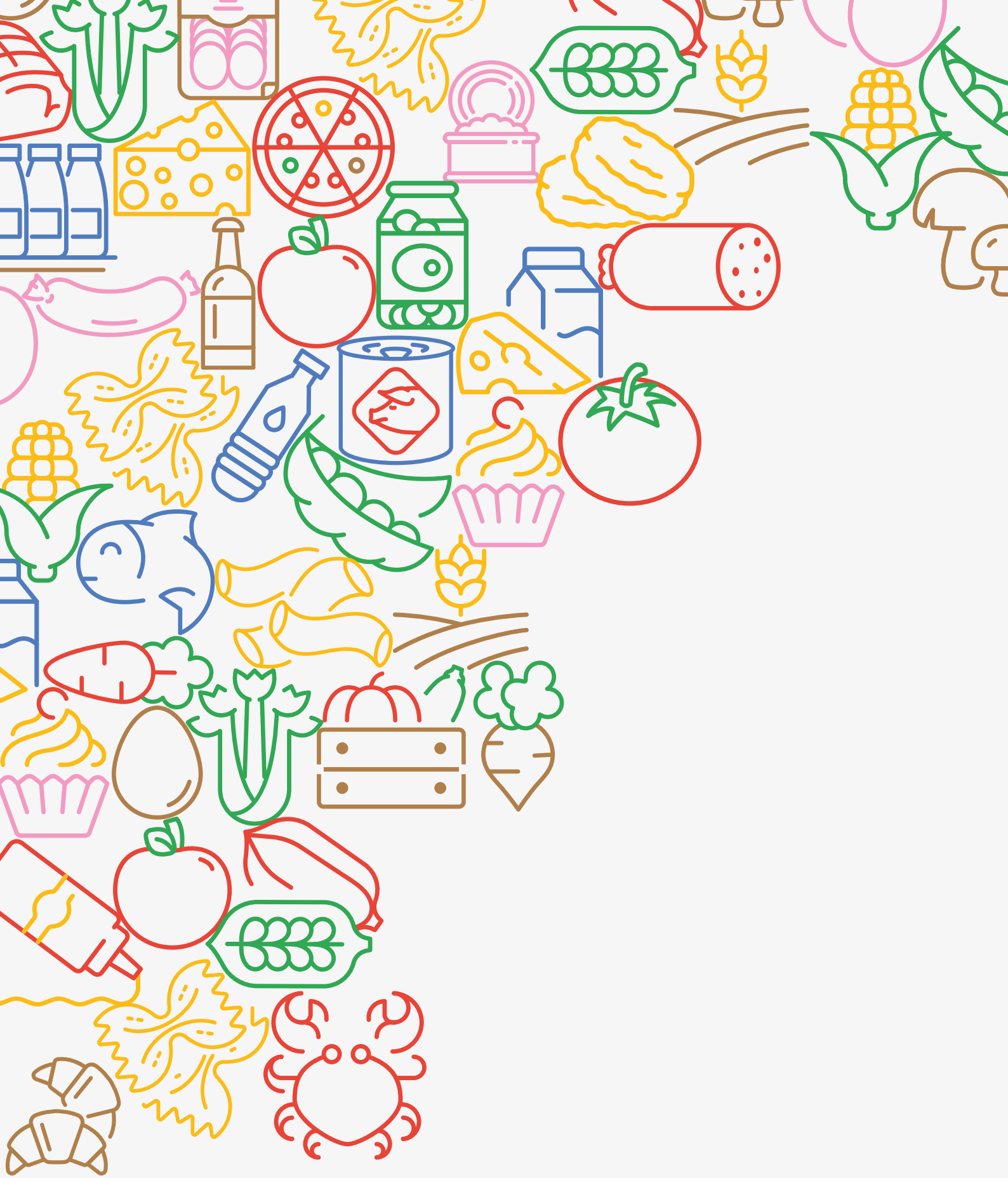


NOTE DE TENDANCES

Le tour de l'agro breton en 30 minutes

abea
Le réseau de l'agroalimentaire breton

JUILLET 2026





SOMMAIRE

SITUATION ÉCONOMIQUE 5

CAPITAL HUMAIN & ENJEUX ORGANISATIONNELS 10

PERFORMANCE INDUSTRIELLE & USINE 4.0 15

ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX 20

LE MOT DU BUREAU

Depuis plusieurs années, nous faisons tous le même constat : les entreprises agroalimentaires bretonnes évoluent dans un environnement de plus en plus complexe. Les crises se succèdent, les incertitudes s'installent et les injonctions se multiplient. **Pourtant, une chose demeure : chaque jour, nos entreprises produisent, innovent, investissent et nourrissent 1 français sur 3.**

C'est cette réalité que nous souhaitons partager à travers cette nouvelle édition de la Note de tendances. Notre ambition n'est pas de commenter l'actualité, elle est d'observer les évolutions de fond, d'objectiver les phénomènes qui traversent notre industrie et d'apporter des clés de compréhension.

Les enseignements de cette édition convergent vers une même conviction : **la compétitivité est devenue la condition de toutes les autres transitions.** Sans entreprises performantes, il n'y aura ni investissements dans des outils industriels plus modernes, ni accélération de la décarbonation, ni attractivité des métiers, ni capacité à mieux partager la valeur, ni souveraineté alimentaire durable.

Face à ces défis, **nous refusons une vision fataliste**. Car cette note montre aussi une autre réalité : **celle d'entreprises qui avancent.** Des entreprises qui modernisent leurs outils, transmettent leurs savoir-faire, réduisent leurs consommations d'eau, expérimentent de nouvelles technologies, développent leurs collaborateurs et inventent chaque jour des solutions adaptées aux attentes de leurs clients et de la société.

L'agroalimentaire breton ne manque ni d'énergie, ni d'idées, ni d'engagement. La filière possède des atouts considérables : une diversité de filières unique, un ancrage territorial exceptionnel, des femmes et des hommes passionnés, des entreprises de toutes tailles qui coopèrent et innovent.

Cette diversité fait notre force. Elle explique aussi pourquoi notre modèle est souvent observé bien au-delà de la Bretagne. Mais cette force collective doit aussi être mieux comprise. Dans un débat public souvent simplifié à l'excès, nous avons la responsabilité d'apporter des faits, des chiffres et de la nuance **pour permettre un débat éclairé**.

Plus que jamais, nous croyons que l'avenir de l'agroalimentaire breton se construit collectivement : entre entreprises de différentes tailles, avec le monde agricole, avec les pouvoirs publics, avec les territoires et avec l'ensemble des acteurs de la chaîne alimentaire.

‹ RETOUR SOMMAIRE

SITUATION ÉCONOMIQUE

I IAA / GMS : LE BRAS DE FER CONTINUE



© crédit photo : libre de droits Canva

Cette année encore, les entreprises agroalimentaires sont retournées dans les boxes de négociations avec la grande distribution afin de définir les conditions tarifaires applicables à leurs produits. Un exercice compliqué, dans un contexte où les négociations se durcissent d'année en année face à des distributeurs en quête permanente de prix bas, après plusieurs années marquées par une forte inflation alimentaire.

Ainsi, au 1er mars 2026, les entreprises agroalimentaires devaient avoir conclu leurs accords commerciaux avec la grande distribution.
Cette échéance réglementaire, fixée par l'Etat, est souvent poussée à l'extrême, avec des accords obtenus dans les dernières heures, tant la pression sur les prix est forte. Cela illustre parfaitement les rapports de force disproportionnés ainsi que la forte pression exercée sur les prix. À l'issue des négociations commerciales, plusieurs constats ressortent au niveau national selon le dernier bilan de l'Observatoire des Négociations commerciales :

• **En moyenne, la hausse des tarifs formulée par les industriels dans leurs Conditions Générales de Vente à l'ouverture des négociations s'élevait à +3,5%.** Une demande tarifaire proche de celle demandée en 2025 (+3 %), principalement liée à la volatilité des prix encore marquée sur certaines matières premières agricoles, mais aussi des hausses de coût significatives sur les matières premières industrielles.

• **À l'issue des négociations, la variation du prix « 3 Net »[1] s'établit à +0,05 %, soit bien loin du besoin tarifaire exprimé.** Cette année, les résultats obtenus n'entraînent pas de grande différence de prix selon les catégories. Les produits d'épicerie salée, produits frais, produits laitiers et boissons ont vu leur prix « 3 Net » diminuer entre -0,3 % et -0,5 %. Les catégories de produits avec un prix « 3 Net » en hausse concernent le surgelé et l'épicerie sucrée avec une augmentation modérée de +1 %. Ces résultats traduisent une forte pression de la distribution face aux demandes tarifaires des industriels, dans un contexte où **la consommation demeure fragile** et où **le pouvoir d'achat des ménages reste une préoccupation majeure**.

Des négociations commerciales aussitôt remises en question

Cette période de négociations s'est achevée dans un contexte géopolitique particulièrement dégradé, quelques jours seulement après le déclenchement de la guerre en Iran.

Cette nouvelle crise internationale fait peser **un risque majeur sur les entreprises agroalimentaires**, alors même qu'elles n'ont obtenu que des revalorisations tarifaires très limitées auprès de la grande distribution.

La situation géopolitique actuelle entraîne des répercussions directes, tant pour les entreprises que pour les consommateurs. D'un côté, les industriels doivent faire face à **une hausse significative de leurs coûts de production** ; de l'autre, les ménages subissent une nouvelle **dégradation de leur pouvoir d'achat**. La hausse des prix du carburant impacte ainsi fortement les coûts de transport et de logistique.

En effet, l'indice CNR Gazole professionnel témoigne d'une hausse significative du coût de transport. Passant d'une moyenne de 189 en 2025, l'indice CNR s'établit à 250 en mai 2026, soit une hausse de +35%.

Parallèlement, des tensions apparaissent sur l'approvisionnement de certains emballages, notamment plastiques, dont la disponibilité commence à se réduire selon plusieurs acteurs de la filière agroalimentaire. Cette situation fait craindre de nouvelles difficultés d'approvisionnement ainsi qu'une augmentation supplémentaire des coûts industriels dans les prochains mois.

Dans ce contexte, les IAA vont inévitablement devoir absorber une partie importante de ces surcoûts, **sans garantie de pouvoir les répercuter auprès de leurs clients**. Ce nouveau conflit fragilise donc davantage l'ensemble de la filière, déjà confrontée à une érosion continue de sa valeur ajoutée.

[1] Le prix «3 net» correspond au tarif général défini par l'industriel dans ses CGV moins les remises prévues, moins les remises et ristournes individualisées, moins la coopération commerciale.

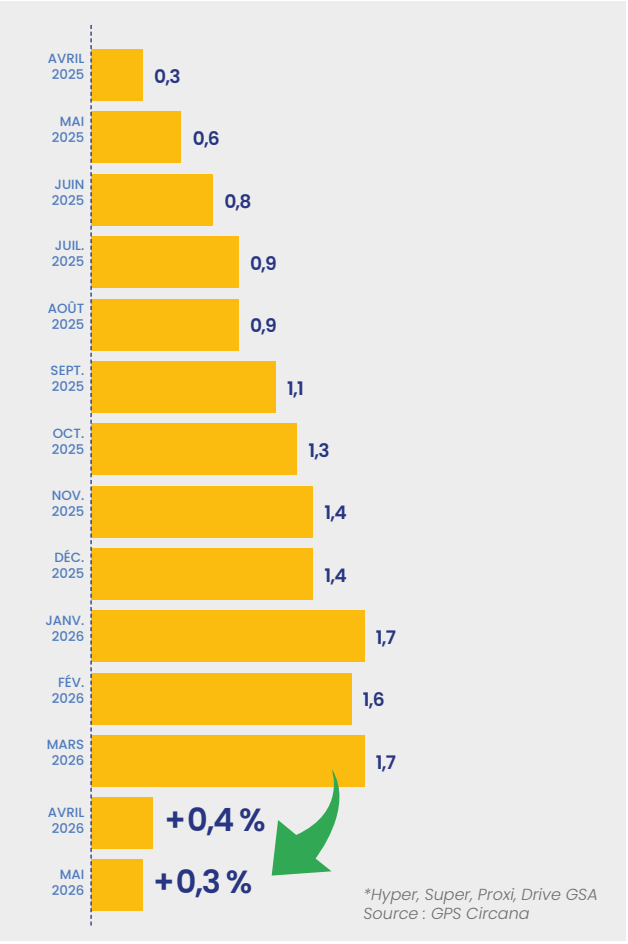
I UNE PERSPECTIVE INCERTAINE POUR LES PRIX EN RAYON

Du côté des consommateurs, une forme d'accalmie semblait s'être installée ces derniers mois, notamment sur les prix en rayon. Après plusieurs années marquées par une forte inflation alimentaire, les prix des produits de grande consommation avaient amorcé une phase de stabilisation sur 2025. L'issue des négociations commerciales, avec une évolution moyenne du prix de +0,05 %, laissait également présager **une relative stabilité des prix** en magasin pour l'année 2026.

Pour autant, les perspectives d'évolution des prix restent particulièrement incertaines. Si les tensions géopolitiques internationales et le conflit en Iran font peser de nouveaux risques inflationnistes sur les coûts de production des industriels, leurs effets ne se répercutent pas encore de manière visible dans les rayons. En mai 2026, l'inflation des produits de grande consommation demeure limitée, autour de +0,3 %.

→ Inflation à 1 an des produits de grande consommation (%)

TOTAL GRANDES SURFACES ALIMENTAIRES *

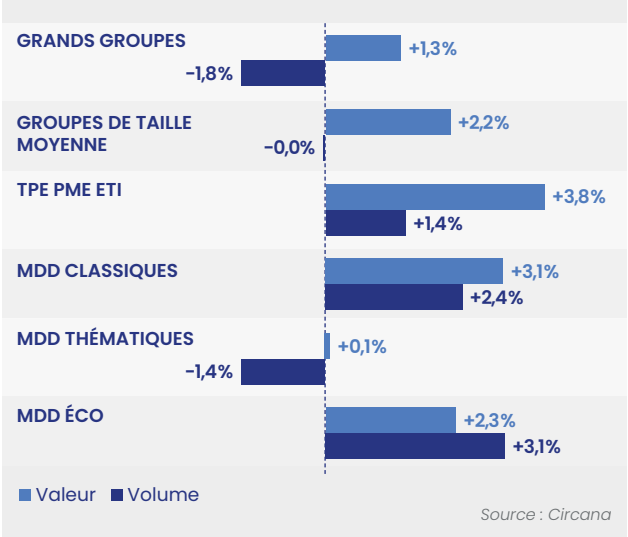


*Hyper, Super, Proxi, Drive GSA
Source : GPS Circana

Cette stabilité des prix permet de **maintenir des niveaux de volume élevés en magasin : +2,3 % en avril 2026**, en GMS. Néanmoins, plusieurs signaux invitent à la prudence quant à l'évolution des comportements de consommation dans les prochains mois. Dans un contexte économique toujours fragile et face aux incertitudes sur le pouvoir d'achat, les consommateurs pourraient être amenés à effectuer de nouveaux arbitrages budgétaires. Les marques de distributeurs, de plus en plus plébiscitées, pourraient ainsi continuer à attirer davantage de consommateurs dans les mois à venir.

Sur les 4 premiers mois de 2026, les MDD économiques et classiques voient leurs volumes augmenter respectivement de +3,1 % et +2,4 % par rapport à la même période sur 2025. À l'inverse, les volumes partent majoritairement à la baisse pour les marques nationales de grands groupes (-1,8 %). Les marques des TPE/PME/ETI maintiennent le cap avec une hausse de +1,4 % des volumes.

→ Évolution en volume et en valeur des PGC FLS par type d'acteur (P4 2026 vs P4 2025)



Source : Circana

La fin de l'année 2025 semblait pourtant marquer le retour d'un « effet mix » plus favorable, traduisant une reprise des achats de produits à plus forte valeur ajoutée. Cependant, cette dynamique paraît déjà s'essouffler. Dès avril 2026, **l'effet mix repasse en négatif**, laissant entrevoir un possible mouvement de descente en gamme des achats alimentaires dans les mois à venir. Les prochains mois seront scrutés de près afin d'identifier des signes d'évolution de consommation de la part des Français.



© crédit photo : Julien Mota

LE CONSTAT ALARMANT DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR

Fin 2025, une commission d'enquête portant sur les marges de la grande distribution et de l'industrie agroalimentaire a été mise en place. En l'espace de six mois, 189 auditions ont été menées auprès de différents acteurs des filières agricoles, de dirigeants d'entreprises agroalimentaires, ou encore de responsables des achats de la grande distribution.

Cette commission poursuivait un objectif clair : **analyser la répartition de la valeur entre les différents acteurs de la chaîne alimentaire ainsi que le mécanisme de construction des marges**.

Le 19 mai dernier, Anne-Catherine Loisier, présidente de la commission, a présenté les conclusions de cette commission. « Pratiques prédatrices des distributeurs », « intimidations », « déséquilibres structurels », « relations commerciales brutales », « menaces » : voilà les termes employés pour évoquer cette relation entre les acteurs de la chaine alimentaire.

Ce rapport pointe ainsi **un déséquilibre important entre tous les acteurs** gravitant autour d'une guerre des prix qui vient directement fragiliser les premiers maillons de la chaîne.

PLUSIEURS CONSTATS FRAPPANTS RESSORTENT DE CETTE ENQUÊTE :

Tout d'abord, la commission **dénonce un partage de la valeur profondément déséquilibré**, avec l'aval de la filière qui capte à lui seul près de 40 % de la valeur ajoutée, au détriment des autres acteurs de la chaîne. Le rapport illustre ce constat par un exemple significatif : **« Sur 100€ dépensés par un consommateur sur l'alimentaire, 8 vont aux agriculteurs, 14 aux industriels et transformateurs, 35 aux importations et 40 à la grande distribution »**.

Le chiffre **40 %** a d'ailleurs rapidement fait débat. Présenté comme la part revenant à la distribution, il a souvent été interprété comme un indicateur de marge ou de profit, alors qu'il renvoie à une notion de valeur ajoutée dont le périmètre fait lui-même débat.

Le rapport souligne également **l'emprise croissante de la grande distribution sur les producteurs et les industriels**. Les menaces évoquées sont bien réelles : déréférencement, baisse brutale des volumes ou encore pression permanente lors des négociations commerciales. L'impact peut être considérable pour les fournisseurs, notamment lorsque leur dépendance économique à un client est forte. En effet, selon le rapport, la grande distribution peut ainsi représenter entre 79 % et 94 % du chiffre d'affaires de certains industriels.

Sur la forme également, les conclusions sont significatives : « Les distributeurs employaient volontiers des méthodes de négociation fondées sur la menace, l'intimidation et la contrainte ».

Le rapport insiste par ailleurs sur **la tendance des distributeurs à « sur-marger » sur les produits frais**, notamment les fruits et légumes, tout en appliquant des marges très faibles, voire quasi nulles, sur certains autres produits d'appel de grandes marques. Cette stratégie interroge sur la responsabilité des distributeurs à orienter la consommation vers des produits plus ou moins transformés.

Le fonctionnement des centrales d'achats et la concentration croissante du secteur de la distribution sont également analysés. **Selon la commission, le rapport de force s'est considérablement intensifié ces dernières années, dans un contexte marqué par :**

- 400.000 exploitations agricoles
- 23.000 entreprises de transformation, dont 98% de TPE/PME
- 3 centrales : Leclerc – Eurelec ; Aura – Everest ; Concordis

Le rapport met également en lumière des « contournements très fréquents, voire systématiques » des lois EGalim par certaines centrales européennes, qui utiliseraient le droit étranger afin de contourner la législation française.

Face à ces constats, la commission appelle à un besoin urgent de transparence. Plusieurs recommandations ont ainsi été formulées, parmi lesquelles :

- Rendre publique chaque année la comparaison entre l'évolution des prix de vente aux consommateurs et celle des tarifs négociés avec les fournisseurs.
- Afin d'accroître la transparence sur les marges de la grande distribution sur les produits bruts, instaurer un affichage obligatoire des marges sur les produits non transformés, en priorité les fruits et légumes, voire sur les produits transformés labellisés (bio, AOP, Label rouge).
- Imposer aux distributeurs une déclaration annuelle des flux financiers avec les centrales d'achats et de services européennes.

Ce rapport a le mérite de remettre au centre du débat la question du partage de la valeur au sein de la filière alimentaire. Il rappelle **qu'une agriculture et une industrie agroalimentaire françaises pérennes ne pourront être maintenues que si la valeur est répartie de manière plus équilibrée entre l'ensemble des maillons de la chaîne.**



FOCUS

Les bretons, plus grands consommateurs de marques locales



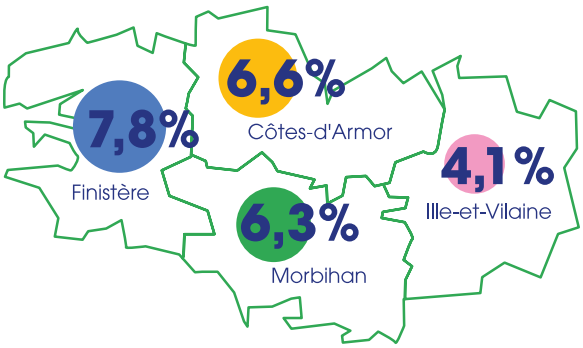
© crédit photo : Didier Echelard

Les Bretons montent sur la première marche du podium des régions les plus consommatrices de marques locales en France. Un résultat finalement peu surprenant au regard du **tissu agroalimentaire particulièrement dense** en Bretagne, du **nombre important de marques régionales présentes en rayon**, mais aussi de l'attachement historique des consommateurs bretons à leur territoire et à leur identité régionale.

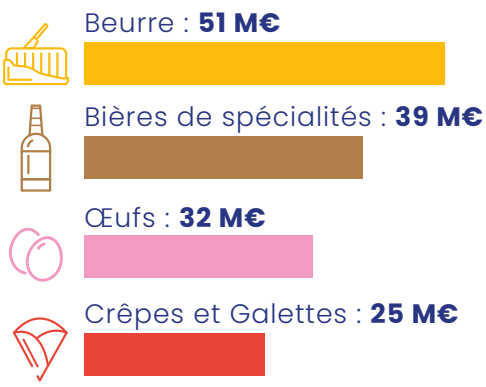
Cette conquête des marques locales en magasins s'intensifie depuis plusieurs années sur la région. Malgré des épisodes inflationnistes en 2022/2023, les marques locales ont su rebondir et reconquérir le panier des Français, et des Bretons ! Au niveau national, **les ventes en valeur des marques locales en GMS progressent de +7 % sur un an et de +13,8 % sur trois ans**. À titre de comparaison, l'ensemble des marques progresse dans le même temps de seulement +1,7 % sur un an et +7,5 % sur trois ans. Les marques locales affichent donc une croissance nettement supérieure au reste du marché alimentaire.

La Bretagne, est la région ayant connu la plus forte dynamique sur la consommation des produits de marques locales sur les trois dernières années.

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES DES MARQUES LOCALES EN GMS PAR DÉPARTEMENT (EN %)



LES CATÉGORIES LES PLUS DYNAMIQUES EN 2025



Les marques locales semblent avoir un avenir prometteur devant elles !

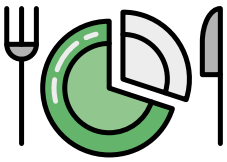
I CHIFFRES CLÉS

LA SITUATION ÉCONOMIQUE DES IAA BRETONNES

La Bretagne, en tant que première région agricole et agroalimentaire est le «garde-manger» de la France. La filière alimentaire bretonne nourrit en effet 1 français sur 3 et participe largement au cœur de repas des Français. Voici quelques chiffres spécifiques à la filière agroalimentaire bretonne.

34.3Mds d'euros de CA dont **4.8Mds pour l'export**





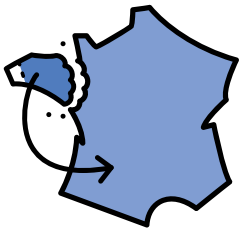
+1800 entreprises agroalimentaires dont **72%** de **TPE** (< 10 salariés)

Le taux de marge brute d'exploitation des IAA bretonnes est de **3,9%**





Les IAA bretonnes réalisent **89%** de leurs achats en valeur **en France dont 53% en Bretagne**



86% de la production alimentaire bretonne est consommée **sur le territoire national**

Les IAA bretonnes génèrent près de **5Mds d'€ de valeur ajoutée**



Vous souhaitez en savoir plus, participer aux travaux et bénéficier des actions de l'ABEA sur la thématique économie ? **Contactez Inès Giffrain - ines.giffrain@abea.bzh**



© crédit photo : Didier Echelard

CAPITAL HUMAIN & ENJEUX ORGANISATIONNELS

LE CAPITAL HUMAIN : L'UN DES PREMIERS LEVIERS DE COMPÉTITIVITÉ AUJOURD'HUI

Pour ce premier semestre 2026, la situation de guerre au Moyen-Orient (Iran, Liban) et ses répercussions mulitples et mondiales sont venues ajouter de la difficulté et de la complexité à une période déjà éprouvante pour les IAA bretonnes : pression économique durable, restructurations, hausse continue des coûts, durcissement réglementaire, incertitudes politiques, consommation instable…

Dans ce contexte complexe, un fait reste indiscutable : **le capital humain est aujourd'hui l'un des premiers leviers de compétitivité.**

Pour 2026, la dynamique globale d'embauches repart légèrement à la hausse selon l'enquête BMO de France Travail. Mais au-delà des recrutements, les enjeux liés au capital humain restent nombreux.



© crédit photo : libre de droits Canva

I FINS DE CARRIÈRE ET TRANSFERTS DE SAVOIRS : UN ENJEU CRITIQUE

L'allongement des carrières est une réalité durable, qui touche particulièrement les IAA. Un phénomène s'accélère notamment : le vieillissement simultané de plusieurs générations d'experts, souvent présents dans les entreprises depuis 20, 30 ou 40 ans. Ces salariés détiennent des savoir-faire très spécifiques, des gestes professionnels non documentés, des compétences techniques devenues rares, une connaissance fine des lignes, des machines, du produit et une forte capacité à gérer les aléas opérationnels. **L'ABEA estime que 20 à 30 % des effectifs de l'agroalimentaire breton partiront à la retraite d'ici 2030.** Toutes les filières d'activités, toutes les tailles d'entreprises sont confrontées à cette problématique. **Le départ d'un seul expert peut fragiliser l'ensemble d'un atelier.**

Certaines entreprises se saisissent du sujet et ont structuré des démarches complètes :

- cartographie des compétences critiques,
- parcours d'accompagnement seniors,
- binômes intergénérationnels,
- tutorat valorisé financièrement,
- dispositifs de reconversion interne,
- refonte ergonomique des postes,
- temps partiel en fin de carrière mieux organisé,
- recours sécurisé au cumul emploi-retraite.

La valorisation de ces profils experts est une belle opportunité pour les IAA d'aborder positivement le dernier tiers de carrière, tout en répondant à l'enjeu majeur que représente la poursuite des activités sur la base de connaissances et savoirs ancrés durablement au sein des équipes et process.

Le cadre règlementaire évolue sur le sujet : la loi du 24 octobre 2025 portant sur la transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des seniors et du dialogue social impose notamment aux entreprises de +300 salariés de négocier sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés.
Côté formation, l'Insee indiquait qu'en 2022, 57 % des 18-44 ans avaient eu accès à une formation, contre 35% pour les 55/64 ans. Les formations existent bel et bien et peuvent même répondre aux enjeux sur les compétences : le dispositif Transfert des savoirs et savoir-faire (TSF), porté par Ocapiat, est dispensé par l'IFRIA Ouest en Bretagne. **En 2025, 38 % des IAA bretonnes ont déjà identifié les compétences clés et formalisé la transmission des savoirs dans l'entreprise.**

L'enjeu de la fin de carrière est stratégique : maintenir les salariés dans l'emploi et organiser la transmission avant qu'il ne soit trop tard. Un véritable « virage culturel » est à opérer, prenant en compte la gestion des carrières et leur sécurisation, l'utilisation d'outils réglementaires disponibles et la formation, notamment sur le transfert de compétences. Sans cela, la Bretagne risque de perdre une partie de son capital industriel immatériel.

RESTRUCTURATIONS EN COURS ET STAGNATION DE L'EMPLOI : UNE ÉQUATION FRAGILE

Après des années marquées par une tension extrême sur l'emploi, 2024–2025 marque un tournant. Les difficultés de recrutement subsistent, notamment pour certaines typologies de métiers (opérateurs de production, maintenance, conduite de ligne, qualité). Même si le taux de chômage se stabilise au régional et reste le plus bas de France (6,4% au T4 2025 contre 7,9% au national) la situation est hétérogène selon les bassins d'emplois. Globalement, la dynamique de création d'emplois se maintient. Bien qu'en reprise sur 2026 par rapport à 2025, elle reste portée par le renouvellement des générations.
La capacité d'investissement des entreprises s'est érodée : la valeur ajoutée décline depuis plusieurs années, les marges sont compressées et les coûts continuent d'augmenter. Beaucoup d'entreprises revoient leurs priorités : réduction des projets non essentiels, gel ou décalage des recrutements, recentrage sur les lignes les plus rentables, renforcement du pilotage économique. Plusieurs sites bretons initient ainsi des restructurations afin d'optimiser l'organisation de leurs sites industriels et de travailler ces priorités. L'agroalimentaire breton continue donc de recruter mais la dynamique a évolué.

Pour les collaborateurs, cette période crée une sensation ambivalente : la tension sur certains recrutements semble diminuer mais la charge opérationnelle reste forte.
Les managers ont un rôle essentiel à jouer auprès de leurs équipes : expliquer et rappeler le sens des décisions, embarquer dans les projets, maintenir la motivation… Les managers de proximité ont ainsi une place capitale dans l'accompagnement de ces transitions pour lesquelles ils ont besoin d'être eux-mêmes accompagnés, voire formés.

Paradoxalement, la stagnation de l'emploi ne signifie pas que la tension s'évapore : certains métiers restent en forte pénurie. De la même manière, certaines formations comme la maintenance industrielle peinent à recruter des jeunes alors même que des emplois sont à pourvoir sur tous le territoire breton, avec des rémunérations attractives et des perspectives multiples.



© crédit photo : libre de droits Canva

TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS : UNE ÉVOLUTION RÉGLEMENTAIRE À FORT IMPACT

Initialement attendue pour juin 2026, la transposition en droit français de la directive européenne sur la transparence des rémunérations a pris du retard. Un projet de loi a été présenté début juin par le gouvernement et fait actuellement l'objet de concertations, pour une application qui pourrait n'être effective qu'en 2027.

La nouvelle version du projet de loi de transposition de la directive européenne sur la transparence salariale apporte plusieurs clarifications, tout en renvoyant à un/des décrets dont les projets ne sont pas établis. Elle modifie la définition donnée par le Code du travail du « travail de même valeur » en y ajoutant les compétences non techniques et les conditions de travail, encadre davantage le droit d'information des salariés et prévoit une mise en œuvre progressive selon la taille des entreprises, tout en ajoutant une sanction pénale en cas de no-respect de certaines dispositions. Le point le plus structurant pour les RH reste la construction des catégories d'emplois de valeur égale, qui serviront de base au calcul de l'écart des rémunérations. **Le gouvernement envisage une adoption du texte d'ici la fin d'année 2026**, laissant aux entreprises davantage de temps pour préparer leurs grilles de rémunération, classifications d'emplois et pratiques managériales.

Transformer cette contrainte en opportunité est possible : renforcer l'équité, améliorer la lisibilité des parcours, soutenir l'attractivité et sécuriser le dialogue social. La rémunération n'est pas le premier facteur de motivation, mais elle demeure souvent le premier facteur de démotivation. Pour un secteur dont l'image salariale peut parfois manquer de lisibilité, la transparence peut devenir un véritable levier de confiance et de compétitivité.



© crédit photo : libre de droits Canva

CONCLUSION

Le capital humain, pierre angulaire de la compétitivité

Pour les IAA bretonnes, la période actuelle oblige à changer de paradigme. Le capital humain n'est plus un simple enjeu RH : c'est un enjeu industriel, stratégique, économique.

La performance des IAA bretonnes dans les années à venir dépendra de leur capacité à maintenir durablement les salariés dans l'emploi, en particulier dans les métiers les plus exposés, tout en préservant les compétences et savoirs critiques qui conditionnent la maîtrise industrielle. La mise en place d'une politique de rémunération plus lisible et équitable, associée à une valorisation et une meilleure visibilité des parcours professionnels, renforcera leur attractivité et leur fidélisation.

Par ailleurs, les entreprises devront intensifier leurs efforts de formation continue, favoriser les mobilités internes et développer des dispositifs d'accompagnement permettant aux salariés de mieux appréhender les évolutions technologiques et organisationnelles et de sécuriser leurs parcours. Cette dynamique favorisera une montée en compétences durable et à tout âge, capable de sécuriser les lignes de production et de soutenir des innovations indispensables dans un contexte de concurrence accrue. De plus, la capacité des IAA à instaurer un dialogue social plus constructif et davantage orienté vers l'anticipation des transformations constituera un facteur clé de résilience. Un management plus présent, formé aux enjeux humains et capable d'incarner une vision partagée, contribuera à renforcer la cohésion interne et à améliorer la lisibilité des décisions. Enfin, la réussite passera par une stabilisation des organisations. Ces conditions sont indispensables pour redonner de la visibilité aux équipes, fluidifier le fonctionnement quotidien et créer un environnement de travail plus solide, plus attractif et véritablement engageant.

Dans un secteur qui nourrit la France et fait vivre tout un territoire, investir dans les femmes et les hommes n'est plus une option : c'est la condition même de la perennité agroalimentaire bretonne.

FOCUS

Les bonnes pratiques RH révélées par Alim'Acteurs

Le concours Alim'Acteurs RH, porté par l'ABEA et ses partenaires, a pour ambition de valoriser les initiatives concrètes et innovantes mises en place par les entreprises agroalimentaires bretonnes en matière de marque employeur, d'attractivité, d'intégration, de formation, ou encore de qualité de vie au travail. À travers ce concours, **l'objectif est à la fois d'inspirer les entreprises de la filière en favorisant le partage de bonnes pratiques et de contribuer à faire évoluer collectivement les approches RH au sein des IAA bretonnes.** C'est aussi un outil fort pour communiquer positivement sur la filière agroalimentaire, en mettant en lumière des entreprises engagées, humaines et innovantes, et en donnant à voir une réalité souvent méconnue du grand public comme des futurs talents.

Voici le palmarès des lauréats 2026 :

1

> PARTENARIAT EPIDE / GROUPE LE GRAËT : UNE DÉMARCHE ENGAGÉE ET DURABLE POUR L'INSERTION DES JEUNES SUR NOS TERRITOIRES

À travers son partenariat avec l'EPIDE de Lanrodec, **le Groupe Le Graët** a développé une démarche RH engagée en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes éloignés de l'emploi. L'initiative vise à créer des liens forts entre l'entreprise et ces jeunes, favoriser la découverte des métiers, faciliter leur projection professionnelle et lever certains freins à l'emploi, tout en renforçant l'ancrage territorial du Groupe.

Le projet se distingue par une approche concrète et diversifiée : accueil de stagiaires, visites d'entreprise, mentorat par des managers, immersions sur les sites industriels, participation à des événements communs et soutien à la mobilité des jeunes.

Son caractère remarquable repose sur l'implication durable de l'entreprise, de sa direction et de ses équipes, ainsi que sur son impact concret sur le territoire. Bien au-delà d'un simple soutien financier, le Groupe Le Graët porte une vision engagée de l'inclusion et de l'accompagnement vers l'emploi, avec 100 % des engagements prévus réalisés.

2

> MISE EN ŒUVRE D'UN PARCOURS « CONDUCTEUR MACHINE » SUR-MESURE

Les Délices du Valplessis sont récompensés pour une démarche de formation pragmatique et innovante autour du métier de conducteur de ligne, un poste particulièrement en tension dans l'agroalimentaire. Face aux difficultés de recrutement et aux contraintes de production, l'entreprise a développé une approche adaptée aux réalités du terrain.

L'objectif est de sécuriser les compétences clés, favoriser la montée en compétences des salariés et renforcer l'attractivité du métier. La formation a été pensée pour s'intégrer au plus près de l'activité, en facilitant l'apprentissage en situation de travail et la transmission des savoir-faire.

L'intérêt du projet réside dans sa capacité à répondre à une problématique partagée par de nombreuses entreprises : former efficacement sans désorganiser la production. Une démarche concrète, inspirante et facilement transposable, que l'entreprise souhaite pérenniser, en travaillant notamment l'axe « certification ».

3

> MATCH & JOB : UN JOB DATING INNOVANT, OUVERT À TOUS, SANS EXCEPTION

Agromousquetaires est récompensé pour son job dating «Match & Job», un dispositif de recrutement innovant et accessible conçu pour répondre aux enjeux d'attractivité et de recrutement de la filière agroalimentaire.

Le projet repose sur un format original organisé sur la pause déjeuner, facilitant la participation des candidats et des entreprises. Il adopte également une approche collective 100 % agroalimentaire, mettant en avant les métiers et opportunités de l'ensemble du secteur plutôt que ceux d'une seule entreprise.

L'initiative se distingue par l'attention portée à l'expérience candidat : repas convivial à base de produits des entreprises participantes, découverte de l'univers sportif local avec l'équipe de basket de Vitré et temps d'échanges informels. En cassant les codes traditionnels du recrutement, Agromousquetaires favorise des rencontres plus simples, plus humaines et plus naturelles. Le dispositif se démarque également par son ouverture à tous les publics, notamment aux personnes en situation de handicap, démontrant qu'il est possible de recruter autrement tout en valorisant positivement les métiers de l'agroalimentaire.

Membres du jury :

*> En flashant ce QR Code ou en cliquant sur ce lien, découvrez les vidéos des 3 lauréats 2026 **ici**.*

I RECRUTEMENT 2026 : POINT SUR LES TENDANCES

L'enquête Besoin de Main d'œuvre de France Travail révèle une situation nettement différente pour l'agroalimentaire breton en 2026 par rapport à 2025 : les projets de recrutements repartent nettement à la hausse (9930 contre 8420) ; la part de recrutements jugés difficiles chute de 64,6% à 50,4%.

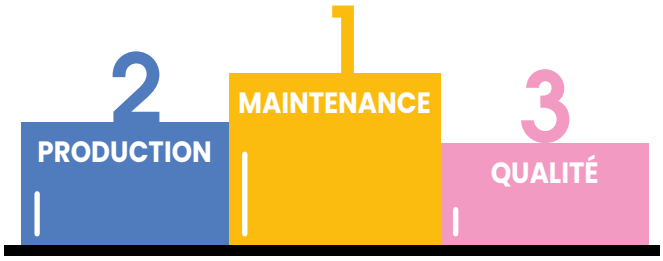
AFIN D'APPROFONDIR CES TENDANCES ET DE MIEUX COMPRENDRE LA RÉALITÉ TERRAIN, L'ABEA A MENÉ EN AVRIL 2026 UN BAROMÈTRE RH AUPRÈS DE SES ADHÉRENTS, DONT VOICI LES ÉLÉMENTS MARQUANTS :



Besoins de recrutements en hausse pour

92% **des répondants**

sur le premier semestre 2026, **mais seuls 46% annoncent la poursuite** de cette hausse dans les prochains mois



représentent **83% des projets**



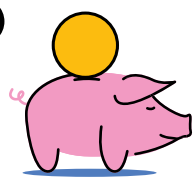
38%

expriment pourtant des **difficultés de recrutement** en hausse

Hausse du nombre de candidatures

constat pour **46% des répondants**

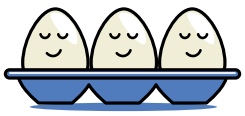
LES 4 PILIERS SUR LESQUELS LES ENTREPRISES ONT RÉCEMMENT FAIT ÉVOLUER LEURS PRATIQUES :

1 

RÉMUNÉRATION

2 

CONDITIONS DE TRAVAIL

3 

ORGANISATION

4 

COMMUNICATION

Mais 60% ne savent pas si ces évolutions ont eu un impact concret sur leurs recrutements.

**Baromètre flash réalisé par l'ABEA en avril 2026 auprès de 30 sites représentants 7981 salariés.*

Vous souhaitez en savoir plus, participer aux travaux et bénéficier des actions de l'ABEA sur la thématique capital humain & enjeux organisationnels ? **Contactez Jean-Bernard Guyot - jb.guyot@abea.bzh**



© crédit photo : Didier Echelard

PERFORMANCE INDUSTRIELLE & USINE 4.0



© crédit photo : Julien Mota

LA DIGITALISATION ET LA MODERNISATION DE L'OUTIL INDUSTRIEL : UN ENJEU PRIORITAIRE POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Au premier semestre 2026, les conférences de la Souveraineté Alimentaire, lancées par la ministre de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté alimentaire Annie Genevard, identifient en Bretagne **un point de vigilance sur le maillon des IAA dans la chaine de valeur alimentaire : le manque de compétitivité des outils industriels bretons**, plus vieillissants que la moyenne nationale (déjà très alarmante).

L'ABEA alertait déjà dès l'été 2025 sur ce sujet lors de la présentation de l'étude Banque de France sur la santé des IAA bretonnes lors de son AG. En effet, le taux d'obsolescence des outils et immobilisations d'exploitation moyen breton est de 65% vs. 61% à l'échelle nationale. Cela représente une menace directe pour les entreprises agroalimentaires bretonnes, qui n'ont donc pas d'autre choix que de moderniser leurs outils afin de les fiabiliser pour maintenir voire améliorer leur compétitivité.
La Commission Performance Industrielle et les entreprises qui y participent sont venus corroborer ces constats, **identifiant cette problématique comme l'un des axes prioritaires de travail avec l'amélioration de la performance énergétique, l'intégration de l'IA et l'amélioration de l'outil industriel en général.**

MODERNISATION ET DIGITALISATION DES OUTILS : DES ENJEUX ESSENTIELS POUR LA COMPÉTITIVITÉ DES IAA

Le taux d'obsolescence moyen breton est un réel frein à la productivité et à la compétitivité des IAA bretonnes. Il peut peser lourd : pannes répétées, difficulté à trouver des pièces, variabilité des rendements, consommations énergétiques non optimisées et impact carbone lié, précision et traçabilité aléatoires, difficultés d'intégration de capteurs ou d'outils numériques. Toutes ces conséquences freinent la compétitivité des IAA par rapport à la filière nationale et internationale.

Les efforts sont visibles, les IAA travaillent constamment à moderniser leurs outils pour digitaliser, améliorer leur performance énergétique, sécuriser et fiabiliser leur production et investir de manière intelligente et priorisée.

Dans cette perspective, elles renforcent leurs démarches d'amélioration continue en s'appuyant sur des approches concrètes et déjà éprouvées :

- **L'intégration** de logiciels de pilotage, d'analyse et de gestion de production fins.
- **L'installation** de capteurs intelligents pour le pilotage en continu.
- **La maintenance** prédictive pour éviter les arrêts et améliorer la disponibilité des équipements.

LES RETOURS D'EXPÉRIENCES SUR LA MODERNISATION SONT DE PLUS EN PLUS NOMBREUX :

Diminution des consommations d'énergie, d'eau ou de produits chimiques, diminution des pannes et des accidents, amélioration du rendement produit et bien d'autres exemples montrent que la modernisation est essentielle et efficace dans la montée de la compétitivité des entreprises agroalimentaires bretonnes.

I L'INTÉGRATION DE L'IA DANS LES OUTILS INDUSTRIELS

10% des entreprises françaises (tout secteur confondu) de plus de 10 personnes utilisent l'Intelligence Artificielle en 2024 et 33% des entreprises de plus de 250 personnes. Elles privilégient également des usages opérationnels de l'IA : 27% d'entre elles l'ont intégré pour la production ou les services (source : TIC 2024 INSEE).

Les IAA bretonnes se sont également lancées dans l'intégration de l'IA dans leurs usages. Les premiers usages se déploient, les tests se multiplient et les entreprises commencent à structurer leur approche : Gouvernance des données, cadre d'usage, sécurité, articulation avec le travail humain se mettent en place progressivement. L'IA n'est plus un concept abstrait, mais un chantier en mouvement, qui se construit et transforme déjà nos façons de produire, d'anticiper et de décider. Les IAA bretonnes ne sont pas en retard : elles y entrent, pas à pas, mais résolument. On observe d'ailleurs plusieurs applications opérationnelles de l'IA dans les IAA :

- La détection automatisée des défauts
- La maintenance prédictive
- L'optimisation énergétique
- La planification – l'ordonnancement
- La formulation – process (optimisation de recettes, ajustement des paramètres en temps réel pour éviter la variabilité produit par exemple)



© crédit photo : Julien Mota

L'IA EST DÉJÀ LÀ ET DEVIENT UN OUTIL ESSENTIEL POUR DES ENTREPRISES QUI DOIVENT PRODUIRE MIEUX AVEC MOINS.

Cependant, l'intégration de l'IA et la digitalisation en générale ont besoin d'être encadrées, les équipes formées, les systèmes éprouvés, avant de pouvoir intégrer de l'IA opérationnelle dans le fonctionnement des IAA :

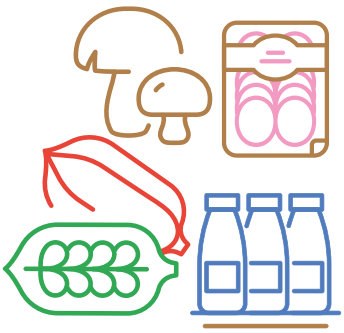
› **Pour l'IA générative**, utilisée plus généralement pour les fonctions support afin exécuter des tâches redondantes, il est essentiel de mettre en place un cadre solide pour éviter les dérives ou les déceptions. C'est un levier puissant et efficace, mais seulement si elle est correctement encadrée.

› **Pour l'IA analytique comme les jumeaux numériques,** les IA de détection et d'ajustement ou l'analyse de big data, plutôt destinés à être intégrés dans les process industriels, il est important de prendre en compte le fait que ces IA doivent être « éduquées ». Le process d'apprentissage des IA peut être très long (plusieurs mois voire années) avant que qu'elles puissent être opérationnelles.

Tout cela sans compter le besoin de formation fine des opérateurs et des collaborateurs utilisant ces différents outils et l'acceptation de ceux-ci à de nouvelles méthodes de travail (enjeu de conduite du changement).

L'IA peut donc être un outil de gain de temps et de productivité pour les entreprises agroalimentaires bretonnes.

Cependant, ce sont des process d'intégration long et parfois coûteux. Parfois, l'IA n'est pas forcément la solution idéale, il est donc important d'analyser correctement son besoin avant de se lancer dans des démarches d'intégration trop importantes qui ne permettront pas d'avoir des résultats concrets.



LA CULTURE SÉCURITÉ, LE LIANT POUR UNE PLUS GRANDE PRODUCTIVITÉ ET UNE MEILLEURE ATTRACTIVITÉ DES IAA



© crédit photo : Julien Mota

Dans les industries agroalimentaires, la culture sécurité constitue bien plus qu'un ensemble de règles : c'est une façon collective de penser, d'agir et de travailler. Elle se manifeste dans la manière dont les équipes perçoivent les risques, dans leur capacité à les anticiper, à les signaler, à les prévenir et à réagir sans attendre. Une véritable culture sécurité dépasse la conformité réglementaire : elle repose sur une vigilance partagée, un engagement quotidien et une conviction simple, mais essentielle : une entreprise qui travaille sa culture sécurité améliore mécaniquement sa performance industrielle. Moins d'arrêts, moins de variabilité, moins de tension dans les équipes et une qualité de production renforcée, ce sont autant d'impacts positifs sur la performance.

LES ENJEUX SONT MAJEURS

Dans un secteur où les cadences sont élevées, où la mécanisation cohabite avec des tâches physiques et où les environnements sont parfois contraints (froid, humidité, bruit), la sécurité est un facteur-clé de stabilité. Elle conditionne non seulement la prévention des accidents, mais aussi la réduction de l'absentéisme, la fidélisation des équipes et, plus largement, la fiabilité globale de la production et donc la performance de l'entreprise.

Construire cette culture passe par des outils et des pratiques éprouvées : analyses d'accidents et de presque-accidents, tournées sécurité, standards de poste, exercices de simulation, plans de prévention renforcés et indicateurs de suivi partagés. Mais la technique ne suffit pas. La clé réside dans le management de proximité, capable d'incarner l'exemplarité, d'encourager la remontée des signaux faibles, de valoriser les bonnes pratiques et de transformer les comportements durables. Il y a un réel enjeu sur ce dernier point : **les outils existent, les méthodes également, mais on constate de grandes difficultés à ce que les équipes adaptent leurs comportements et les intègrent sur le long terme. Les rituels quotidiens** — briefings, points d'équipe, échanges autour des risques — peuvent contribuer à ancrer cette dynamique. Le défi le plus partagé est bien de réussir à embarquer toute l'organisation : la direction, le management opérationnel et les équipes.

Une culture sécurité vivante n'est jamais figée : elle progresse, s'adapte et s'entretient. Et dans un contexte où l'usine 4.0, la robotisation et la digitalisation transforment les sites bretons, elle devient un atout stratégique pour concilier performance, attractivité et conditions de travail durables.

FOCUS

L'importance de la cybersécurité en IAA

En 2025, plus de 17 500 cyberattaques ont été enregistrées en France. Dans ce contexte, il est essentiel de correctement se protéger. Fuites de données, de propriétés intellectuelles ou usurpations se multiplient, et la filière agroalimentaire n'est pas épargnée. La digitalisation accélérée des entreprises agroalimentaires — capteurs, MES, ERP, IA, supervision, les systèmes OT (technologies opérationnelles types machines-outils, automates, SCADA), big data — crée de nouvelles vulnérabilités. Le secteur, longtemps considéré comme moins "technologique", est devenu une cible privilégiée et particulièrement exposée aux risques cyber en raison de plusieurs vulnérabilités structurelles.

Une grande partie des installations industrielles est ancienne et n'a été connectée que tardivement, rendant les équipements plus fragiles face aux intrusions numériques.

Ces cyberattaques entraînent des conséquences lourdes, à la fois sur le fonctionnement de l'entreprise mais aussi sur ses collaborateurs. Elles se traduisent par des ruptures d'activité, par l'accélération du vieillissement technologique ou fragilisent la fiabilité et la stratégie commerciale de l'entreprise. Tous ces risques sont un frein important à la compétitivité des IAA bretonnes. Il est donc essentiel de les traiter en parallèle de la modernisation. La complexité des menaces nécessite l'emploi d'outils et de méthodes adaptés pour lesquels chaque entreprise, quelle que soit sa taille, peut aujourd'hui être accompagnée.

Ce sujet reste tout de même un poste de dépenses important, ne pouvant pas se répercuter sur le prix de revient du produit. Cependant, le besoin de sûreté ne doit plus être apparenté à une dépense supplémentaire qui n'apporte aucune valeur car elle permet d'abattre les coûts des crises, voire de les éviter. Un arrêt de production ou de fonctionnement de l'entreprise pendant plusieurs heures ou plusieurs jours, peut être beaucoup plus impactant.

Il est donc nécessaire de transformer les pratiques de sécurité numérique des IAA pour limiter les zones d'expositions et identifier le plus rapidement possible les vulnérabilités.

La surveillance continue des flux, le durcissement des accès, la protection renforcée des ERP et des systèmes MES, ainsi que la formation systématique des équipes doivent devenir des réflexes essentiels.

Ils ne peuvent plus être considérés comme une suite de contraintes administratives mais plutôt comme de bonnes pratiques rigoureuses pour protéger son lieu de travail et non l'alourdir.

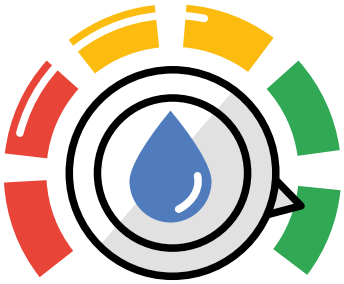


© crédit photo : Getty Images

I CHIFFRES CLÉS

LE PILOTAGE DES CONSOMMATIONS D'EAU ET D'ÉNERGIE, UN ENJEU CLÉ DE PERFORMANCE

Mieux mesurer, analyser, optimiser les usages et diversifier les approvisionnements permet non seulement de réduire les charges, mais aussi de renforcer la compétitivité et la résilience des sites tout en les engageant concrètement dans une démarche de transition environnementale. Grâce aux capteurs, au suivi en temps réel et à l'analyse des dérives, les entreprises gagnent en maîtrise, limitent les gaspillages et avancent concrètement vers de meilleures pratiques.



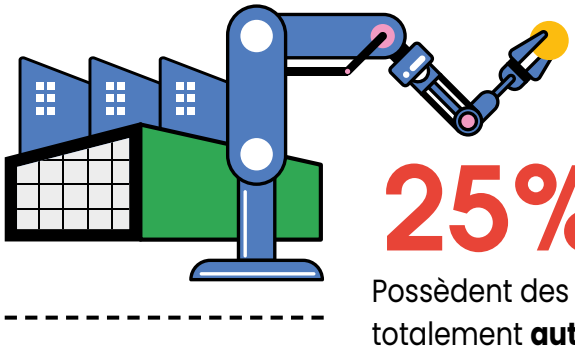
84% des IAA

ont amélioré ou stabilsé leur **performance hydrique** entre 2018 et 2023



+ de 75%
des entreprises agroalimentaires

bretonnes **possèdent des outils de mesure et pilotage précis** de leurs consommations d'énergies



25% **des entreprises agroalimentaires**

Possèdent des lignes de production totalement **automatisées et/ou robotisées**

Vous souhaitez en savoir plus, participer aux travaux et bénéficier des actions de l'ABEA sur la thématique performance industrielle ? **Contactez Marie Porteu de la Morandière - marie.porteu@abea.bzh**



© crédit photo : Didier Echelard

ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

AU 1ER SEMESTRE 2026, LES IAA BRETONNES POURSUIVENT LEURS TRAJECTOIRES DE TRANSITIONS, MALGRÉ UN CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE PESANT.



© crédit photo : Didier Echelard

En 2025, les entreprises agroalimentaires bretonnes ont été confrontées à un climat d'incertitudes à plusieurs niveaux, notamment sur les plans politiques et réglementaires.

Nos décideurs souhaitent conserver un haut niveau d'ambition, tout en reconnaissant qu'il n'est pas viable de continuer d'entretenir des distorsions de concurrence vis-à-vis de produits importés. Les injonctions contradictoires sont donc nombreuses et impactent les entreprises qui ont besoin de visibilité et de projection long terme pour investir. Sur le plan réglementaire, les simplifications tant et tant discutées n'aboutissent à rien de concret qui puisse significativement participer à l'objectif de dynamisation de notre industrie et indirectement de notre amont agricole. La loi « Industrie Verte » en est une illustration frappante. Sur le plan européen, les allègements apportés par la directive omnibus sur la réglementation CSRD laissent toutefois envisager un reporting extra-financier plus adapté à la réalité des entreprises, tout en maintenant les trajectoires engagées.

De façon très concrète, contrairement aux intentions de simplification affichées, nous constatons – les faits sont têtus – **que nous vivons une période marquée par une très forte inflation réglementaire**. Ainsi, en 2025, la société CEBIOS, spécialisée dans la veille réglementaire, a identifié +1417 textes et références réglementaires relatifs à l'environnement versus 2024. L'année précédente nous étions à +710, ce qui confirme le ressenti exprimé par les entreprises d'une inflation réglementaire très forte sur les sujets environnementaux.

De plus, ces nouvelles obligations réglementaires sont parfois mal cadrées quant à leurs impacts collatéraux et amènent les entreprises à devoir gérer de nouveaux risques. C'est par exemple le cas d'une modification réglementaire induite par une évolution de la réglementation IED. Ainsi, les IAA devaient être obligées à partir du 1er juillet de rendre accessible au grand public leurs données de surveillance environnementale. La transparence de l'information est un principe important auquel les IAA bretonnes sont attachées. Elle suppose toutefois que les données mises à disposition soient accompagnées des éléments de contexte nécessaire à leur bonne compréhension. Présentées sans contextualisation suffisante, certaines données brutes pourraient donner lieu à des interprétations erronées ou incomplètes, notamment lorsqu'elles ne permettent pas d'apprécier les conditions de prélèvement, les modalités d'analyse, le statut réglementaire de la donnée ou les éventuelles actions correctives engagées par les exploitants. À date, la mobilisation de l'ABEA, du RAF (Réseau des AREA) et de nombreuses fédérations, a permis un report de cette obligation dans l'objectif de clarifier les règles de communication.

Néanmoins, que ce soit poussées par les contraintes réglementaires, motivées par les demandes de leurs clients, ou encore animées par des convictions profondes, **les entreprises agroalimentaires poursuivent en 2026 leurs trajectoires de transitions**, sur les enjeux de préservation de la ressource en eau, de décarbonation, ou encore d'amélioration des emballages.

+1417

textes et références réglementaires relatifs à l'environnement en 2025 versus 2024

3 ENJEUX PHARES SE DÉGAGENT AUTOUR DES TRANSITIONS ENVIRONNEMENTALES :

Ces enjeux, travaillés pour certains depuis plusieurs années, sont au cœur des préoccupations des IAA bretonnes :

Le premier enjeu, traité de longue date au sein du collectif ABEA, est celui de la gestion quantitative de l'eau

Les épisodes de sécheresse et d'inondations impactent fortement les entreprises dans leur capacité à produire. Sans eau, les usines sont à l'arrêt avec des impacts en cascade sur l'amont agricole, ainsi que des conséquences économiques et sociales profondes. L'adaptation au changement climatique impose donc de placer cet enjeu en tête des priorités, pour anticiper les risques et préparer l'avenir. **Les résultats sont déjà très probants puisque les IAA bretonnes ont diminué leurs prélèvements de -15% entre 2019 et 2024, économisant 6 millions de m³, soit l'équivalent de la consommation annuelle de la taille d'une ville comme Brest**. A date, un travail d'identification de l'évolution des ratios de consommation d'eau, par filière, et à l'échelle de l'ensemble des IAA du Bassin Loire-Bretagne est en cours. Il pourra être restitué d'ici la fin de l'année 2026.

Le second enjeu est celui de la décarbonation du Scope 1, c'est-à-dire de l'ensemble des émissions de GES produites directement par les process industriels des IAA, à savoir notamment la production de chaleur et de froid.

Pour décarboner ce Scope 1, plusieurs leviers peuvent co-exister, permettant de faire évoluer le mix énergétique vers davantage d'énergie issues de sources décarbonées (électricité, gaz vert, biomasse,...).

Spécifiquement, un travail d'enquête sur l'état des lieux de l'électrification des procédés à été mené par l'ABEA avec ses adhérents au cours de 1e semestre 2026. **Les principaux enseignements de cette enquête font l'objet d'un focus en pages suivantes**.

Le troisième enjeu majeur est celui de la décarbonation du Scope 3, notamment sur le volet approvisionnement en matières premières agricoles.

En effet, ce poste pèse pour 83% des émissions de gaz à effet de serre des IAA bretonnes et une trajectoire de décarbonation chiffrée est indispensable pour sécuriser les accès aux marchés. Cependant, envisager la décroissance comme levier de décarbonation des filières agricoles et agroalimentaires tend à répondre de façon binaire à une équation répandue selon laquelle il suffirait de diminuer l'élevage pour diminuer nos émissions liées aux matières premières agricoles. L'ABEA poursuit ses travaux en 2026 autour de cet enjeu crucial dans une logique indispensable de conciliation entre décarbonation et souveraineté alimentaire.

Enfin, si le défi est bien sûr d'agir, il est également important de faire savoir ce que l'on fait. Les efforts déployés en matière de transitions par les entreprises agroalimentaires bretonnes restent encore trop peu visibles. Or, partager ces bonnes pratiques et les rendre compréhensibles, c'est renforcer la confiance des équipes et des parties prenantes, du consommateur et des pouvoirs publics. C'est aussi valoriser des filières et produits de qualité, plus respectueux de l'environnement. **Cet enjeu de la communication est un axe transversal et essentiel pour la filière agroalimentaire bretonne.**

FOCUS

Électrification des usages

Sur le plan environnemental, la part de l'énergie dans le bilan carbone représente **2,4% des émissions totales de la filière agroalimentaire bretonne.** Pouvant paraître négligeable, il s'agit cependant d'un poste stratégique pour les IAA bretonne puisqu'elles ont la main pour agir directement dessus. Avec la sobriété et l'efficacité, **l'évolution du mix énergétique est un enjeu clé** pour accélérer la décarbonation, l'électrification des procédés étant l'un des leviers actionnables, sur lequel nous avons choisi de focusser ici.

Il est intéressant de noté que les IAA bretonnes ont en moyenne **55% de leur mix énergétique déjà décarboné** (en comptant le gaz vert, la biomasse, la récupération de chaleur fatale et la vapeur externe et 95% de leur électricité). Au regard du mix énergétique moyen de l'industrie à l'échelle nationale de 45% (source : SDES Chiffres clés de l'énergie, 2025), les IAA bretonnes sont ainsi plutôt avancées dans leurs démarches de décarbonation.

Les IAA bretonnes identifient l'électrification comme un levier de décarbonation, mais ne sont pas entrées dans une phase d'électrification massive de leurs procédés. Seulement 10% des IAA ont d'ores et déjà électrifié leurs usages de manière significative et 10% ont électrifié certains usages à titre expérimental.

Concernant la mobilité, les IAA bretonnes sont plus avancées dans l'électrification du transport de leurs salariés que dans l'électrification du fret. Sur les process de transformation, certains usages sont 100% électrifiés comme l'éclairage et la production de froid positif ou négatif. Les usages de production de chaleur sont quant à eux peu ou pas électrifiés. Ainsi, la plupart des projets d'électrification portés par les entreprises à court terme sont liés à la production de chaleur, avec 26% des IAA bretonnes qui ont un projet d'électrification lié à cette catégorie d'usages (ex : production de vapeur, pasteurisation, cuisson, …).

Ce sondage a permis d'identifier **3 usages** pour lesquels l'attente des IAA bretonnes en termes d'électrification est forte, il s'agit de :

- **La production de vapeur,**
- **Production d'eau chaude (pour la stérilisation et la pasteurisation par exemple)**
- **Le séchage.**

Ce sont également sur ces usages que les entreprises rencontrent le plus de difficultés quant à l'électrification. Ces difficultés sont d'abord d'ordre économique, puis technique et enfin liées au raccordement sur le réseau électrique.

Enfin, il est notable que le développement de l'électrification des procédés dans les IAA bretonnes ne pourra se faire que par une plus grande collaboration entre industriels agroalimentaires, équipementiers, énergéticiens et élus du territoire.



55%

Du mix énergétique des IAA bretonnes **déjà décarboné**

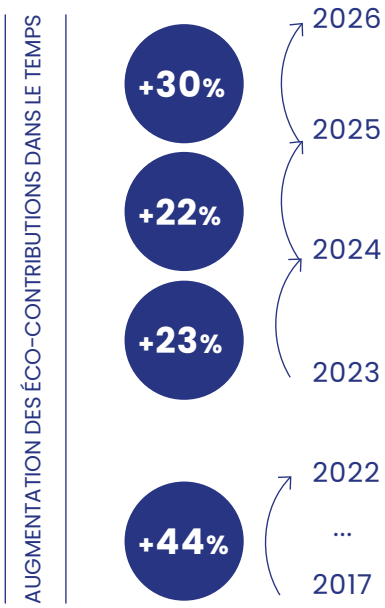
(versus 45% du mix moyen industriel à l'échelle nationale)

FOCUS

Évolution des REP emballages

En 2026, les entreprises agroalimentaires sont encore impactées par l'augmentation des écocontributions et l'instabilité des évolutions réglementaires sur les emballages. En effet, les augmentations des tarifs sur la REP des emballages ménagers et le retard important de la mise en place de la REP des emballages professionnels mettent en difficulté les IAA bretonnes sur le plan économique et organisationnel :

1/ LES ÉCOCONTRIBUTIONS DE LA REP DES EMBALLAGES MÉNAGERS SONT EN CONSTANTE AUGMENTATION DEPUIS 2017 :



Les entreprises agroalimentaires ont de plus en plus de mal à absorber ces hausses. Les travaux d'éco-conception des emballages sont très coûteux comme les nouveaux matériaux d'emballages éco-conçus. De plus, ces matériaux plus vertueux environnementalement ne répondent pas toujours aux exigences de sécurité sanitaire nécessaires pour la mission première des emballages : protéger les produits alimentaires.

Les entreprises se retrouvent alors face à un dilemme : comment répondre à la fois à des exigences de sécurité sanitaire nécessaires pour la sécurité des consommateurs et satisfaire les objectifs environnementaux ?

2/ LA MISE EN ŒUVRE DE LA REP DES EMBALLAGES PROFESSIONNELS PEINE À SE METTRE EN PLACE.

La REP des emballages professionnels devait être mise en place au premier janvier 2026. Elle concerne tous les emballages utilisés au sein de l'usine : cagettes, palettes, big bag, film de palettisation…

Étant donné les retards de sortie des différents décrets et cahiers des charges à la fin de l'année 2025, cette échéance a été reportée au 1er juillet 2026.

Pour les entreprises agroalimentaire, cette nouvelle REP est importante : tous les emballages utilisés dans l'enceinte de leur usine sont potentiellement concernés.

Cependant, le décryptage de l'encadrement de cette REP n'est pas encore clarifié et les éco-organismes Citéo Pro, Léko et Twiice viennent seulement de publier leurs grilles tarifaires après leur agrément le 29 mai dernier

Les IAA auront alors moins d'un mois pour recenser et déclarer leurs emballages professionnels pour la fin de l'année…

Etant donné le peu de temps restant aux industriels pour faire leurs analyses des barèmes des éco-organismes et leurs déclarations, le président de la CiFREP (le Comité inter-Filières des REP) a indiqué que le gouvernement entendra que la contractualisation avec les éco-organismes sur cette REP pourra être faite après le 1er juillet.

Pour autant, attention, peu importe la date de déclaration des industriels auprès de l'éco-organisme qu'ils auront choisi, toutes les écocontributions seront rétroactive à partir du 1er juillet.

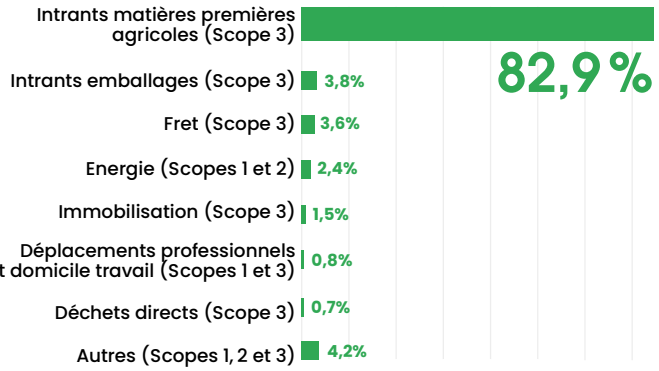
I CHIFFRES CLÉS

EAU & DÉCARBONATION DE L'AGRO BRETON

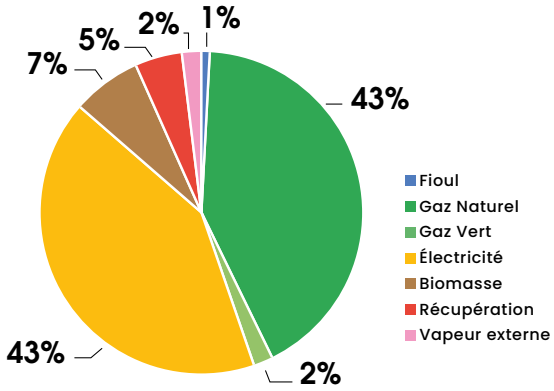
Engagées de longue date dans des logiques de sobriété et de recyclage, les IAA sont des acteurs clés des transitions environnementales sur le territoire breton : retrouvez ici quelques données relatives à la filière agroalimentaire bretonne.

Bilan carbone des IAA bretonnes

→ Répartition des postes d'émissions de la filière agroalimentaire bretonne :

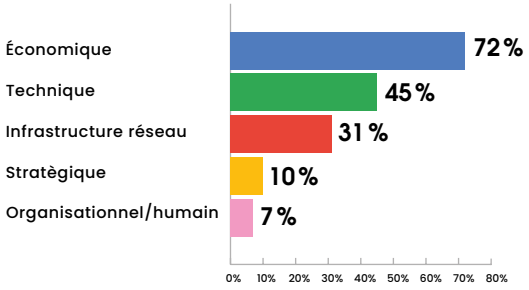


Mix énergétique des IAA bretonnes



Principaux freins à l'électrification dans les IAA bretonnes

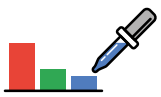
→ En % d'entreprises rencontrant ce type de freins :



Données de prélèvement des IAA bretonnes

98%
de l'eau prélevée
par les IAA bretonnes est restituée au milieu naturel.

Les IAA représentent
14%
des prélèvements d'eau en Bretagne

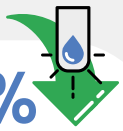


- particuliers : 45%
- agriculture : 21%

43%
de l'eau prélevée
par les IAA est utilisée **pour le nettoyage.** C'est le 1er poste de consommation.



Ils l'ont fait !



-15%
de prélèvement d'eau
pour la filière agroalimentaire bretonne entre 2019 et 2023

Cela correspond à
-6 millions de m³
L'équivalent de la consommation annuelle de la ville de Brest.

Vous souhaitez en savoir plus, participer aux travaux et bénéficier des actions de l'ABEA sur la thématique environnement ? **Contactez Clothilde d'Argentré - clothilde.dargentre@abea.bzh**



© crédit photo : Didier Echelard

Tous droits réservés © ABEA 2025 - Conception graphique : Studio Bird Idea®
Crédits photos : Didier Echelard, Julien Mota, Shutterstock, Unsplash, Canva.

À la bretonne,

Rémi Cristoforetti
Olivier Clanchin
Annie Saulnier
Sébastien Floc'h
Pierre-Yves Jestin
Christian Griner

Histoire(s) de ce territoire qui vous nourrit



COMMANDER →

www.alabretonne-lelivre.fr

L'ABEA, C'EST :

+ 250 ENTREPRISES ADHÉRENTS REPRÉSENTÉS

+ 55 000 SALARIÉS & SITES

L'Association Bretonne des Entreprises Agroalimentaires (ABEA) est le représentant professionnel du secteur agroalimentaire breton. L'ABEA défend les intérêts collectifs des entreprises, anime le réseau de professionnels sur tout le territoire et développe la performance économique, sociale et environnementale des entreprises et coopératives adhérentes. Son objectif est de porter les enjeux de l'agroalimentaire devant les acteurs publics tout en rassemblant les professionnels du secteur. Elle représente les entreprises alimentaires et coopératives, de la TPE aux grands groupes, et maille l'intégralité du territoire breton sur l'ensemble des filières.

Nous travaillons avec les entreprises sur 4 enjeux/axes/thématiques :

- La compétitivité des entreprises
- Le capital humain et les enjeux organisationnels
- La performance industrielle
- Les enjeux environnementaux

UNE ÉQUIPE À VOTRE ÉCOUTE



De gauche à droite

© crédit photo : Didier Echelard

INÈS GIFFRAIN
Cheffe de projets
Études et Économie
ines.giffrain@abea.bzh

MARIE KIEFFER
Déléguée Générale
marie.kieffer@abea.bzh

ANAÏS DUFAIT
Chargée de Communication
et Événementiel
anais.dufait@abea.bzh

MARIE PORTEU de la MORANDIÈRE
Cheffe de projets
Performance Industrielle
marie.porteu@abea.bzh

JEAN-BERNARD GUYOT
Responsable du pôle Emploi
Formation et Communication
jb.guyot@abea.bzh

CLOTHILDE d'ARGENTRÉ
Responsable du pôle
Environnement et Filières
clothilde.dargentre@abea.bzh

abea

Le réseau de
l'agroalimentaire
breton

Association Bretonne
des Entreprises Agroalimentaires

8 rue Jules Maillard de la Gournerie
35000 Rennes
02 99 31 55 25

contact@abea.bzh
www.abea.bzh

Retrouvez-nous sur Linkedin