

## Métiers actuellement en tension

### ➤ 4 principaux motifs de tensions ont été exprimés par les entreprises

Les entreprises agroalimentaires régionales font face à des difficultés actuelles de recrutement sur plusieurs métiers présentés comme étant « en tension », avec 4 principaux motifs de tensions particulièrement évoqués :

- **La croissance d'activité** : Intensité d'embauche sur certains métiers et manque de main-d'œuvre disponible.
- **Le déficit d'attractivité de la filière agroalimentaire** :
  - Conditions de travail difficiles/contraignantes (environnement réfrigéré, 3x8, etc.) ;
  - Secteur mal connu avec une image pas toujours bien valorisée ;
  - Non-durabilité de l'emploi (forte saisonnalité) pour les employés non-qualifiés en particulier ;
  - Niveau de pression et d'exigence qui augmente du fait du durcissement de la réglementation (profil QHSE).
- **La rareté des profils recherchés** :
  - Compétences spécifiques à certaines filières (lait/viande) et/ou haut niveau d'expérience ;
  - Profils spécifiques, difficiles à déloger ;
  - Concurrence inter-industrielle en région Hauts-de-France (surenchère des salaires, « débauchage » par d'autres secteurs industriels, difficulté de fidélisation) ;
  - Répartition géographique de l'offre qui diffère de celle de la demande de travail ;
  - PME : recherche profils très polyvalents.
- **L'inadéquation entre les besoins des entreprises agroalimentaires et la formation des jeunes diplômés** :
  - Niveau de formation sur lequel les entreprises recrutaient historiquement ne correspond plus aux attentes ;
  - La base des connaissances théoriques et pratiques requise est jugée par les entreprises insuffisante pour « entrer » directement dans le métier ;
  - Déficit du nombre de sortants de formation (tous secteurs industriels confondu) ;
  - Certaines formations manquent de spécificité « agroalimentaire ».

| Famille de métiers                 | Métiers                             | Motifs de tension     |                        |                    |                        |
|------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------|------------------------|
|                                    |                                     | Croissance d'activité | Déficit d'attractivité | Rareté des profils | Inadéquation formation |
| <b>PRODUCTION &amp; LOGISTIQUE</b> | Opérateur de production             | X                     | X                      |                    |                        |
|                                    | Conducteur de machine de production | X                     | X                      |                    | X                      |
|                                    | Conducteur de ligne de production   | X                     | X                      |                    | X                      |
|                                    | Responsable de production           |                       |                        | X                  |                        |
|                                    | Cariste / opérateur logistique      | X                     | X                      |                    |                        |
| <b>MAINTENANCE</b>                 | Technicien de maintenance           |                       | X                      |                    | X                      |
|                                    | Responsable de maintenance          |                       |                        | X                  |                        |
| <b>QHSSE</b>                       | Ingénieur qualité                   |                       | X                      | X                  |                        |
| <b>FONCTIONS SUPPORTS</b>          | Métiers de la vente                 |                       | X                      | X                  |                        |

**METIERS ACTUELLEMENT EN TENSION DANS L'INDUSTRIE AGORALIMENTAIRE EN HAUTS-DE-FRANCE** (Synthèse Katalyse)

# Opportunités et menaces pour les entreprises régionales

## SYNTHÈSE DES ATOUTS EXPLOITABLES ET OPPORTUNITÉS POUR LES ENTREPRISES AGRO RÉGIONALES

Sources : atelier de travail collectif du 31/08/22, analyses et entretiens Katalyse

- ✓ **Un tissu diversifié d'activités agroalimentaires en région** rendant possible la constitution de parcours d'emplois étoffés sur les territoires et des collaborations inter-entreprises pour faire notamment face aux enjeux d'approvisionnement et aux tensions sur les ressources humaines.
- ✓ La capacité de la région Hauts-de-France à **accompagner le développement de jeunes entreprises** et à être une « **terre d'accueil** » pour les activités agroalimentaires « innovantes » notamment **en lien avec les nouvelles tendances de consommation** : produits traiteurs, produits alternatifs à la viande ou aux produits laitiers, « nouvelles » protéines (insectes...). Il s'agit d'une vraie opportunité pour renforcer l'attractivité de la filière et de ses métiers.
- ✓ Les enjeux politiques et stratégiques autour de la souveraineté alimentaire et la sensibilité accrue des consommateurs aux produits locaux **devraient être favorables au développement des activités agroalimentaires sur le territoire.**
- ✓ Les enjeux et les pressions (notamment législatives) autour de la **décarbonation, du « bien manger »**, mais aussi autour de la **transformation numérique** devraient inciter (voire contraindre) les entreprises à innover.
- ✓ Un tissu d'entreprises régionales composé en **grande majorité de TPE et PME**, par essence **plus « agiles » pour faire face aux mutations sectorielles** et profiter des opportunités évoquées précédemment.

## SYNTHÈSE DES FRAGILITÉS ET MENACES POUR LES ENTREPRISES AGRO RÉGIONALES

Sources : atelier de travail collectif du 31/08/22, analyses et entretiens Katalyse

- ✓ Une filière confrontée à de **fortes problématiques d'attractivité et de fidélisation des salariés**, du fait notamment :
  - De métiers exercés dans des **conditions difficiles** (travail en « 3x8 », environnement froid, etc.).
  - De la **concurrence d'autres secteurs** sur certains profils.
  - Du recours massif à **l'emploi intérimaire** (fidélisation plus difficile).
  - **De bassins d'emplois qualifiés moins denses**, de sites moins « accessibles » sur certaines zones d'emplois en région.
  - **D'une image qui demeure dégradée ou insuffisamment valorisée** en raison de la multiplication des sujets de scandales alimentaires et des problématiques de la communication de crise.
- ✓ Une **pyramide des âges déséquilibrée** et des nombreux départs à la retraite prévus dans les 3 prochaines années qui risquent d'accentuer les problématiques d'attractivité des entreprises régionales. D'autant plus que la **hausse programmée du coût de l'apprentissage** devrait impacter son recours d'après les dirigeants d'entreprises interrogés, et donc l'accès à de nouveaux entrants à la filière.
- ✓ Le constat d'une **faible anticipation des besoins en compétence** de la part des entreprises agroalimentaires régionales et d'une **politique RH insuffisamment structurée au regard des enjeux qu'elles traversent.**
- ✓ Des filières agroalimentaires régionales **structurellement en « souffrance »** (baisse de la demande), qui vont devoir **adapter leurs modèles d'organisation et leurs stratégies** (concentration, diversification...) pour demeurer compétitifs. Des enjeux qui concernent plus spécifiquement les entreprises des filières « viande », de la première transformation des produits de la mer et de la transformation du sucre.
- ✓ **Un contexte actuel de hausse du coût** (énergie et matières premières) et de **durcissement de la réglementation**, notamment sous l'angle environnemental, **qui pèse sur la compétitivité des entreprises régionales.**
- ✓ Des difficultés d'approvisionnement qui pourraient générer :
  - **Des risques de délocalisation d'activités**, notamment celles qui ne dépendent pas des ressources agricoles/halieuistiques locales.
  - **Des freins à la croissance** des industries agroalimentaires (incapacité à répondre à la demande).
  - **Des évolutions nécessaires des modèles de fonctionnement** pour certaines filières (filiales « viande », « produits de la mer », transformation du sucre...) qui disposent de faibles marges de manœuvre en termes de prix.
- ✓ Des **rigidités dans le développement ou la création de nouvelles unités de production** (faible disponibilité foncière, réglementations et procédures, délais d'obtention des autorisations...) qui questionnent la capacité du territoire à accueillir de nouvelles activités agroalimentaires et à permettre le développement des entreprises existantes.
- ✓ Un contexte conjoncturel de durcissement d'accès au crédit et de difficulté de maintien des marges, qui pèse sur la **capacité d'investissement des entreprises régionales.**

## Différentes initiatives menées par les acteurs de la filière pour répondre aux tensions des métiers

Un état des lieux d'une 15<sup>aine</sup> d'initiatives régionales et nationales visant à répondre aux enjeux de recrutement de la filière, a été établie dans le cadre de ce diagnostic. Ces actions ont pour objectifs :

- D'améliorer l'attractivité de la filière en utilisant des outils de communication, notamment vidéo ou via des visites (ex : web-série « je viens bosser en agroalimentaire » ; campagne de communication France Relance) ;
- Pallier les difficultés de recrutement en regroupant les acteurs de la filière, afin de mutualiser les besoins et les bonnes pratiques de chacun pour trouver des solutions collectives (jobdating et formations collectives des Proxi-Agro ou du Pass Industrie par exemple) ;
- Faciliter l'accès à l'emploi vers les métiers de l'agroalimentaire au travers de financements, d'aide à la mobilité ou de développement de module de formations innovants (formations personnalisées sur le terrain de l'AFEST) ;
- Fidéliser les collaborateurs en développant les politiques RSE, en associant les salariés aux projets de l'entreprise, ou en modernisant l'environnement de travail afin d'améliorer la qualité de vie des salariés (Ex : Agro Tour de l'ARACT).

## Évolution des compétences et besoins en recrutement à 3 ans

### ➤ Évolution prévisible des effectifs globaux et perspectives des entreprises régionales

Les entreprises sollicitées dans le cadre de cette étude ont **une perception favorable de l'évolution de leur activité à horizon 3 ans** avec une majorité d'entre elles qui prévoit une croissance modérée de leur chiffre d'affaires (+1 à 5 % par an). Face au contexte actuel - marqué par l'inflation, la reprise post-Covid, les tensions géopolitiques et les difficultés d'approvisionnements - **les entreprises se montrent cependant prudentes quant à l'évolution de leurs effectifs, projetant une stabilité / légère hausse de leurs ressources internes à horizon 2025.**

### ➤ Estimation des besoins en « nouveaux entrants dans la filière » à 2025



INFOGRAPHIE : BESOINS EN « NOUVEAUX ENTRANTS » DANS LA FILIÈRE À 2025 (Hypothèses Katalyse\*)

| FAMILLE METIER          | BESOIN EN NOUVEAUX ENTRANTS PAR AN |
|-------------------------|------------------------------------|
| PRODUCTION              | 1460                               |
| MAINTENANCE             | 330                                |
| QHSSE                   | 90                                 |
| R&D                     | 70                                 |
| COMMERCE                | 170                                |
| Autre fonctions support | 330                                |

ESTIMATION DE LA REPARTITION DES BESOIN EN « NOUVEAUX ENTRANTS » DANS LA FILIÈRE PAR FAMILLE DE METIER (Hypothèses Eurasanté\*)

\*Le détail des hypothèses établies est disponible dans le rapport complet

En posant l'hypothèse d'une stabilité des effectifs à horizon 2025, **les besoins en recrutement de nouveaux entrants de la filière agroalimentaire régionale vont rester élevés, de l'ordre de 2 450 recrutements par an pour remplacer les départs à la retraite et les autres départs hors filière.**

Par « nouveaux entrants dans la filière » nous désignons l'ensemble des personnes qui intègrent la filière agroalimentaire pour la première fois. **Cette estimation vise à quantifier le nombre de personnes à former annuellement pour répondre à la demande des entreprises.** Elle ne tient toutefois pas compte des mobilités de salariés au sein même de la filière agroalimentaire régionale.

## Analyse de l'offre de formation régionale

### ➤ Indicateurs sur les diplômés de la formation initiale

**342 formations initiales** diplômantes conduisant à 15 métiers ciblés de la Production / Maintenance / Qualité / R&D ont été recensées en région Hauts-de-France. Parmi ces formations, **111 sont spécifiques au secteur agroalimentaire**. (Sources : ONISEP<sup>1</sup>)

D'après les données du réseau des Carif-Oref (*année scolaire 2019-2020*) **environ 5 200 étudiants sont diplômés des formations initiales des niveaux 3 à 6** (diplômés des formations de niveau 7 ingénieur/master non comptabilisés). **Plus de la moitié** des diplômés (53 %) sortent **d'une formation de niveau 5 (BTS) et 6 (BUT, Licence Pro)**, 9% de niveau 4 (Bac Pro) et **38 % de niveau 3 (CAP)**.



\*Le détail des hypothèses établies est disponible dans le rapport complet

### INFOGRAPHIE : VOLUME DE DIPLÔMÉS (HORS NIVEAU 7) REJOIGNANT CHAQUE ANNÉES LES ENTREPRISES AGROALIMENTAIRES RÉGIONALES (Hypothèses Katalyse\*)

Nous estimons que 1300 diplômés par an rejoignent potentiellement les industries agroalimentaires régionales. Parmi eux, **85% sortent de formations à destination de métiers de la production**.

→ Nous estimons que dans la région Hauts-de-France, les diplômés des formations initiales à destination des métiers de la **production, de la maintenance, de la qualité et de la R&D**, couvrent **70 % des besoins annuels** en nouveaux entrants sur ces métiers.

### ➤ Principales thématiques de formation continue recherchées par les entreprises de la région

Les entretiens conduits auprès des entreprises agroalimentaires et des établissements de formation ont permis de regrouper les **thématiques de formation continue les plus recherchées** en deux catégories : **les compétences métiers et les soft skills**.



### SYNTHÈSE DES PRINCIPALES THÉMATIQUES DE FORMATION CONTINUE RECHERCHÉES PAR FAMILLE DE MÉTIERS

(Sources : entretiens et analyses Katalyse)

## Perception de l'offre de formation par les entreprises

De manière générale, les entreprises interrogées soulignent un **manque de visibilité de l'offre de formation initiale et continue disponible en région**. Elles connaissent peu la diversité des organismes de formation présents sur le territoire à l'exception des structures régionales spécialisées dans l'agroalimentaire (ex. : IFRIA, ADRIANOR, ISA-JUNA, UniLasalle...) qui elles, sont bien identifiées. **Les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche sont également peu connus et peu mobilisés par les entreprises régionales.**

Les entreprises régionales jugent **l'offre de formation initiale trop généraliste** pour les métiers de la production et de la maintenance, avec un sentiment **de baisse générale du niveau** des jeunes diplômés. **L'offre de formation continue** régional, extrarégional (proximité avec le Bassin parisien) et en distanciel, **permet de répondre aux besoins des entreprises**. Néanmoins, la **problématique de « l'accessibilité »** à la formation est particulièrement exprimée par les entreprises localisées en dehors des centres urbains et/ou pour les formations qui adressent les métiers techniques.

## Besoins en compétences des entreprises et adéquation par rapport aux l'offres de formation

Dans ce sous-chapitre, nous analysons l'état actuel de l'offre de formation régionale et leur adéquation avec les besoins en compétences de chaque métier, identifiés lors des entretiens comme ayant des enjeux RH (dont les métiers en tension).

Nous en déduisons les pistes d'évolution à mettre en œuvre pour répondre aux besoins et attentes des entreprises.

### Légende :

- **Bonne adéquation** : offre de formation / besoin des entreprises → pas d'enjeu d'évolution
- **Faible adéquation** : offre de formation / besoin des entreprises → enjeu modéré d'évolution
- **Très faible adéquation** : offre de formation / besoin des entreprises → fort enjeu d'évolution
- **Soft Skills**

### FAMILLE PRODUCTION

#### ➤ Opérateur de production\* / opérateur de logistique\* / cariste\* (\*métiers en tensions)

| Compétences recherchées  |  | Nouvelles compétences à acquérir   |  |
|--|--|--|--|
| Acculturation au digital : automatisation des procédés et maîtrise des outils informatiques (scanette)<br><b>Capacité de polyvalence / initiative/ autonomie</b> |  | Celles de conducteurs de machine ou de ligne de production   |  |
| Analyse de l'adéquation formation / besoin entreprise  |  | Bilan / piste d'actions  |  |
| Pas de besoins en formation  |  | <b>Passerelles à envisager</b><br>- au sein du secteur agroalimentaire : vers conducteur de ligne ou de machine de production<br>- vers le même métier dans un autre secteur (pour les opérateurs logistiques) |  |
| <b>Evolution métier à 3 ans</b> : Métier en évolution vers les conducteurs de machines   |  |  |  |

#### ➤ Opérateur de machine\* et de ligne\* (\*métiers en tensions)

| Compétences recherchées  |  | Nouvelles compétences à acquérir   |  |
|--|--|--|--|
| Pilotage des équipements : conduite de machine ou de ligne<br>Maintenance de 1er niveau<br>Acculturation au digital : automatisation des procédés et maîtrise des outils informatiques<br>Analyse de données<br>Acculturation à l'efficacité énergétique et empreinte environnementale<br><b>Capacité de polyvalence / initiative/ autonomie</b> |  | Hausse du niveau de compétences requis pour piloter les équipements de production : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pilotage de nouveaux équipements</li> <li>- Prise en charge de tâches de maintenance de 1er niveau</li> <li>- Lecture et interprétation des données : régler les équipements + participer au contrôle qualité</li> <li>- Utilisation de l'ERP de l'entreprise</li> </ul> Vision globale du processus de fabrication.<br>Capacité à identifier et comprendre un dysfonctionnement avant de faire appel aux équipes de maintenance. |  |

| Analyse de l'offre de formation initiale   | Adéquation  | Analyse de l'offre de formation continue  | Adéquation  |
|--|---|---|---|
| Bac pro au BTS (offre diversifiée : généraliste à spécifique)<br>- Contenu des formations à compléter : acculturation au digital et maintenance de 1er niveau<br>- Difficulté de remplissage des cursus et d'appui des étudiants mineurs dans leur recherche de stage / alternance           | <u>Quali.</u><br><br><u>Quanti.</u><br> | Nombreuses formations existantes en adéquation avec les besoins des entreprises | <u>Quali.</u><br><br><u>Quanti.</u><br> |
| <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>→ Adapter le contenu des formations aux besoins en développement des entreprises (acculturation digitale, maintenance de 1er niveau...)<br>→ Travailler sur l'attractivité du secteur et des métiers pour doper le remplissage des formations existantes |   | <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>Elargir le sourcing des candidats           |   |
| <b>Evolution métier à 3 ans :</b> Métier en développement et en mutation   |   |   |   |

➤ **Responsable de production\* (\*métier en tensions)**

| Compétences recherchées   | Nouvelles compétences à acquérir  |  |   |
|---|---|--|---|
| Maitrise du lean manufacturing = optimisation des procédés, des coûts et conduite du changement<br>Acculturation à l'efficacité énergétique et empreinte environnementale<br><b>Compétence managériales</b> | Mise en œuvre et pilotage les nouveaux projets industriels :<br>- Maitrise des logiciels de pilotage pour optimiser les facteurs de production : montée en compétence sur l'analyse de données et les indicateurs de performance<br>- Renforcement des compétences managériales pour coordonner des équipes pluridisciplinaires<br>- Capacité à participer à la conduite du changement en identifiant les freins ou leviers et en adoptant une posture de lean management |  |   |
| Analyse de l'offre de formation initiale  | Adéquation  | Analyse de l'offre de formation continue   | Adéquation  |
| Diplôme d'ingénieur et master (offre diversifiée : généraliste à spécifique)<br>Bonne adéquation avec les besoins des entreprises   | <u>Quali.</u> <br><u>Quanti.</u>    | Quelques formations existent mais elles sont longues   | <u>Quali.</u> <br><u>Quanti.</u>  |
| <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>→ Améliorer l'attractivité vers les entreprises agroalimentaires aux vues de la rareté de ces profils   |   | <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>→ Consolider l'offre de formation continue avec des modules (formations courtes) spécifiques aux nouvelles compétences à acquérir. |   |
| <b>Evolution métier à 3 ans :</b> Métier en mutation  |   |  |   |

## FAMILLE MAINTENANCE :

➤ **Technicien de maintenance\* (\*métier en tensions)**

| Compétences recherchées  | Nouvelles compétences à acquérir  |
|--|---|
| Compétences hybrides en électrotechnique, électromécanique, hydraulique et automatisme (spécialiste de l'automatisation)<br>Utilisation de donnée et traitement/analyse = maintenance prédictive | Renforcer les compétences en automatisation et digitalisation<br>- Développement de compétences hybrides associant mécanique, instrumentation et systèmes automatiques<br>- Capacité à exploiter les outils numériques de maintenance prédictive (GMAO) |

| Analyse de l'offre de formation initiale   | Adéquation                                     | Analyse de l'offre de formation continue  | Adéquation                                     |
|--|--|---|--|
| <p>Nombreuses formations non spécifiques aux industries agroalimentaires</p> <p><i>Manque de profil en sortie au vu de la forte demande dans tous les secteurs</i></p>   | <p><b>Quali.</b> ●</p> <p><b>Quanti.</b> ●</p> | <p>Plus de 600 formations en hauts-de-France, non spécifique au secteur agroalimentaire</p>                 | <p><b>Quali.</b> ●</p> <p><b>Quanti.</b> ●</p> |
| <p><b>Bilan / piste d'actions :</b></p> <p>→ Renforcer l'acquisition de compétences en automatisation et développer des modules courts de spécialisation agroalimentaire</p> <p>Travailler sur l'attractivité des métiers du secteur</p> |  | <p><b>Bilan / piste d'actions :</b></p> <p>→ Compléter les formations par un « vernis » agroalimentaire</p> |  |
| <p><b>Evolution métier à 3 ans :</b> Métier en développement et en mutation</p>  |  |   |  |

➤ **Automaticien**

| Compétences recherchées   |  | Nouvelles compétences à acquérir   |  |
|---|--|--|--|
| <p>Concevoir, installer, programmer et régler les équipements automatisés</p>   |  | <p>Installation, programmation, réglage et dépannage d'équipements industriels automatisés (voire robotisés)</p> |  |
| Analyse de l'offre de formation initiale  | Adéquation                                     | Analyse de l'offre de formation continue   | Adéquation                                     |
| <p>Bac pro à bac +5 (majoritairement non spécifique à l'agro)</p>   | <p><b>Quali.</b> ●</p> <p><b>Quanti.</b> ●</p> | <p>Nombreuses formations accessibles en conception et réalisation de systèmes automatiques, robotique.</p>       | <p><b>Quali.</b> ●</p> <p><b>Quanti.</b> ●</p> |
| <p><b>Bilan / piste d'actions :</b></p> <p>→ Améliorer l'attractivité vers les entreprises agroalimentaires aux vues de la diversité des secteurs industriels en demande de ce type de profil</p> |  | <p><b>Bilan / piste d'actions :</b></p> <p>→ Compléter les formations par un « vernis » agroalimentaire</p>      |  |
| <p><b>Evolution métier à 3 ans :</b> Métier en développement</p>  |  |  |  |

➤ **Responsable de maintenance\* (\*métier en tensions)**

| Compétences recherchées  |  | Nouvelles compétences à acquérir   |  |
|--|--|--|--|
| <p>Utilisation d'outils de maintenance prédictive/préventive, et de suivi d'indicateur</p> <p>Base en lean management</p> <p>Polyvalent = maîtrise de l'ensemble/des nouvelles technologies</p>  |  | <p>Optimisation des processus de production et de maintenance : recueil des données (en lien avec les métiers informatique / IT), analyse d'indicateurs pour proposer les modifications techniques des procédés de fabrication ou planifier les opérations de maintenance</p> <p>Formation des équipes de maintenance + conducteurs de machine / ligne de production en 1er niveau de maintenance</p> <p>Coordination des équipes internes et les sous-traitants (spécialité / capacité)</p> |  |
| Analyse de l'offre de formation initiale   | Adéquation                                     | Analyse de l'offre de formation continue   | Adéquation                                     |
| <p>Formations généraliste « industrie » incluant les compétences production, mécatronique et génie informatique. Peu spécifique à l'agroalimentaire.</p>   | <p><b>Quali.</b> ●</p> <p><b>Quanti.</b> ●</p> | <p>Plusieurs formations certifiantes peu spécifique au secteur agroalimentaire.</p>  | <p><b>Quali.</b> ●</p> <p><b>Quanti.</b> ●</p> |
| <p><b>Bilan / piste d'actions :</b></p> <p>→ Améliorer l'attractivité vers les entreprises agroalimentaires aux vues de la rareté de ces profils</p> <p>→ Compléments à envisager sur des cursus en matière de robotique et automatismes</p> |  | <p><b>Bilan / piste d'actions :</b></p> <p>→ Compléter les formations par un « vernis » agroalimentaire</p>  |  |
| <p><b>Evolution métier à 3 ans :</b> Métier en mutation</p>  |  |  |  |

## FAMILLE QHSSE

### ➤ Ingénieur qualité\* (\*métier en tensions)

| Compétences recherchées  |                                     | Nouvelles compétences à acquérir  |                                     |
|--|-------------------------------------|---|-------------------------------------|
| Monté en compétence sur l'analyse de données et maîtrise des techniques statistiques<br>Pilotage de la stratégie RSE, suivi des indicateurs<br>Montée en compétences sur l'évolution des normes réglementaires<br>Acculturation à la digitalisation<br><b>Compétence managériale/encadrement, en communication, en formation</b> |                                     | Renforcement et développement des compétences autour de la / du :<br>- Veille réglementaire et normative QHSE<br>- Maîtrise des techniques statistiques pour analyser des données plus volumineuses et hétérogènes<br>- Formation et d'encadrement des équipes (rôle de supervision accru)<br>Intégration de la dimension RSE au sein du métier : mise en œuvre (en lien avec d'autres services) et suivi des indicateurs |                                     |
| Analyse de l'offre de formation initiale   | Adéquation                          | Analyse de l'offre de formation continue  | Adéquation                          |
| Ingénieur et master<br>Bonne adéquation avec les besoins du secteur  | <b>Quali.</b> ●<br><b>Quanti.</b> ● | Une 30 <sup>aine</sup> de formations continue « qualité et analyses industrielles » recensés en Hauts-de-France   | <b>Quali.</b> ●<br><b>Quanti.</b> ● |
| <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>→ Améliorer l'attractivité vers les entreprises agroalimentaires aux vues de la rareté de ces profils  |                                     | <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>→ Consolider l'offre de formation continue avec des modules (formations courtes) spécifiques aux nouvelles compétences à acquérir.  |                                     |
| <b>Evolution métier à 3 ans :</b> Métier en développement et en mutation   |                                     |   |                                     |

### ➤ Technicien agronome

| Compétences recherchées  |                                     | Nouvelles compétences à acquérir  |                                     |
|--|-------------------------------------|---|-------------------------------------|
| Décarbonation des process de production et approvisionnement locaux<br>Maîtrise des problématiques techniques des agriculteurs et des besoins des industries agroalimentaire |                                     | Connaissance du monde agricole et agroalimentaire<br>Capacité à gérer la production (démarche d'amélioration continue et d'optimisation de la productivité), maîtrise des risques environnementaux...<br>Maîtrise mathématique / statistique pour l'analyse de données et l'expérimentation |                                     |
| Analyse de l'offre de formation initiale   | Adéquation                          | Analyse de l'offre de formation continue  | Adéquation                          |
| Bac+5 (master)<br>Bon socle de connaissance initiale<br>Alternance vue positivement  | <b>Quali.</b> ●<br><b>Quanti.</b> ● | Peu de formation existantes   | <b>Quali.</b> ●<br><b>Quanti.</b> ● |
| <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>Pas d'actions à développer   |                                     | <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>Besoin de développer des modules de formation continue  |                                     |
| <b>Evolution métier à 3 ans :</b> Métier en développement ( <i>Besoin en recrutement reste limité</i> )  |                                     |   |                                     |

## FAMILLE FONCTIONS SUPPORTS & COMMERCIALISATION

### ➤ Administrateur système et réseaux / Technicien informatique

| Compétences recherchées  |                                     | Nouvelles compétences à acquérir  |                                     |
|--|-------------------------------------|---|-------------------------------------|
| Automatisation des processus et sécurisation des données et cybersécurité<br>Interconnexion des équipements<br>Complexification des systèmes informatiques (développement réseaux, systèmes d'exploitation, bases de données, dématérialisation, stockage, sécurisation des données) |                                     | <b>Digitalisation, automatisation et sécurisation des données :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interconnexion entre les équipements de l'usine et l'ERP</li> <li>- Solutions IT et outils digitaux adaptés à aux organisation, contexte et besoins des entreprises</li> <li>- Valorisation des données internes et externes</li> <li>- Protection des données (gestion des risques d'intrusion)</li> <li>- Formation des collaborateurs aux bonnes pratiques (cybersécurité)</li> </ul> |                                     |
| Analyse de l'offre de formation initiale   | Adéquation                          | Analyse de l'offre de formation continue  | Adéquation                          |
| Niveau bac+3 à bac+5 (non spécifique à l'agro, contrairement au secteur agricole)  | <u>Quali.</u> ●<br><u>Quanti.</u> ● | Grand nombre de formations continues existantes et certifiantes   | <u>Quali.</u> ●<br><u>Quanti.</u> ● |
| <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>Aucunes nécessaires  |                                     | <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>→ Compléter les formations par un « vernis » agroalimentaire  |                                     |
| <b>Evolution métier à 3 ans :</b> Métier en développement ( <i>En sous-traitance</i> )   |                                     |   |                                     |

### ➤ Métiers de la vente (technico-commercial et responsable de secteur) \* (\*métier en tensions)

| Compétences recherchées  |                                     | Nouvelles compétences à acquérir   |                                     |
|--|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| Acculturation à la digitalisation et interaction directe avec le consommateur (rs) = Maitrise des nouveaux outils d'interaction client |                                     | Capacité à convaincre / vendre à distance<br>Maitrise des outils digitaux de traitement et d'analyse de données (ERP, CRM, SI RH, SAP...) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyse statistique / études de marché, suivi client / analyse de la performance commerciale</li> <li>- Analyse et pilotage de nouveaux indicateurs de performance « extra-financiers » (gestion des déchets, consommation d'énergie, impact carbone du transport...).</li> </ul> |                                     |
| Analyse de l'offre de formation initiale   | Adéquation                          | Analyse de l'offre de formation continue   | Adéquation                          |
| Bac +3 à bac +5 (non spécifique agro avec spécialisation de dernière année possible)   | <u>Quali.</u> ●<br><u>Quanti.</u> ● | Quelques modules existent  | <u>Quali.</u> ●<br><u>Quanti.</u> ● |
| <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>Pas d'actions à développer   |                                     | <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>Développer des modules d'acculturation aux spécificités du secteur   |                                     |
| <b>Evolution métier à 3 ans :</b> Métier en mutation   |                                     |  |                                     |

➤ **Achat/marketing**

| Compétences recherchées  |   | Nouvelles compétences à acquérir   |   |
|--|---|--|---|
| Prise en compte de l'enjeu de durabilité des packagings<br>Analyse de données<br>Approvisionnement et gestion fournisseur (matières premières, emballage, transport, consommation d'énergie) |   | Capacité à mener des projets /convaincre à distance<br>Bonne connaissance des standards packaging et de marketing digital<br>Maîtrise des outils digitaux de traitement et d'analyse de données (ERP, CRM, SI RH, SAP...) :<br>- Analyse statistique / études de marché, suivi client / analyse de la performance commerciale<br>- Analyse et pilotage de nouveaux indicateurs de performance « extra-financiers » (gestion des déchets, consommation d'énergie, impact carbone du transport...)<br>Capacité à faire évoluer l'approvisionnement (plus durable) et élargir le sourcing fournisseur |   |
| Analyse de l'offre de formation initiale   | Adéquation  | Analyse de l'offre de formation continue   | Adéquation  |
| Niveau bac+3 à bac+5 (non spécifique à l'agro avec quelques spécifications de dernière année)  | <b>Quali.</b> <br><b>Quanti.</b>  | Nombreux modules courts sur le marketing digital, non spécifique au secteur.<br>Quelques CQP de branche identifiés, indiqués inactifs sur le RNCP  | <b>Quali.</b> <br><b>Quanti.</b>  |
| <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>Dimension packaging peu présente dans l'offre régionale, à développer  |   | <b>Bilan / piste d'actions :</b><br>Développer des modules spécifiques « achat durable »<br>Développer des modules d'acculturation aux spécificités du secteur   |   |
| <b>Evolution métier à 3 ans :</b> Métier en mutation   |   |  |   |

## Conclusions et préconisations pour la filière agroalimentaire régionale

Nous avons identifié **4 leviers prioritaires** pour répondre aux enjeux « emplois / compétences » des entreprises agroalimentaires de la région Hauts-de-France :

**Levier 1 :** Renforcer l'attractivité des métiers et des entreprises de l'agroalimentaire

Légende : Priorité  
Faible | Fort  
 | 

| ACTIONS PRECONISÉES  | PRIORITE  |
|--|---|
| <p><b>1.1 Créer une « marque employeur » collective régionale</b></p> <p>Objectif : en s'appuyant sur la coopération entre les RRH des entreprises régionales (cf. LEVIER 3), élaborer des outils visant à renforcer l'attractivité du secteur en région et la fidélisation des salariés (livret d'accueil des salariés partagé, guide de la marque-employeur, organisation de table-rondes entreprises / demandeurs d'emplois / étudiants, témoignages...</p>   |  |
| <p><b>1.2 Élargir le sourcing de candidats, auprès :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Des personnes éloignées de l'emploi (demandeurs d'emploi, insertion...), via la sensibilisation des prescripteurs de l'emploi ou des acteurs de l'insertion</li> <li>Du personnel francilien (en coordination avec l'action de Nord France Invest)</li> <li>Des publics en reconversion (issus d'autres industries) : sensibilisation des CEP, DARP, ATPRO</li> </ul>  |  |
| <p><b>1.3 Renforcer les actions de sensibilisation auprès des publics scolaires et étudiants</b> ➔ A l'image du tour de France de « L'aventure du vivant »</p> <p>Actions qui supposent au préalable d'analyser les besoins et attentes des jeunes publics et l'image qu'ils ont de la filière et de ses métiers et de construire un « kit de communication » clé-en-main pour les intervenants</p> <p>Effort spécifique à conduire auprès des étudiants se formant aux « métiers de bouche » (Boucherie-Charcuterie, Boulangerie-Pâtisserie...), qui s'orientent peu vers l'industrie agroalimentaire</p> |  |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>1.4 Renforcer les actions de sensibilisation auprès des prescripteurs de l'emploi (Missions locales, Pole Emploi...) :</b></p> <p>Diffusion d'outils de présentation des métiers, organisation de visites d'entreprises, organisation d'une réunion de restitution de la présente étude emplois / compétences</p>   |  |
| <p><b>1.5 Renforcer les actions de communication « grand public » valorisant l'industrie agroalimentaire régionale</b></p> <p>Recenser les actions positives menées par les entreprises en faveur de la transition écologique, la gestion des déchets, le développement durable... autant de thématiques qui deviennent de véritables facteurs d'attrait pour les jeunes générations entrant sur le marché du travail</p> <p>Renforcer la diffusion de contenus vidéo / numérique de présentation des entreprises, des métiers (comme ceux développés par Agrosphère, ou les web séries du pass industrie), et créer un temps fort annuel autour de la filière agroalimentaire mobilisant l'ensemble des acteurs économiques de la région, comme à l'occasion de la SNEA (Semaine Nationale de l'emploi agroalimentaire).</p> |  |

## Levier 2 : Accompagner les entreprises dans la structuration de leurs stratégies RH

| ACTIONS PRECONISÉES   | PRIORITE  |
|---|---|
| <p><b>2.1 Créer une boîte à outils à destination des RRH des entreprises</b></p> <p>Ex. : Trame de livret d'accueil, Information sur les aménagements des postes de travail</p> <p>Ex. : Recensement et diffusion de « bonnes pratiques » en matière de marque employeur, amélioration de la qualité de vie au travail, mise en place du tutorat, mise en place de l'AFEST (Actions de Formation en Situation de Travail) ...</p> <p>Ex. : Diffusion de la cartographie des acteurs de l'emploi régionaux</p> |  |
| <p><b>2.2 Sensibiliser les entreprises et les RRH aux enjeux prospectifs du secteur</b></p> <p>Ex : Présenter / diffuser les résultats de la présente étude</p>   |  |
| <p><b>2.3 Faire connaître aux entreprises les outils existants à leur disposition pour les accompagner sur leurs problématiques emplois / compétences</b></p> <p>Ex. : Offre appui-conseil de l'OCAPIAT, Club RH d'Agro-sphères, etc.</p>   |  |

## Levier 3 : Renforcer les coopérations entre entreprises agroalimentaires

| ACTIONS PRECONISÉES  | PRIORITE  |
|--|---|
| <p><b>3.1 A l'échelle du bassin d'emploi, faciliter la rencontre et les interactions entre entreprises agroalimentaires (voire élargir à d'autres entreprises industrielles)</b></p> <p>Objectif : connaître les besoins et mutualiser les actions de recrutement, pouvant aller jusqu'au partage de salariés pour faire face à d'éventuels pics d'activités ou à la constitution de groupements d'employeurs</p> <p>→ Dupliquer le dispositif « Proxi agro » récemment expérimenté par Agro-Sphères</p> |  |
| <p><b>3.2 A l'échelle régionale, consolider un « Club RH » des entreprises agroalimentaires</b></p> <p>Objectifs : partage et diffusion de bonnes pratiques, benchmarks des pratiques existantes dans d'autres industries, création d'une marque employeur régionale (cf. Action 1.1)</p> <p>→ Élargir le Club RH initié par Agro-Sphères</p>  |  |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>3.3 Favoriser le montage de formations inter-entreprises mutualisées, sur les métiers en tension (type POEC / préparation opérationnelle à l'emploi collective)</b></p> <p>Ex. : Montage de formation de conducteurs de ligne spécialisés agroalimentaire auprès des demandeurs d'emploi (à l'image de ce qui a déjà été initié par plusieurs entreprises régionales en partenariat avec OCAPIAT, IFRIA, AFPA et NEMOS)</p> |  |
|---|---|

#### Levier 4 : Adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises

| ACTIONS PRECONISÉES   | PRIORITE  |
|---|---|
| <p><b>4.1 Adapter l'offre de formation aux besoins spécifiques du territoire sur les métiers à enjeux</b></p> <p>Voir actions préconisées dans la partie « Besoins en compétences des entreprises et adéquation par rapport aux l'offres de formation »</p>   |    |
| <p><b>4.2 Faciliter la mise en réseau / la connaissance mutuelle entre entreprises agroalimentaires et établissements de formation régionaux</b></p> <p>Objectifs : d'une part, renforcer la connaissance pour les établissements de formation de l'évolution des métiers et des besoins des entreprises ; d'autre part, faciliter le partage auprès des entreprises de l'offre de formation existante, des candidats potentiels (stages, apprentis / alternants, entrants sur le marché du travail)<br/>→ Organisation de rencontres régulières entre les responsables de formation et les représentants d'entreprises à l'image des Proxi Agro</p>                                |    |
| <p><b>4.3 Favoriser la mise en place de contrats d'apprentissage / alternance au sein des entreprises agroalimentaires</b></p> <p>En particulier, favoriser l'accès à l'apprentissage pour les jeunes publics (mineurs en formation CAP / Bac Pro. et post-bac) qui peinent parfois à recourir à ce type de contrat en raison de difficultés « d'accessibilité ». Travailler avec les acteurs locaux (Collectivités) sur les solutions d'accessibilités envisageables (ex. : identification d'offres de logements, renforcement du réseau de transport, location longue durée de deux-roues...).</p> <p>Identifier les « bonnes pratiques » d'intégration de jeunes apprentis ;</p> |  |
| <p><b>4.4 Favoriser l'innovation pédagogique dans les cursus de formation pour les métiers agroalimentaires</b></p> <p>Sensibiliser les organismes de formation régionaux aux besoins en compétences émergentes en organisant la communication autour des travaux conduits auprès de ces organismes.<br/>Faire connaître les soutiens de la Région comme le Lab'innovation à destination des organismes de formation pour les accompagner dans la définition et la mise en œuvre de leurs innovations.</p>  |  |
| <p><b>4.5 Construire et mettre en place des parcours de pré-qualification auprès des publics éloignés de l'emploi</b>, en insistant notamment sur les compétences liées au savoir-être ou plus généralement les « soft skills » (par ex. via la certification CleA)</p>   |  |



# GOUVERNEMENT

Liberté  
Égalité  
Fraternité



## Projet Diagr'Hauts-de-France

Piloté par :



### Contact :

Anne-Charlotte Pupin, Directrice déléguée du Pôle Clubster  
NSL

[apupin@clubster-nsl.com](mailto:apupin@clubster-nsl.com)

03 28 55 90 60

Réalisé par :



En partenariat avec :



### Sources :

- [1] Carnet de l'agriculture des Hauts-de-France, « L'agriculture et l'agroalimentaire, poids lourds de l'économie régionale », chambre d'agriculture des Hauts-de-France, déc. 2019
- [2] Site du ministère de l'agriculture, Entreprises agroalimentaire : fiches régionales 2021
- [3] Données statistiques générale, site de l'INSEE DADS 2019 :
- [4] Data emploi, site de Pôle : Emploi <https://dataemploi.pole-emploi.fr/secteur/chiffres-cles/REG/32/NAF88/10>