



RAPPORT ANNUEL 2022

SOMMAIRE

03. [Introduction](#)

04. [Edito](#)

[Partie 1](#)

[Activité d'OCAPIAT en qualité d'OPCO pour la formation des salariés](#)

06. [Rétrospective de l'année 2022](#)

08. [OCAPIAT en chiffres](#)

11. [Les orientations stratégiques 2020-2022](#)

14. [Les orientations stratégiques 2023-2025](#)

16. [La gestion paritaire de l'OPCO](#)

18. [Le développement des compétences](#)

21. [Le développement de l'alternance](#)

23. [Le développement des partenariats et des projets territoriaux](#)

34. [La contribution d'OCAPIAT aux sujets sociétaux](#)

39. [L'accompagnement des branches professionnelles](#)

42. [La convention d'objectifs et de moyens 2020-2022](#)

44. [Les comptes de l'exercice 2022](#)

[Partie 2](#)

[Activité d'OCAPIAT en qualité d'OPCO pour la formation des travailleurs non-salariés](#)

48. [Pêche maritime et cultures marines](#)

Créé à l'occasion de la dernière réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage (issue de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ») OCAPIAT est l'Opérateur de compétences (OPCO) pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires.

OCAPIAT se caractérise principalement par sa gestion paritaire, son agrément par les pouvoirs publics (Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion), ses missions confiées par la loi et les partenaires sociaux qui ont créé l'organisme, ainsi que par la nature des fonds qu'OCAPIAT administre.

Un organisme agréé par les pouvoirs publics

Depuis le 1er avril 2019, OCAPIAT est agréé par les Pouvoirs Publics en qualité d'Opérateur de compétences pour un champ de compétences strictement défini couvrant trois grands secteurs professionnels, à savoir :

- l'interbranche agricole et les acteurs du territoire ;
- le secteur alimentaire, la coopération agricole, et le négoce agricole ;
- la pêche, les cultures marines et la coopération maritime.

Au titre de cet agrément, OCAPIAT dispose de la faculté d'exercer ses missions sur l'ensemble du territoire hexagonal et en Corse.

Par ailleurs, OCAPIAT est habilité par le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, et le Ministère des Outre-Mer, pour accompagner les entreprises de son périmètre et leurs salariés dans les départements ultra-marins suivants : La Réunion, la Martinique, la Guadeloupe et la Guyane.

Enfin, OCAPIAT est agréé par le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, et le Ministère de la Mer pour la gestion des fonds de formation des travailleurs non-salariés et chefs d'entreprise de la pêche maritime et des cultures marines. Cette activité de l'OPCO fait l'objet d'un suivi particulier.

Un organisme géré paritairement

Conformément à la réglementation relative au fonctionnement des Opérateurs de compétences (OPCO) et aux stipulations de son accord constitutif du 18 décembre 2018, OCAPIAT est géré paritairement par les représentants des branches professionnelles relevant de son champ de compétences.

Cette gestion paritaire se manifeste notamment par la création au sein de l'OPCO d'un Conseil d'administration composé de 48 représentants des secteurs professionnels répartis à égalité de membres entre le collège des organisations professionnelles d'employeurs et le collège des organisations syndicales de salariés.

Cette gestion paritaire se manifeste également par l'élection d'une Présidence paritaire ayant pour principale mission, pendant la durée de son mandat de trois ans, de représenter le Conseil d'administration et de veiller au bon fonctionnement de l'organisme.

D'autres instances complètent la Gouvernance paritaire comme le Bureau paritaire, la Commission interne des marchés, le Comité d'audit, les Commissions sectorielles paritaires, les Comités paritaires régionaux, le Comité consultatif plénier.

Un organisme aux missions élargies

La loi du 5 septembre 2018, qui a créé les OPCO, a confié à ces organismes des missions renforcées notamment en termes d'accompagnement de leurs branches professionnelles, de leurs entreprises adhérentes et de leurs salariés. Cet accompagnement vise notamment à soutenir les projets de formation et d'alternance, le développement des compétences, et l'action en faveur des certifications et de l'attractivité des métiers.

Par ailleurs, la loi du 22 août 2021 portant sur la lutte contre le dérèglement climatique a complété les missions des OPCO en leur confiant le soin d'informer les entreprises sur des enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

EDITO

Tout au long de l'année 2022, OCAPIAT a œuvré, avec l'ensemble de ses partenaires sociaux, économiques, territoriaux et institutionnels, pour accompagner ses branches professionnelles, ses entreprises adhérentes et leurs salariés.

Dans ce cadre, les principaux enjeux pour OCAPIAT étaient de poursuivre voire d'amplifier les démarches engagées depuis la création de l'OPCO en 2020 afin de financer les projets formation, soutenir les projets territoriaux, développer les compétences, et accompagner les mutations liées aux transitions technologiques, numériques et écologiques.

L'année 2022 a également été marquée par le renouvellement des instances paritaires (et notamment l'élection de la nouvelle Présidence paritaire), la préparation de la nouvelle convention d'objectifs et de moyens et la détermination de nouvelles orientations stratégiques triennales.

L'ambition et l'action d'OCAPIAT se sont manifestées notamment par l'importance des fonds engagés et les décisions prises par le Conseil d'administration, dans un contexte budgétaire contraint, pour soutenir financièrement les projets de formation. En effet, cette année encore OCAPIAT a mobilisé ses fonds propres (à hauteur de près de 55 M€) et le niveau global des engagements pour financer les formations a dépassé le milliard d'euros.

Le nombre de contrats en alternance s'est maintenu à haut niveau avec plus de 58 000 contrats de professionnalisation et d'apprentissage (88 % de contrats d'apprentissage). 71 % des engagements financiers de l'OPCO sont consacrés à l'alternance.

Le soutien aux TPE-PME a encore été particulièrement significatif avec près de 136 600 salariés formés en 2022. Le taux d'accès à la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés a progressé de 39 % entre 2020 et 2022, pour s'établir à 21 %.

OCAPIAT a également poursuivi son action pour accompagner ses adhérents et faciliter l'accès à la formation avec des outils simplifiés et la mobilisation de ses équipes du terrain.

Il convient également de noter qu'en 2022, OCAPIAT a poursuivi sa démarche de développement de partenariat tant au niveau national que territorial avec de nombreuses conventions signées avec ses partenaires. OCAPIAT a également contribué à déployer, en lien avec l'Etat (Ministère du Travail) certains dispositifs de la politique publique de l'emploi et de la formation comme le FNE-formation et la prestation conseil en ressources humaines.

Par ailleurs, au cours de l'année 2022, le Conseil d'administration a fixé une priorité nationale concernant l'insertion dans l'emploi et le développement des compétences des actifs en situation de handicap. Dans ce cadre, de nombreuses actions ont été engagées par les services de l'OPCO sur chacun des territoires dans lesquels l'OPCO est présent.

Enfin, l'année 2022 a été utilement mise à profit par la Gouvernance paritaire pour préparer le prochain cycle triennal de l'OPCO et la prochaine convention d'objectifs et de moyens (COM 2023-2025).



Hervé Proksch

-

Président

Jérôme Volle

-

Secrétaire Général

PARTIE 1

ACTIVITÉ D'OCAPIAT EN QUALITÉ D'OPCO POUR LA FORMATION DES SALARIÉS

RETROSPECTIVE OCAPIAT DE L'ANNEE 2022

Retour sur quelques événements marquants de l'année 2022

Janvier 2022

- **2 janvier** : [transfert aux URSSAF et à la MSA du transfert de la collecte](#)
- **17 janvier** : [bilan d'impact Covid-19 dans les secteurs agricole, agroalimentaire et pêche](#)
- **24 janvier** : [nouvel extranet «Mon Compte OCAPIAT» remplaçant tous les anciens services en ligne](#)

Février 2022

- **7 février** : [OCAPIAT s'engage dans Virtuality autour des pratiques de réalité virtuelle en formation agroalimentaire](#)
- **11 février** : [nouvelle application smartphone appelée «MyOCAPIAT»](#)

Mars 2022

- **4 mars** : [signature avec 3 ministres de la charte emploi élargie au Salon International de l'Agriculture \(SIA\)](#)
- **4 mars** : [mobilisation au SIA, avec la Caisse des Dépôts, pour l'abondement de co-construction CPF](#)

Avril 2022

- **5 avril** : [renouvellement des instances paritaires avec l'élection de Hervé PROKSCH et Jérôme VOLLE en qualité respectivement de Président et Secrétaire général](#)

Mai 2022

- **11 mai** : [rencontre des entreprises et de la Rungis Académie au MIN de Rungis](#)
- **11 mai** : [partenariat OCAPIAT/DANONE signé au siège d' OCAPIAT](#)
- **31 mai** : [OCAPIAT et l'APEC redonnent de l'élan à la formation professionnelle](#)

Juin 2022

- **7 juin** : [remise officielle des diplômes CQP Caviste en Cave Coopérative à Codoignan \(départ. 30\)](#)
- **25 juin** : [80 ans MFR Aire sur l'Adour](#)

Juillet 2022

- **8 juillet** : [rencontre avec la FNIL \(Fédération Nationale des Industries Laitières\)](#)
- **22 juillet** : [France 2030 ; déplacement de la présidence d'OCAPIAT à la préfecture de la région PACA](#)

Août 2022

- **19 août** : rencontre de la Vice-présidente du Conseil régional SUD PACA dans le cadre du projet de conclusion d'une convention de partenariat

Septembre 2022

- **8 septembre** : mise à disposition commune avec VIVEA du module de formation à distance «bien-être animal élevage porcin et volailles»
- **8 septembre** : participation à la 9ème édition des JNAI (Journées Nationales d'Action contre l'Illettrisme notamment en milieu professionnel)
- **14 et 15 septembre** : participation au salon SPACE (élevage) à Rennes (Bretagne)
- **15 septembre** : intervention aux Rencontres de l'Alternance organisées par l'Etat à Paris, aux côtés d'IdVerde, entreprise du paysage
- **27 septembre** : signature de convention nationale avec l'association EVA par les Présidents en présence des Directeurs Généraux respectifs

Octobre 2022

- **6 et 7 octobre** : participation au salon Sommet de l'Elevage à Cournon d'Auvergne (Auvergne Rhône-Alpes)
- **17 octobre** : publication du bilan Pass Industrie
- **28 octobre** : participation à la 26ème édition de la SEEPH (pour les travailleurs handicapés)

Novembre 2022

- **7 novembre** : remise des diplômes CNVS (Conseil National des Vins et Spiritueux) au siège d'OCAPIAT
- **30 novembre - 1er décembre** : salon Vinitech à Bordeaux (Nouvelle-Aquitaine)

Décembre 2022

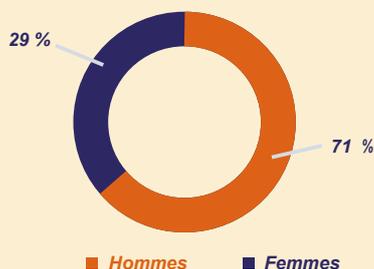
- **13 décembre** : conseil d'administration d'OCAPIAT
- **20 décembre** : signature du projet FAMEX (Façade Méditerranéenne Exemplaire), l'un des projets lauréats de l'Appel à Manifestation d'Intérêt des Compétences et Métiers d'Avenir (AMI CMA)

FAMEX : Ce projet porté par l'Université de Toulon consiste à développer de nouvelles compétences à l'échelle des 3 régions littorales PACA, Occitanie, et Corse et à accélérer en 5 ans l'adaptation des compétences et l'anticipation des nouveaux métiers générés par le verdissement de l'Economie de la Mer. En 2023, OCAPIAT accompagnera financièrement, à hauteur de 40 k€, le secteur conchylicole dans la mise en place d'une application, outil de formation et de suivi «zoo-sanitaire» (véritable sentinelle de la Mer). Ce projet sera d'ailleurs annoncé publiquement au Salon international de l'agriculture de 2023.

> [voir aussi page 37](#)

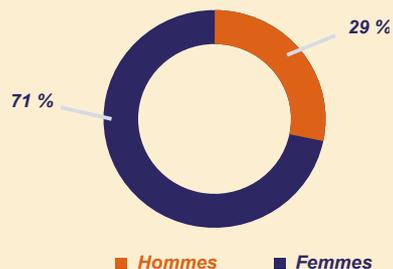
OCAPIAT EN CHIFFRES

OCAPIAT, un organisme au service de l'ensemble de ses adhérents



252 Administrateurs & Administratrices siègent au sein des différentes instances de l'OPCO tant au niveau national (48 administrateurs au Conseil d'Administration) que régional (204 administrateurs régionaux en Commissions Paritaires Régionales) afin de formuler des propositions et/ou prendre des décisions concernant les services proposés et la mobilisation des moyens (techniques, humains et financiers) d'OCAPIAT.

334 Collaborateurs & Collaboratrices œuvrent au Siège et dans l'ensemble du réseau de proximité pour accompagner les branches professionnelles, les entreprises adhérentes du champ d'intervention d'OCAPIAT et leurs salariés.



Champ professionnel de compétences de l'OPCO

3 secteurs professionnels : l'interbranche agricole et les acteurs du territoire ; le secteur alimentaire, la coopération agricole, et le négoce agricole ; la pêche, les cultures marines et la coopération maritime ;

50 branches professionnelles : OCAPIAT est le deuxième OPCO en termes de nombre de branches professionnelles ;

187 000 entreprises : dont 98,3 % sont des TPE-PME (entreprises employant moins de 50 salariés) et dont 92,1 % emploient moins de 11 salariés. A noter que les 1,7 % d'entreprises de 50 salariés et plus emploient 56,7 % des salariés couverts par l'OPCO ;

1,3 million de salariés couverts travaillent au sein des entreprises relevant de l'OPCO sur l'ensemble du territoire.

Typologie des entreprises adhérentes

Répartition par taille d'entreprise et nombre de salariés

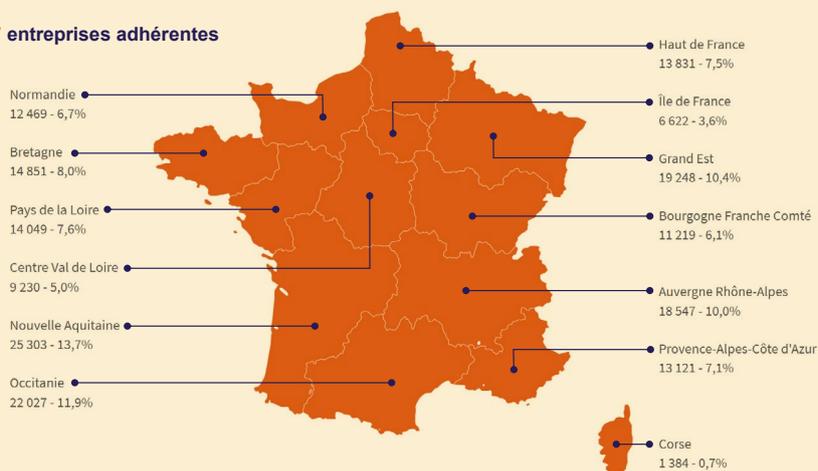
Entreprises	Nombre entreprises	Effectifs salariés
Moins de 11 salariés	172 463	318 470
De 11 à moins de 50 salariés	11 534	245 854
De 50 à moins de 300 salariés	2 661	289 628
300 salariés et plus	519	448 186
Total	187 177	1 302 138

Répartition par secteur professionnel

Entreprises	Nombre entreprises	Effectifs salariés
Secteur agricole et territoires	165 450	738 744
Secteur alimentaire	17 604	544 193
Secteur pêche	4 123	19 201
Total	187 177	1 302 138

Répartition par région

187 177 entreprises adhérentes



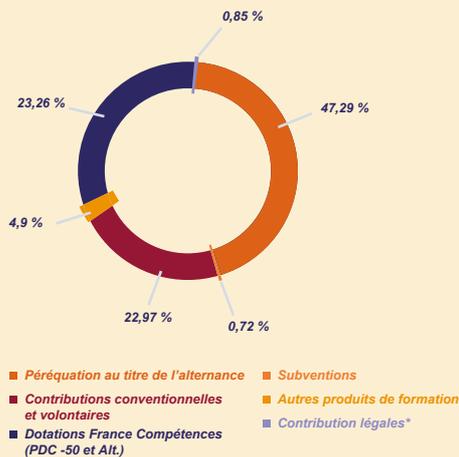
dont 3 276 entreprises adhérentes situées dans les DROM



Ressources de formation 2022

Produits de formation	Montants en Millions d'euros
Dotations France compétences (PDC -50 et Alt.)	229,22
Péréquation au titre de l'alternance	466,02
Contributions légales *	8,40
Contributions conventionnelles et volontaires	226,36
Subventions	7,09
Autres produits de formation	48,29
Total	985,38

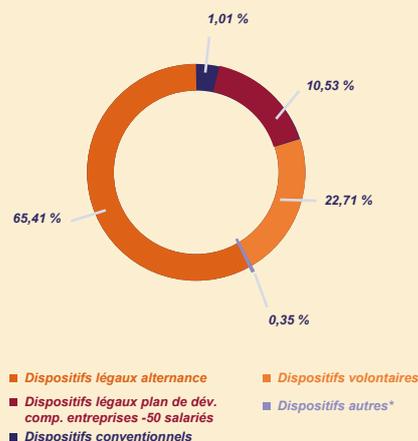
* Collecte résiduelle au titre des années 2021 et antérieures



Dépenses de formation 2022 :

Dépenses de formation	Montants en Millions d'euros
Dispositifs légaux Plan Dév. Comp. Entrep. -50 salariés	102,81
Dispositifs légaux Alternance	638,44
Dispositifs Conventionnels	9,82
Dispositifs Volontaires	221,65
Dispositifs autres *	3,41
Total	976,13

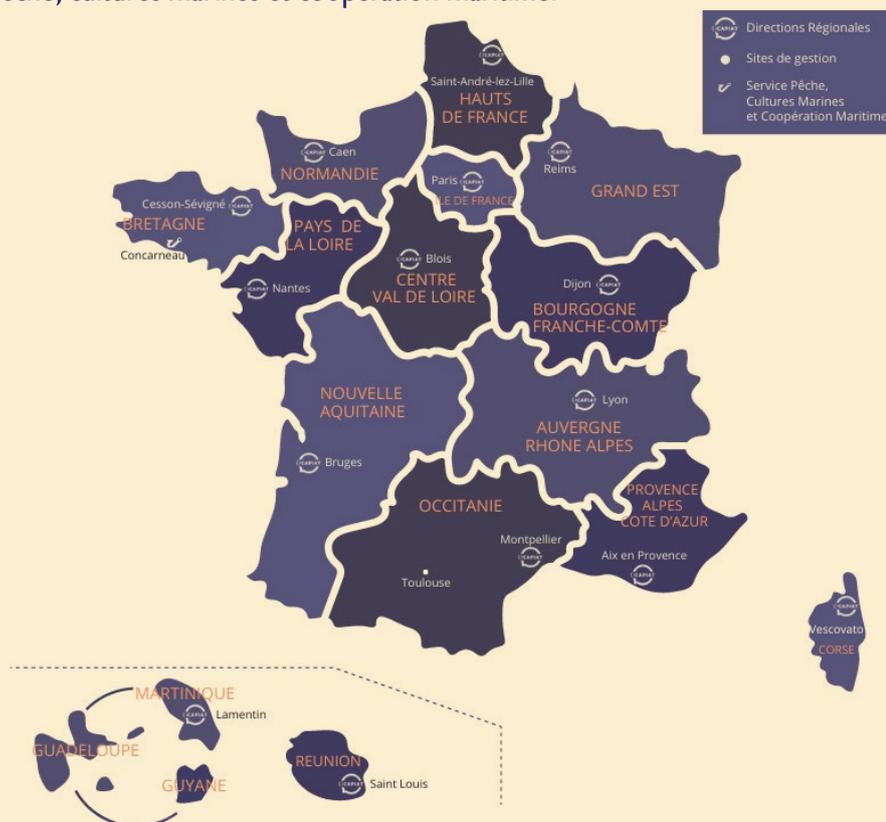
* Dispositif en cours d'extinction (CPF, CIF, Fr. Comp...)



> [Télécharger le rapport de gestion des commissaires aux comptes](#)

Un service de proximité présent dans toutes les régions

Afin d'accompagner les entreprises de son périmètre et leurs salariés au plus près de leurs lieux d'activité et de leurs besoins, et de pouvoir agir localement avec ses partenaires, OCAPIAT met en œuvre un service territorial composé de 15 Directions régionales (dans l'hexagone et en outre-mer), ainsi que d'un service dédié aux secteurs pêche, cultures marines et coopération maritime.



Nombre de visites entreprises

En 2022, les 73 conseillers entreprise d'OCAPIAT ont rendu visite à **19 632 entreprises** (nombre minimum référencé dans le CRM d'OCAPIAT).

Répartition des visites entreprises par région

<i>Région administrative</i>	<i>Nombre de visites</i>
<i>Nouvelle-Aquitaine</i>	3 461
<i>Île-de-France</i>	2 561
<i>Auvergne-Rhône-Alpes</i>	2 103
<i>Centre-Val de Loire</i>	1 823
<i>Occitanie</i>	1 615
<i>Pays de la Loire</i>	1 486
<i>Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	1 438
<i>Hauts-de-France</i>	1 329
<i>Bourgogne-Franche-Comté</i>	1 282
<i>Grand Est</i>	1 002
<i>Normandie</i>	922
<i>Bretagne</i>	907
<i>La Réunion</i>	489
<i>Martinique</i>	216
<i>Guadeloupe</i>	98
<i>Non répertorié</i>	16
<i>Corse</i>	8
<i>Guyane</i>	3

Activité «téléphonique» en 2022

136 348 appels téléphoniques ont été reçus en un an avec un taux de réponse de 84 % :

- **Nombre d'appels reçus** : 136 348
- **Nombre d'appels répondus** : 114 440
- **Taux de décrochage** : 83,93 %

LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES POUR LA PERIODE 2020-2022

Le Conseil d'administration d'OCAPIAT a déterminé les orientations stratégiques de l'organisme pour la période 2020 à 2022.

Ces orientations sont composées de 10 mesures structurées autour des trois axes suivants :

- **Axe n°1** : Soutenir financièrement les projets de formation et de recrutement par alternance ;
- **Axe n°2** : Développer les compétences ;
- **Axe n°3** : Accompagner les branches professionnelles.

Ces orientations, qui ont servi de « cap » à l'action des services de l'OPCO, ont également servi de base à la négociation, avec le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, de la convention d'objectifs et de moyens (COM 2020-2022) et à la détermination des indicateurs retenus et du niveau d'objectifs à atteindre.

Les 10 orientations stratégiques de l'OPCO pour la période 2020 à 2022

Orientations Stratégiques 2020-2022					
Axe n°1 Soutenir financièrement les projets de formation et de recrutements par alternance		Axe n°2 Développer les compétences		Axe n°3 Accompagner les branches professionnelles	
Mesure n°1	Déterminer les budgets dans une logique d'optimisation des fonds	Mesure n°4	Accéder à la péréquation de France Compétences	Mesure n°9	Appuyer les branches en matière de GPEC et d'attractivité
Mesure n°2	Mobiliser les ressources par l'affectation du RAN	Mesure n°5	Installer le Réseau de proximité de l'OPCO	Mesure n°10	Appuyer la mise en oeuvre d'une politique de certification
Mesure n°3	Développer les partenariats et les cofinancements	Mesure n°6	Déployer l'offre de services à destination des entreprises		
		Mesure n°7	Développer l'alternance		
		Mesure n°8	Simplifier l'accès à la formation notamment pour les TPE-PME		

Les 10 objectifs négociés avec l'Etat pour la période 2020 à 2022 :

Détail des 10 indicateurs de la Convention triennale d'objectifs et de moyens			
Indicateurs Communs		Indicateurs Particuliers OCAPIAT	
1	Nombre de contrats de professionnalisation et de contrats d'apprentissage	6	Activité de l'OPCO en faveur des salariés ayant un faible niveau de qualification
2	Activité de l'OPCO envers les TPE-PME	7	Activité sur les dispositifs spécifiques favorisant l'intégration ou le maintien dans l'emploi
3	Capacité de l'OPCO à aller chercher des cofinancements	8	Activité de l'OPCO en faveur des demandeurs d'emploi
4	Gestion administrative des dossiers	9	Activité de l'OPCO en faveur des DOM
5	Couverture territoriale par conseiller	10	Contrôle qualité de l'offre de formation

Dans le cadre de la négociation avec le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, de la convention triennale d'objectifs et de moyens, 10 objectifs ont été fixés dont 5 sont communs à l'ensemble des Opérateurs de compétences, et 5 sont propres à OCAPIAT.

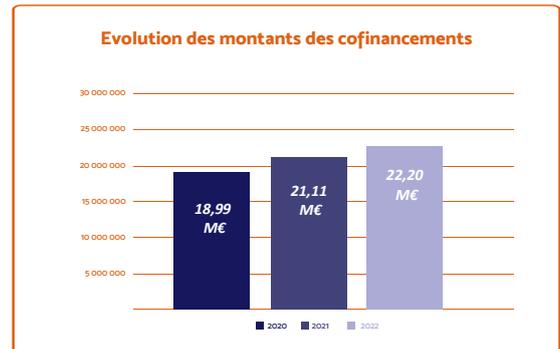
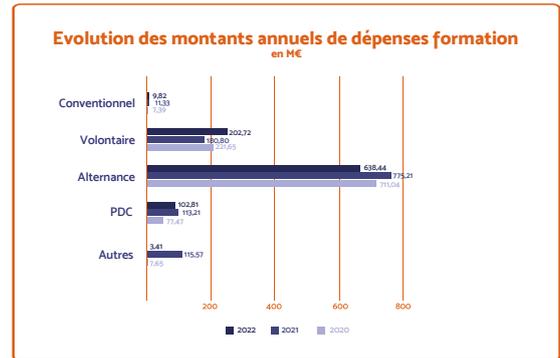
Ces objectifs, qui sont en phase avec les missions d'OCAPIAT et les orientations fixées par son Conseil d'administration, font l'objet d'un suivi particulier partagé avec la Gouvernance paritaire de l'OPCO et les services du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion.

Axe n°1 Soutenir financièrement les projets de formation et de recrutement par alternance

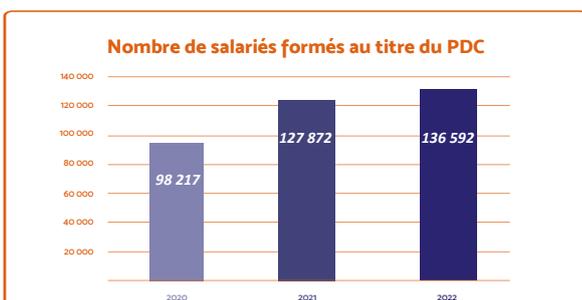
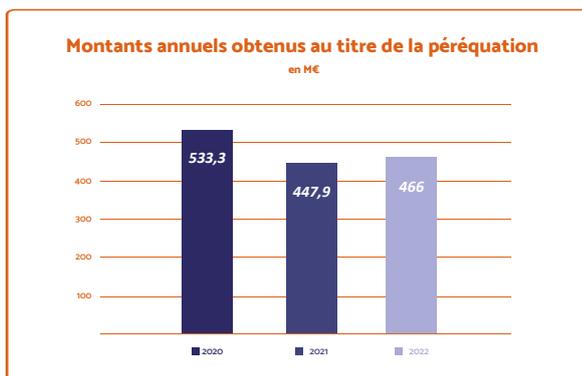
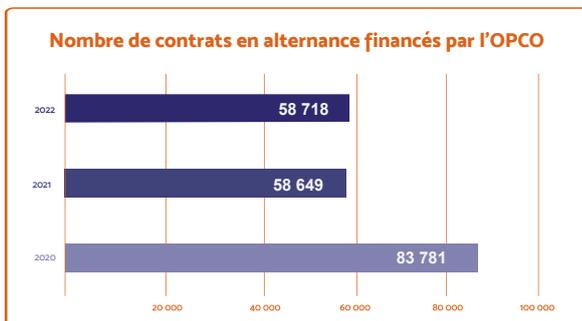
Après une augmentation significative en 2020 du montant total des sommes allouées au financement des dispositifs de formation, celui-ci se maintient depuis 3 ans (2020-2022) à un niveau d'environ 1 milliard d'euros.

Par ailleurs, au titre des cofinancements, les services de l'OPCO se sont mobilisés pour la recherche et l'obtention de cofinancements tant au niveau national (crédits Etat et du Fonds social européen), qu'au niveau régional (Conseils régionaux, services déconcentrés des Ministères...).

Cela s'est traduit par une progression du niveau des cofinancements sur la période 2020 à 2022.



Axe n°2 Développer les compétences



La loi de septembre 2018 a confié aux OPCO de nouvelles missions en matière de financement et de gestion des contrats d'apprentissage. Dans ce cadre, dès septembre 2019, OCAPIAT a eu à prendre en charge les contrats d'apprentissage «hors convention régionale», et à compter du 1er janvier 2020, OCAPIAT a dû reprendre le « stock » (des contrats conclus avant le 31 décembre 2019) et prendre en charge les nouveaux contrats conclus.

La mise en œuvre de cette nouvelle mission a conduit à augmenter très fortement le nombre de contrats en alternance financés et gérés, avec une progression de plus de 35 % entre 2020 et 2021 (15 329 contrats de plus, hors stock Ari@ne avant le 31 décembre 2019).

L'accès à la péréquation de l'alternance de France compétences constituait un enjeu clé pour OCAPIAT pour soutenir la promotion et le développement des contrats en alternance, et sécuriser son modèle économique. OCAPIAT a pu obtenir plus d'1 Md€ de fonds complémentaires à ce titre, se répartissant de la façon suivante : 533,3 M€ en 2020, 447,9 M€ en 2021 et 466 M€ en 2022.

Par ailleurs, entre 2019 et 2021, le nombre de salariés formés, relevant d'entreprises de moins de 50 salariés, a progressé de près de 40 %.

Cette progression est particulièrement notable dans les TPE (entreprises de moins de 11 salariés) dans lesquels le taux d'accès à la formation est passé de 9 % à 21 % entre 2019 et 2021.

Axe n°3

Accompagner les branches professionnelles

Afin de réaliser ses missions d'appui aux branches (en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et d'attractivité des métiers), OCAPIAT a mis en œuvre l'élaboration et le déploiement d'une offre de services à l'attention des branches professionnelles de l'OPCO.

S'agissant de l'appui à la mise en œuvre d'une politique de certification, OCAPIAT accompagne les branches professionnelles dans l'élaboration de nouvelles certifications et/ou leur renouvellement en prévision d'un enregistrement aux Répertoires (RNCP, RS) gérés par France Compétences, ainsi que dans le déploiement des certifications professionnelles. Ce qui implique l'habilitation des organismes de formation et/ou évaluateurs dans la mise en œuvre des CQP, la gestion des jurys locaux d'évaluation, l'animation des jurys de certification nationaux, la délivrance des certificats, la réalisation des reportings relatifs aux titulaires des certifications auprès de la CDC et de France Compétences, la gestion de l'organisme certificateur.

OCAPIAT propose aux branches de son périmètre une offre de service d'organisme certificateur pour les CQP et le certificat CléA .

LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES POUR LA PERIODE 2023-2025

Le Conseil d'administration d'OCAPIAT a déterminé les orientations stratégiques de l'organisme pour la période 2023 à 2025.

Au regard des missions que la loi confie aux OPCO, et dans le prolongement des démarches précédemment entreprises, le Conseil d'administration a validé les orientations stratégiques pour les années 2023 à 2025.

Composées de 10 mesures opérationnelles, ces orientations sont structurées autour d'axes clés à savoir :

- soutenir et accompagner le développement des compétences au sein des entreprises adhérentes ;
- soutenir et accompagner les branches professionnelles ;
- accompagner les mutations et soutenir les projets territoriaux.

	Objectifs de la COM 2020-2022	
	Indicateurs communs à tous les OPCO	Indicateurs particuliers à OCAPIAT
<i>Indicateur n°1</i>	Action pour l'alternance	
<i>Indicateur n°2</i>	Activités envers les TPME	
<i>Indicateur n°3</i>	Recherche de cofinancements	
<i>Indicateur n°4</i>	Gestion administrative des dossiers	
<i>Indicateur n°5</i>	Couverture territoriale par conseiller	
<i>Indicateur n°6</i>		Action en faveur des salariés avec un faible niveau de qualification
<i>Indicateur n°7</i>		Activités sur les dispositifs de maintien ou intégration dans l'emploi durable
<i>Indicateur n°8</i>		Activité de l'OPCO envers les demandeurs d'emploi
<i>Indicateur n°9</i>		Activité de l'OPCO envers les territoires des DOM
<i>Indicateur n°10</i>		Contrôle qualité de l'offre de formation

Dans le prolongement des démarches précédemment engagées et afin de tenir compte du nouveau cadre budgétaire, de la nouvelle génération de convention d'objectifs et de moyens avec l'Etat et des enjeux et défis auxquels les secteurs professionnels sont confrontés, le Conseil d'administration a déterminé de nouvelles orientations stratégiques pour la période 2023-2025.

Ces orientations ont été élaborées avec pour principaux objectifs :

- d'apporter un accompagnement renforcé et de qualité aux branches professionnelles, aux entreprises adhérentes, et à leurs salariés ;
- de développer les partenariats avec les autres acteurs sociaux, économiques et institutionnels intervenant sur les sujets d'emploi, de formation professionnelle continue et d'alternance ;
- d'anticiper les nombreuses mutations (économiques, technologiques, environnementales...) et proposer des solutions permettant de développer les compétences des salariés.

Les orientations stratégiques sont composées de 10 mesures opérationnelles structurées autour des 3 axes clés suivants :

- soutenir et accompagner le développement des compétences au sein des entreprises adhérentes ;
- soutenir et accompagner les branches professionnelles ;
- accompagner les mutations et soutenir les projets territoriaux.

Axe n°1 <i>Soutenir et accompagner le développement des compétences au sein des entreprises</i>		Axe n°2 <i>Soutenir et accompagner les branches professionnelles</i>		Axe n°3 <i>Accompagner les mutations et développer les projets territoriaux</i>	
Mesure n°1	Développer, simplifier et faciliter la formation dans les entreprises et notamment dans les TPE-PME	Mesure n°6	Accompagner les branches professionnelles en matière de GFEC, GEPP et d'attractivité	Mesure n°8	Développer les démarches prospectives permettant d'identifier et d'accompagner les évolutions à venir
Mesure n°2	Accompagner les entreprises dans leur investissement formation et leur proposer une offre de services adaptés à leurs besoins	Mesure n°7	Accompagner les branches professionnelles dans la détermination et la mise en oeuvre de leur politique de formation, de certification et d'apprentissage	Mesure n°9	Accompagner les entreprises confrontées à des mutations (technologiques, numériques, environnementales)
Mesure n°3	Développer la mobilisation des contrats et dispositifs en alternance			Mesure n°10	Développer les partenariats et les projets territoriaux
Mesure n°4	Déterminer les budgets dans une logique d'optimisation des fonds				
Mesure n°5	Accéder à la péréquation de France Compétences				

LA GESTION PARITAIRE DE L'OPCO

Le fonctionnement & l'activité des instances paritaires

Conformément à la réglementation relative aux Opérateurs de compétences et à ses textes statutaires, OCAPAT s'est doté d'un certain nombre d'instances paritaires tant au niveau national que régional. Par leurs actions et, le cas échéant, les décisions qu'elles sont amenées à prendre, ces instances concourent à la Gouvernance paritaire de l'organisme ainsi qu'à son bon fonctionnement.

En effet, par leurs compositions et leurs prérogatives, les différentes instances paritaires de l'OPCO permettent :

- d'associer les différentes composantes professionnelles de l'organisme ;
- de prendre en compte la dimension territoriale ;
- d'assurer pleinement la mutualisation des fonds ;
- de favoriser la transversalité sur des enjeux et sujets d'intérêt commun.

Le panorama des instances paritaires d'OCAPAT

SES INSTANCES PARITAIRES

Comité d'audit

Conseil d'administration

Bureau

Comité consultatif plénier

3 Commissions Sectorielles Paritaires (CSP) :

CSP de l'interbranche des entreprises et exploitants agricoles et des acteurs du territoire

Commission financière du conventionnel de la branche des Maisons Familiales Rurales

Instance paritaire de gestion des fonds mutualisés des chambres d'agriculture pour la formation

CSP du secteur alimentaire

Commission financière du conventionnel de la branche Coopération 5 branches

Commission financière du conventionnel de la branche Coopération du Bétail et Viande

Commission financière du conventionnel de la branche Coopération Insémination Animale

Commission financière du conventionnel de la branche Industrie Commerce en Gros des Viandes

Commission financière du conventionnel de la branche Négocio Agricole

CSP de la pêche, des cultures marines et de la coopération maritime

Commission financière pour les dirigeants non-salariés des patrons-pêcheurs

17 Comités Paritaires Régionaux (CPR) :



Présentation synthétique des instances paritaires d'OCAPAT

Le **Conseil d'administration**, composé de 48 membres - répartis à égalité entre le collège des organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés - permet d'administrer l'OPCO.

* Les trois secteurs professionnels concernent :
L'interbranche des entreprises et exploitations agricoles, et des acteurs du territoire ;
Le secteur alimentaire (l'industrie alimentaire, la coopération agricole et le négoce agricole) ;
La pêche, les cultures marines, et la coopération maritime.

Les Commissions sectorielles paritaires (CSP) permettent pour chacun des trois grands secteurs couverts par l’OPCO* de formuler des propositions au Conseil d’administration afin que les décisions puissent prendre en compte les spécificités du secteur concerné. Chaque CSP doit privilégier le développement des missions de l’OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie les actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

A noter qu’il n’y a pas au sein de l’OPCO de sections paritaires professionnelles qui seraient dotées de budgets de formations et/ou de prérogatives déléguées du Conseil d’administration. Les fonds destinés au financement des différents dispositifs de formation et d’alternance sont mutualisés au sein des sections comptables (prévues à cet effet par la réglementation) sans distinction de branches professionnelles, et les règles relatives aux conditions et critères de prises en charge sont toutes décidées par le Conseil d’administration.

Le Comité consultatif plénier (CCP) permet de réunir une fois par an les représentants de l’ensemble des branches professionnelles de l’OPCO pour échanger notamment sur les dispositifs de formation, les orientations stratégiques de l’OPCO et les éventuelles évolutions à envisager en matière de politiques de formation.

Le Comité d’audit permet de faciliter les prises de décisions en termes de gestion financière et de contribuer aux règles légales, réglementaires et conventionnelles régissant le financement de la formation.

Les Comités paritaires régionaux (CPR) : organes non-exécutifs, ils ont pour mission de porter les orientations nationales auprès des Régions et des acteurs territoriaux du service public de l’emploi et de l’orientation en vue de permettre la conduite d’actions de cofinancements dans le cadre des missions de l’OPCO.

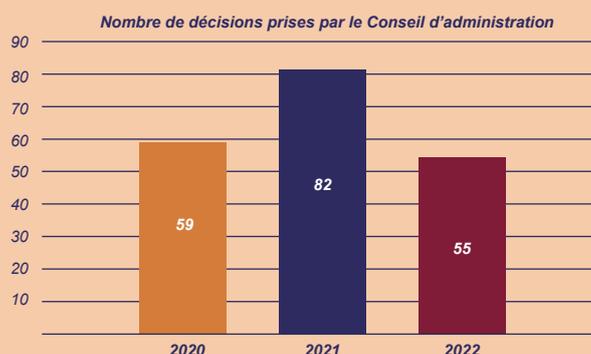
L’activité du Conseil d’administration

Depuis la création d’OCAPIAT, le Conseil d’administration s’est pleinement mobilisé pour installer l’OPCO et lui permettre de réaliser ses missions et déployer son offre de services au bénéfice de ses branches professionnelles, de ses entreprises et de ses salariés.

La production “normative” du Conseil d’administration atteste de l’intensité de son activité, ainsi que du bon fonctionnement paritaire de l’OPCO. Entre 2020 et 2022, 196 décisions ont été prises par le Conseil d’administration, se répartissant de la façon suivante :

	2020		2021		2022		Total	
	Nombre	Poids en %	Nombre	Poids en %	Nombre	Poids en %	Nombre	Poids en %
Budget finances	8	13,6 %	25	30,5 %	18	32,7 %	51	26,02 %
Offre de services	1	1,7 %	0	0 %	21	38,2 %	22	11,22 %
Gouvernance et organisation	50	84,7 %	57	69,5 %	16	29,1 %	123	62,76 %
Total	59	100 %	82	100 %	55	100 %	196	100 %

En 2022, le Conseil d’administration a voté 55 résolutions, revenant à un rythme normal. En effet, l’année précédente, le Conseil d’administration s’était réuni plus fréquemment compte tenu du contexte lié à la réforme de la formation et à la crise sanitaire et ses conséquences.



LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Dans un contexte complexe où les entreprises doivent faire face à de nombreux changements résultant notamment des modifications de l'économie, de l'évolution des métiers, des transitions numérique, technologique et énergétique, le développement des compétences revêt un enjeu majeur.

Il s'agit tout à la fois de contribuer à la performance et à la compétitivité des entreprises, ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Dans ce cadre, l'appui apporté par OCAPIAT aux entreprises de son périmètre sectoriel est essentiel et vise à les accompagner dans l'identification et la définition de leurs besoins en compétences, le choix des dispositifs les plus adaptés au regard de leur situation, et la détermination des modalités de réalisation de la formation.

OCAPIAT a pour ambition de proposer à chacune des entreprises (quels que soient son secteur d'activité, sa taille, son lieu d'activité) un ou des services organisés autour des thèmes suivants :

- les diagnostics et les accompagnements RH ;
- l'intégration des nouveaux collaborateurs ;
- la formation des salariés au regard des besoins de l'entreprise.

Cet accompagnement concerne à la fois les TPE-PME ainsi que les entreprises de taille plus importante (entreprises de 50 salariés et plus).

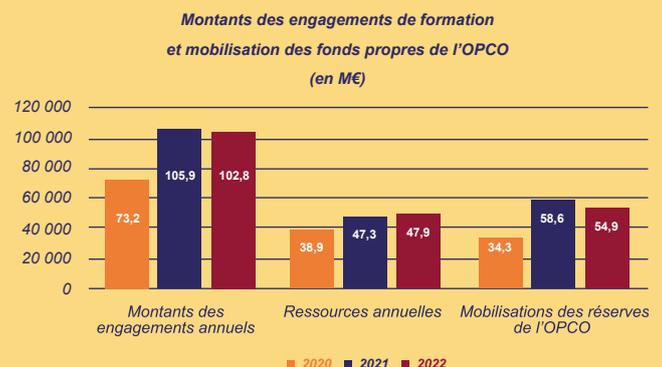
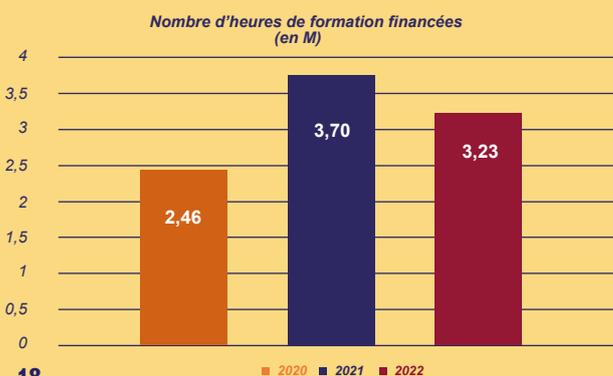
La formation au titre du plan de développement des compétences dans les TPE-PME

La loi confie aux Opérateurs de compétences des missions particulières (définies à l'article L.6332-1 du Code du travail) qui visent principalement à accompagner les branches et entreprises.

Ainsi, les OPCO sont notamment tenus d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME), permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

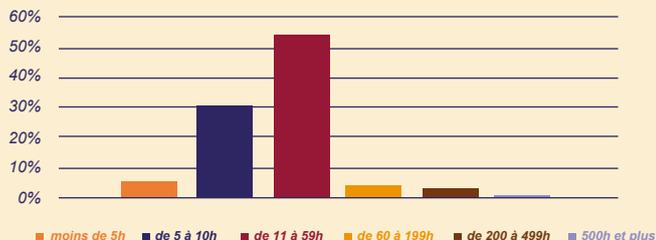
Afin de soutenir la formation des salariés au sein des TPE-PME relevant de l'OPCO, le Conseil d'administration a renouvelé en 2022 sa décision de mobiliser les fonds propres de l'organisme. En trois ans, ce sont près de 148 M€ supplémentaires qui ont ainsi été engagés, dont 54,9 M€ en 2022.

Ce soutien financier a permis de développer le taux d'accès à la formation qui a progressé de 39 % depuis 2020 (en nombre de stagiaires financés).



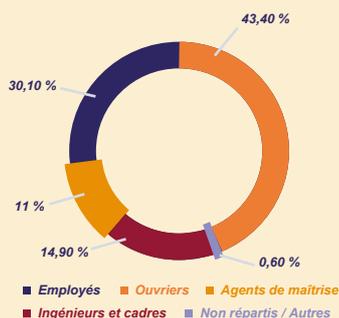
En 2022, l'engagement des moyens (humains, techniques et financiers) de l'OPCO a permis de financer près de 3,23 millions d'heures de formation.

Répartition des formations en fonction de leur durée



Les femmes salariées représentent un tiers des salariés formés en 2022 au titre du plan de développement des compétences. Il convient de noter que cette proportion féminine est en légère augmentation par rapport à l'année précédente (33,3 % contre 32,4 % en 2021).

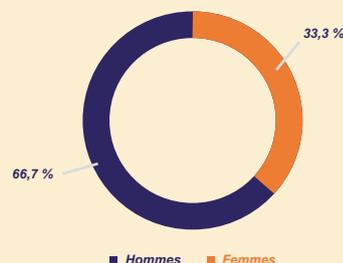
Répartition par CSP des salariés formés en 2022



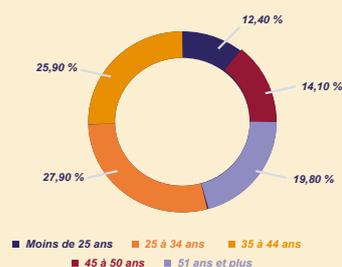
En 2022, les salariés formés au sein des TPE-PME relevant d'OCAPIAT sont principalement des ouvriers et des employés (plus de 73,5 % des bénéficiaires de formation), et dans une moindre mesure les agents de maîtrise et les cadres. Cette proportion est assez conforme d'une part, aux résultats des années précédentes, et d'autre part, à la typologie des emplois dans ces entreprises.

Les salariés entre 25 ans et 44 ans sont les principaux bénéficiaires des actions de formation (ils représentent plus de 53,7 % des bénéficiaires des actions financées par l'OPCO en 2022). Le taux de formation des salariés « seniors » (âgés de 45 ans et plus) reste stable par rapport aux années précédentes.

Répartition par sexe des stagiaires formés au titre du PDC-50



Répartition par CSP des salariés formés en 2022



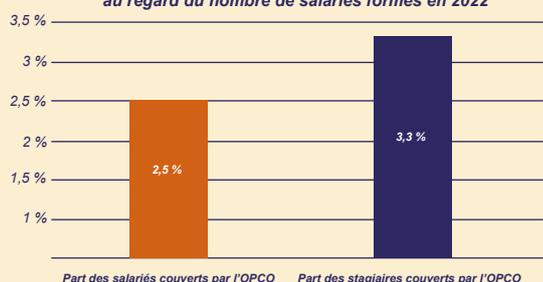
La formation au titre du plan de développement des compétences dans les TPE-PME en Outre-Mer

OCAPIAT est habilité à exercer ses missions en Outre-Mer (à La Réunion, à la Martinique, en Guadeloupe et en Guyane). Il dispose localement d'implantations physiques et de moyens humains pour accompagner les entreprises de son champ d'intervention et leurs salariés.

L'action et la mobilisation d'OCAPIAT au bénéfice de ces territoires ultra-marins se manifeste par :

- ☉ d'une part, la prise en compte des particularités locales et des besoins spécifiques de formation et de développement des compétences ;
- ☉ et d'autre part, l'engagement, pris dans la convention triennale d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat, de mettre en œuvre un « effet redistributif » consistant à allouer un volume de fonds (pour le financement des formations) supérieur au montant des contributions versées par les entreprises des DOM.

Mesure de l'effet redistributif dans les DOM au regard du nombre de salariés formés en 2022



Financements accordés par l'OPCO dans les DOM



Comme ce fut déjà le cas l'année précédente, en 2022, les salariés relevant d'OCAPIAT et travaillant en Outre-Mer ont proportionnellement plus accédé à la formation.

L'accompagnement des entreprises de 50 salariés et plus :

Si la réglementation relative à la formation professionnelle oriente les fonds des OPCO vers les entreprises de moins de 50 salariés, OCAPIAT porte une attention particulière à l'accompagnement de toutes les entreprises de son périmètre y compris celles employant 50 salariés et plus. Cela est d'autant plus important que la majorité des salariés couverts par OCAPIAT travaillent dans des entreprises de 50 salariés et plus.

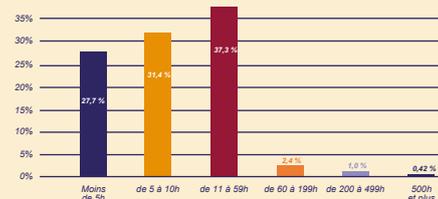
A cet effet, OCAPIAT a développé une gamme de services destinés à faciliter l'identification des besoins en formation (avec notamment des diagnostics RH et numériques), à accompagner l'organisation des actions, à en suivre la réalisation, et assurer leur évaluation.

Le déploiement de cette offre de services, cumulé au développement de l'apprentissage, a permis de développer le taux d'accès à la formation qui a progressé dans toutes les catégories d'entreprises employant 50 salariés et plus.

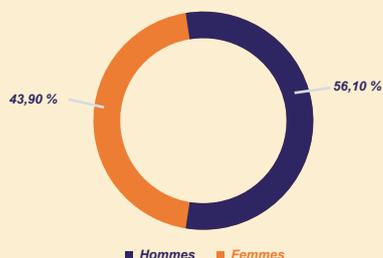
En 2022, le nombre de formations financées au titre des versements volontaires versés par les entreprises a été significatif (plus de 90 000 actions concernant près de 515 000 salariés bénéficiaires).

La très grande majorité des formations financées ont une durée de moins de 60 heures. En effet, moins de 10 % des actions ont une durée de 60 heures et plus. Ces données sont semblables à celles constatées au titre des années passées, et résultent de la nature des formations financées au titre du plan de développement des compétences.

Répartition des formations en fonction de leur durée



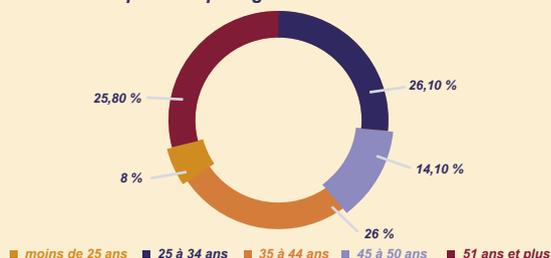
Répartition par sexe des salariés au titre des versements volontaires



Les salariées représentent plus de 43 % des bénéficiaires des actions de formation financées, au titre des versements volontaires, dans les entreprises de 50 salariés et plus.

A noter que dans les TPE-PME (cf. ci-avant) les femmes représentent moins de la moitié tiers des salariés formés.

Répartition par âge des salariés formés



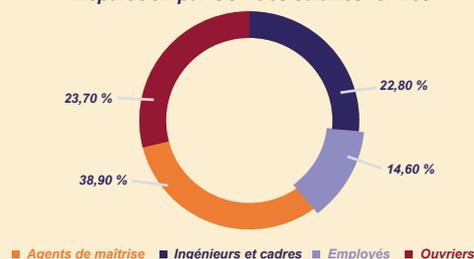
Les salariés entre 25 ans et 44 ans sont les principaux bénéficiaires des actions de formation (ils représentent plus de 48 % des bénéficiaires des actions financées par l'OPCO en 2022).

Le taux de formation des salariés « séniors » (âgés de 45 ans et plus) reste stable par rapport aux années précédentes.

En 2022, les salariés formés relevant d'OCAPIAT sont principalement des agents de maîtrise et des cadres (plus de 60 % des bénéficiaires de formation), et dans une moindre mesure les ouvriers et les employés.

Cette proportion est assez conforme d'une part, aux résultats des années précédentes, et d'autre part, à la typologie des emplois dans ces entreprises.

Répartition par CSP des salariés formés



LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

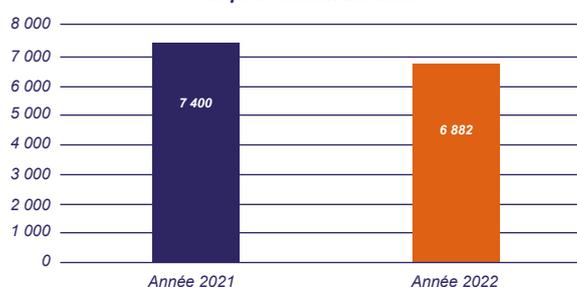
La loi du 5 septembre 2018 a confié aux Opérateurs de compétences (OPCO), à compter du 1er janvier 2020, la gestion et le financement des contrats d'apprentissage. Cette nouvelle mission permet aux OPCO d'intervenir sur l'ensemble des contrats de formation en alternance avec pour objectifs de développer l'utilisation de ces dispositifs en lien avec les actions conduites en matière d'attractivité et de promotion des métiers.

Les contrats de professionnalisation

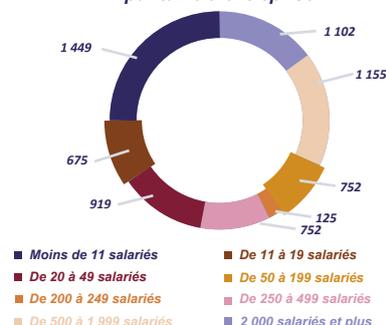
Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance entre un employeur du secteur privé et un salarié répondant à certains critères. Il permet l'acquisition, dans le cadre de la formation continue, d'une qualification professionnelle. Le contrat de professionnalisation doit être écrit et peut être à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Le salarié bénéficie du soutien d'un tuteur.

En 2022, le nombre de contrats de professionnalisation financés par OCAPIAT a diminué de 7 % par rapport à l'année précédente. Le montant des fonds engagés au titre des contrats de professionnalisation est en 2022 de 47,7 M€ contre 51 M€ en 2021.

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation



Répartition des contrats de professionnalisation par taille d'entreprise



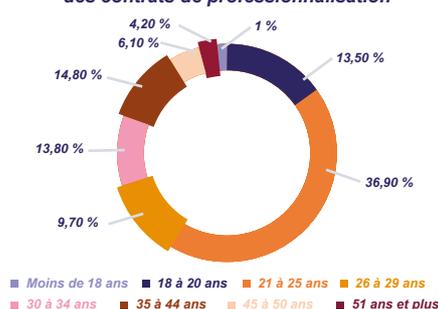
Un peu plus de la moitié (56 %) des contrats de professionnalisation est conclue dans les entreprises de 50 salariés et plus. A noter que 34 % des contrats sont conclus dans les TPE-PME, qui représentent 46 % du nombre total des salariés couverts par l'OPCO.

Les femmes représentent un peu plus de 43 % des bénéficiaires des contrats de professionnalisation financés en 2022. Les bénéficiaires des contrats ont majoritairement entre 21 et 25 ans.

Répartition par sexe des contrats de professionnalisation

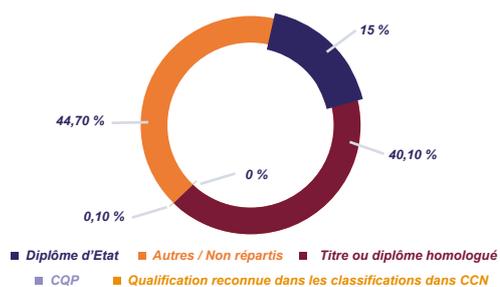


Répartition par âge des bénéficiaires des contrats de professionnalisation

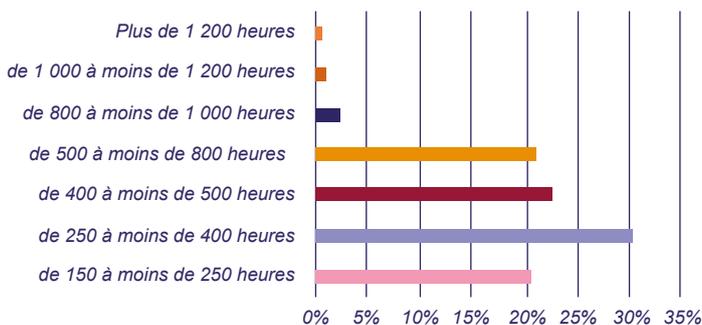


Les formations réalisées dans le cadre des contrats de professionnalisation visent principalement des diplômes et des titres homologués. Leur durée est majoritairement comprise entre 250 et 800 heures (pour 8 contrats sur 10).

Répartition des contrats en fonction du titre / qualification visés



Durée des formations financées par OCAPIAT



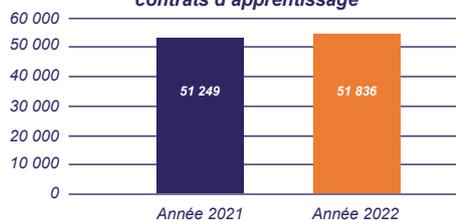
Les contrats d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquies un diplôme d'État ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

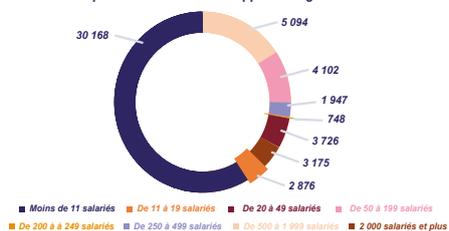
En 2022, le nombre de contrats d'apprentissage financés par OCAPIAT s'est maintenu à un niveau élevé par rapport à l'année précédente dans un contexte de poursuite des aides financières et de progression de plus de 50 % entre 2020 et 2021.

Le montant des fonds engagés en 2022 au titre des contrats d'apprentissage avoisine 725 M€ contre 686 M€ en 2021

Evolution du nombre de contrats d'apprentissage



Répartition des contrats d'apprentissage



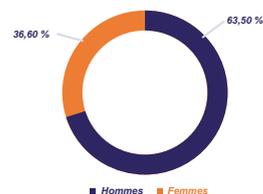
A l'inverse des contrats de professionnalisation, la majorité (près de 70 %) des contrats d'apprentissage est conclue dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour rappel, ces entreprises emploient 46 % des salariés relevant du périmètre d'OCAPIAT.

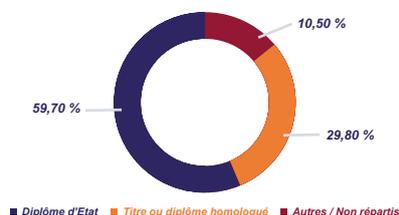
Les femmes représentent près de 36,5 % des bénéficiaires des contrats d'apprentissage financés en 2022. Il convient de noter que ce taux est en hausse constante depuis plusieurs années. Les bénéficiaires des contrats ont majoritairement entre 18 et 20 ans (37,5 % des contrats d'apprentissage).

Les formations réalisées dans le cadre des contrats d'apprentissage visent principalement des diplômes d'Etat. Leur durée est majoritairement comprise entre 18 et 24 mois (pour plus de 44 % des contrats).

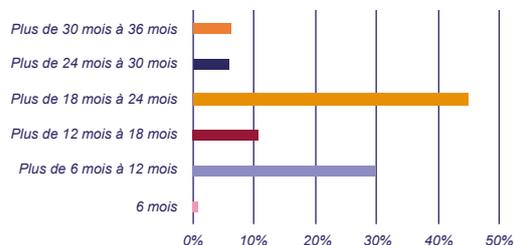
Répartition par sexe des contrats d'apprentissage



Répartition des contrats en fonction du titre visé



Durée des formations financées par OCAPIAT



LE DEVELOPPEMENT DES PARTENARIATS ET DES PROJETS TERRITORIAUX

Focus sur la mise en oeuvre du FNE-Formation



Le Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a octroyé à OCAPIAT une enveloppe globale de 18 600 000 d'euros (frais de gestion compris) pour mettre en œuvre sur 2021 et 2022 des parcours de formation structurés. Cette enveloppe a permis aux entreprises, selon leur situation - en activité partielle [courte et longue durée], en difficulté, en reprise et/ou en mutation - de proposer des parcours permettant la montée en compétences de leurs salariés compte tenu de l'impact des crises successives sur les emplois et compétences. OCAPIAT a engagé, pour la part Etat, près de 15 M€ en 2021-2022 soit 85 % de l'enveloppe attribuée. Pour rappel, en 2021, OCAPIAT avait accompagné près de 400 entreprises employant 13 865 salariés en finançant des parcours FNE pour un coût engagé de 6 517 087 € pour la part Etat.

En 2022, OCAPIAT a poursuivi son accompagnement en finançant des parcours de formation pour 540 entreprises employant 10 000 salariés. Le coût total engagé s'établit à 8 446 389 € de part Etat. 28 % de la subvention FNE a été engagé par les entreprises de moins de 50 salariés et 72 % par celles de plus de 50 salariés (dont 40 % par les entreprises de taille comprise entre 50 et 299 salariés). La majorité de la subvention a été engagée par le secteur des industries alimentaires. Vient ensuite l'interbranche agricole qui a engagé un quart de la subvention.

Exemple de parcours proposé pour une TPE de moins de 50 salariés

- **Le contexte** : l'épizootie d'influenza aviaire a impacté fortement la métropole, DOM compris. Une entreprise de 16 salariés basée au Lamentin (Antilles-Guyane), dont l'activité est centrée sur l'abattage de volailles et de lapins (industrie de la volaille), a été placée en activité partielle de longue durée (APLD). L'accélération et la diffusion rapide du virus, sans précédent, ont eu pour conséquence que l'épizootie s'est étendue aux bassins de production. Dans les zones touchées, des mesures à grande échelle d'élimination des foyers, de dépeuplement préventif et de vide sanitaire ont été prises. Il a été ainsi procédé à l'euthanasie de millions d'animaux afin d'assainir les zones infectées. Ces opérations ont pris plusieurs mois avant de revenir à un niveau de production normal. Cela a impacté fortement les entreprises d'abattage et de transformation des volailles, qui ont vu dans un premier temps les approvisionnements fortement diminués, voire totalement interrompus par la période de vide sanitaire.

- **Le Parcours FNE Formation de 112 heures fait monter en compétences 13 salariés sur la dimension « amélioration des conditions de travail » sur la base d'un parcours articulé autour de 3 axes :**
 - les fondamentaux du management ;
 - l'affutage des couteaux ;
 - les techniques d'abattage.

Les bénéfices du FNE formation :

- gain en efficacité (gains de temps dans le processus d'abattage), en qualité, rapidité ;
- augmentation de la production ;
- développement de la clientèle.





Projet de mise en place d'une Brigade polyvalente multi-activités

Ce projet est initié par OCAPIAT en lien avec la coopérative TRADICOOPA KARAÏB (coopérative mise en place à l'initiative du Président de la CPR Martinique d'OCAPIAT). Ce projet s'inscrit dans le cadre du schéma stratégique de développement socio-économique du Nord de la Martinique. A cette fin, la coopérative Tradicoopa Karayib propose de mettre en place une formation professionnelle ancrée dans son écosystème en prenant en compte l'ensemble des paramètres et facteurs qui contribueront à sa réussite collective.

Un travail important a été effectué par OCAPIAT et l'organisme de formation "Association EXO7" sur les référentiels de formation permettant la polyvalence des salariés qui seront amenés à travailler dans les différentes entreprises de la coopérative en fonction des besoins et des saisons.

Ce projet s'est établi en un PARCOURS « expérimental et sur mesure » autour de 2 phases :

- 🕒 immersion et évaluation des participants – POEI ;
- 🕒 7 contrats de professionnalisation expérimentaux signés à ce jour en fonction du profil et besoins identifiés.



Projet de PCRH collective

La pêche est un secteur d'activité vital pour l'économie guyanaise (3ème secteur économique après le secteur spatial et le bois). OCAPIAT s'est vu dans l'impossibilité de financer la formation des salariés des marins lorsque, en amont, les déclarations sociales n'étaient pas faites correctement. La Direction de la Mer a accepté de financer un poste en CDD (contrat d'apprentissage) pour permettre au Comité Régional des Pêches d'accompagner les armements dans la mise à jour de leur déclaration DSN mis en place en 2022. Le projet - initié par OCAPIAT en lien avec le Comité Régional des Pêches de Guyane soutenu par la DEGECOPOP DEETCC et la Direction de la Mer - a consisté à accompagner plus largement le Comité Régional des Pêches de Guyane soutenu par la DEGECOPOP DEETCC et la Direction de la Mer dans la professionnalisation de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GEPEC) de la filière. OCAPIAT a donc défini une PCRH collective en direction de la filière pêche dont l'objectif est de doter le Comité Régional des Pêches de Guyane d'un Centre de Gestion. Celle-ci est complexe à organiser et devrait prendre appui sur un projet concomitant d'EDEC souhaité par la Collectivité Territoriale de Guyane et le Comité Régional des Pêches Maritimes et des Élevages Marins (CRPMEM).

Projet RSE multisectoriel avec une formation en deux temps

Grâce au co-financement de la charte emploi, un projet multi-sectoriel sur la Responsabilité Sociale des Entreprises a été mis en place en Auvergne Rhône Alpes. Une réflexion sur les défis auxquels les entreprises sont confrontées (climat, approvisionnement, demande de transparence, économie d'eau, énergie, communication, gestion RH,...) a été menée par l'équipe régionale OCAPIAT et une formation a été conçue.

L'ISARA a réalisé cette formation en deux temps : une 1ère partie en collectif d'un jour et demi pour appréhender les concepts fondamentaux de la RSE et la préparation d'un pré-diagnostic que chaque entreprise a réalisé ensuite en interne ; une seconde phase en interne dans chaque entreprise pour une formation action à la réalisation du diagnostic RSE.

Dix entreprises ont participé à cette formation et elles ont fait émerger de nouveaux besoins de formation tels la transition énergétique, l'économie circulaire, le marketing loyal, la mesure de sa performance, ou encore l'analyse environnementale et la mesure des impacts environnementaux, l'attractivité/marque employeur et la Qualité de Vie au Travail (QVT). Une nouvelle formation, toujours co-financée par la charte emploi, mais cette fois sur la QVT a été présentée à ces entreprises pour juin 2023.



Agro-alimentaire & viticulture expérimentent le recrutement de Bénéficiaires de la Protection Internationale (BPI)

Pour répondre au besoin en recrutement sur le territoire, OCAPIAT a proposé de construire une solution envisageant le recrutement de BPI. Deux secteurs d'activité se sont lancés, l'agro-alimentaire et la viticulture, sur quatre bassins d'emploi : Dole, Dijon, Beaune et Migennes. Il s'agissait de combiner deux dispositifs, la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) pour poursuivre l'apprentissage du français et apporter un accompagnement social aux stagiaires, avec un contrat de professionnalisation expérimental d'un an pour apprendre le métier (opérateur de production ou agent viticole).

En partenariat avec les différents acteurs du territoire en lien avec ce public (OFII, Centres d'accueil, IPer Actif 21, Pôle Emploi), les partenaires pédagogiques (AFPA et MFR de Grandchamp) d'OCAPIAT ont œuvré pour permettre le sourcing et l'accompagnement social des candidats. Les 12 entreprises se sont aussi investies dans l'accompagnement de ces futurs salariés, pour faciliter leurs démarches administratives et leur intégration. Grâce à la mobilisation de l'ensemble des partenaires et des entreprises, 28 stagiaires sont entrés dans le dispositif POEC et 24 ont poursuivi avec un contrat de professionnalisation.

Une fois la phase d'ingénierie effectuée à l'aide d'un prestataire et l'action mise en œuvre, reste à analyser les effets positifs de cette nouvelle modalité pédagogique, sur les hommes et l'organisation de l'entreprise.

L'AFeST en situation de recrutement dans le secteur de la charcuterie industrielle par exemple, produit un effet de surprise positif aux nouvelles recrues qui « n'en reviennent pas des moyens mis en œuvre pour les intégrer ! ». Ce sentiment est partagé par les chefs d'équipes qui usent et abusent de ce nouveau moment privilégié qu'est la phase de réflexivité pour écouter mais aussi transmettre « trucs et astuces pour bien effectuer les tâches demandées ». Quant aux Responsables de site, ils découvrent qu'ils peuvent davantage s'appuyer sur leurs chefs d'équipe, possédant des compétences pédagogiques, insoupçonnées jusqu'alors, pour intégrer ou faire progresser. Enfin, le service RH en ressort légitimé dans toute l'organisation de l'entreprise ; il est davantage sollicité par les services techniques. Après ces nombreux constats positifs sur toute l'organisation de l'entreprise, une question émerge : l'AFeST serait-elle au final une action efficace en management ?



GPEC Agilagro en partenariat avec la DREETS et le Conseil Régional Bretagne

Agil'Agro est une action expérimentale de gestion territorialisée des emplois et des compétences, initiée par OCAPIAT et l'ABEA, l'Association Bretonne des entreprises Agroalimentaires. Face aux difficultés de recrutement du secteur, l'objectif est de mettre en œuvre une prestation d'animation sur un territoire ciblé en créant un collectif d'entreprises travaillant en proximité pour expérimenter des solutions innovantes sur leur bassin d'emploi.

En 2022, avec le partenariat financier du Conseil Régional et de la Dreets Bretagne, OCAPIAT a pu mobiliser sur les territoires du Sud Finistère et de l'Est Ille et Vilaine le prestataire Randstadrisemart spécialiste dans l'accompagnement ressources humaines. En lien avec l'ABEA et Pôle Emploi, 2 collectifs de 14 entreprises et 11 entreprises se sont mobilisés. Un certain nombre d'actions a été mené. Parmi elles, un jobdating « Meeting for job » associant un club de basket de Quimper et 2 escape-game « dans la peau d'un recruteur de l'agro » ont plus particulièrement favorisé la rencontre de plus d'une cinquantaine de demandeurs d'emploi.

125 entreprises réunies autour de l'intégration et la fidélisation des salariés en filière alimentaire

En novembre 2022 les DR Bretagne et PDL se sont associées à l'IFRIA OUEST (organisme de formation dédié à la filière de l'agro-alimentaire) pour organiser un événement portant sur les thématiques de l'intégration et la fidélisation des salariés ainsi que sur celle du financement.

Cette demi-journée déclinée en 7 réunions sur 2 régions (Bretagne et Pays de Loire), et 7 villes (Guingamp, Pontivy, Rennes, Chateaugontier, Le Mans, Nantes, Quimper) sur 6 départements (22/56/35/29/44/72) a permis de rencontrer au total 125 entreprises du secteur de l'Industrie Agro-Alimentaire. La préparation de cet événement et sa co-animation ont été assurées par un conseiller de chacune des régions et l'événement co-animé par l'ensemble des conseillers.

2 ateliers au programme : un premier atelier sur « l'intégration-recrutement-fidélisation » animé par l'IFRIA et un second atelier sur la thématique de « l'optimisation des financements » animé par les équipes des conseillers entreprises OCAPIAT des deux régions sur chacun de leur territoire. Riches, les échanges lors de ces deux ateliers ont permis aux entreprises d'échanger sur leurs pratiques de recrutement et d'intégration mais aussi sur la marque employeur.... Le second atelier

a permis de présenter les modalités de financement associées à ces différentes pratiques : recrutement, intégration et développement des compétences au sens plus large. MERALLIANCE, AGROMOUSQUETAIRES, BIGARD, SODEBO, AUBRET, SOCOPA, SASU LE PLENIER BOSCHER ont témoigné sur leurs pratiques.

A noter également la présence d'AGRO VIRTUOSE en démonstration de son outil de formation en réalité virtuelle pour la filière alimentaire.

3ème projet partenarial DR Bretagne et PDL - voir page 33



Des contrats de professionnalisation expérimentaux pour répondre aux besoins en recrutement sur des métiers en tension dans des zones rurales

Plus de 60 contrats de professionnalisation expérimentaux ont été mis en place au sein du Zoo Parc de Beauval sur l'année 2022. Ces contrats ont permis d'attirer et de recruter des personnes n'ayant pas ou peu de connaissances/compétences dans des métiers en tension : «Equipier de restauration», «Valet/Femme de chambre», «Vendeur ou Conseiller en Boutique», «Equipier de service polyvalent», «Soigneur animalier», «Serveur», «Barman», «Cuisinier», «Opérateur télécabine» et «Magasinier».

Ces nouveaux salariés ont suivi un parcours de formation souvent individualisé et en situation de travail. Ils ont ainsi pu répondre aux attentes et à la réalité des métiers du ZooParc de Beauval. Pour l'entreprise, ce dispositif lui a permis d'embaucher des personnes compétentes plus rapidement et d'ouvrir le recrutement à d'autres salariés moins qualifiés au démarrage, et ce, dans un bassin d'emploi en tension. Pour le collaborateur, ce contrat représente une belle opportunité car il peut ainsi développer ses compétences et son employabilité. Ces contrats contribuent également au développement des compétences managériales et à la valorisation des tuteurs et formateurs.

Ce projet est un succès et sera certainement renouvelé et développé sur d'autres métiers en tension au sein du zoo sur l'année 2023.



Former et insérer des demandeurs d'emploi dans la forêt

Les acteurs de la forêt se mobilisent pour recruter et former des opérateurs sylvicoles dans les Vosges.

Dans le cadre du plan de reboisement, OCAPAT, en partenariat avec Pôle Emploi, l'ANEFA, la FNEDT et le CFPPA de Mirecourt, a lancé une opération de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) dans les Vosges. Le groupe, constitué de 8 demandeurs d'emploi d'âges et d'horizons tant professionnels que géographiques différents, a suivi un programme de formation de 300 heures, complété par une phase d'immersion en entreprise de 100 heures. A l'issue de ce parcours, 5 personnes sont pour l'instant en CDD dans une entreprise du secteur forestier, 3 souhaitant poursuivre par un BTS Gestion Forestière en alternance (2 personnes) ou par une formation en horticulture (1 personne).

Fort de cette expérience positive, OCAPAT conduira une nouvelle opération à l'automne 2023, avec la mobilisation de tous ses partenaires.



Région
Hauts-de-France

Partenariat pour développer la mixité Hommes/Femmes en secteurs agricole et agro-alimentaire

Une convention de partenariat a été signée avec la DREETS Hauts de France suite à un appel à projet sur la thématique « Développer la mixité Hommes/Femmes au sein des entreprises des secteurs agricole et agro-alimentaire » : comment développer sa marque employeur auprès des femmes ? Comment se faire accompagner sur des problématiques d'aménagement du temps de travail, d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle afin d'attirer et fidéliser les femmes ? Comment construire et mettre en place des parcours métiers facilitant l'intégration des femmes sur l'ensemble des fonctions de l'entreprise, dont celle de management ou de production ? Comment construire des parcours innovants mobilisant de nouvelles approches pédagogiques (AFEST, FOAD...) ?

3 typologies d'action (modalités) à la clé : le Contrat d'Etudes Prospectives (CEP), les Actions de développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC), la Prestation Conseil en Ressources Humaines (PCRH).

Le partenariat financier avec la DREETS Hauts de France permet aux Entreprises de moins de 250 salariés de bénéficier d'un accompagnement sur les phases de conseil, d'ingénierie et de formations qui en découlent avec une subvention de la DREETS Hauts de France pouvant représenter jusqu'à 50 % des coûts (conseil, ingénierie et coûts pédagogiques).

2ème projet interrégional commun page 31 entre la Direction régionale Hauts de France et la Direction régionale Normandie (convention avec l'ANACT)



Former les réfugiés au métier d'ouvrier paysagiste

En 2022, OCAPIAT IDF a collaboré au montage et à la réussite d'une action de formation de publics « réfugiés » au métier d'ouvrier paysagiste. Cette action a été menée en partenariat étroit avec l'UNEP IDF (Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage) et la FAS IDF (Fédération des Acteurs de la Solidarité). Elle a permis d'apporter à 9 salariés en insertion, grâce au dispositif du contrat de professionnalisation expérimental, une formation à la fois linguistique (FLE) et technique métier de 400 heures. Cette formation très pragmatique et qualitative assurée par 2 organismes différents (PROSODIA et Apprentis d'Auteuil) leur a apporté un socle de base solide pour permettre une insertion durable au sein des 4 entreprises qui se sont engagées (VOISIN PARCS ET JARDINS, ROBERT PAYSAGE, PINSON PAYSAGE et IDVERDE). A l'issue du parcours que les 9 salariés ont terminé, tous ont eu une proposition d'embauche et notamment ont signé au dernier jour de la formation 3 CDI et 3 CDD de 6 mois. L'ensemble des entreprises et des partenaires ont souhaité renouveler une opération similaire en 2023.

L'EDEC secteur du Paysage avec la DRIEETS IDF

Pour répondre à la fois aux préoccupations environnementales, aux grands projets favorisant le développement de l'activité du paysage ainsi qu'aux enjeux économiques et problématiques "Emplois Compétences", OCAPIAT a signé en 2022 une convention avec la DRIEETS IDF. L'objectif est de mettre en œuvre jusqu'en 2024 une action de développement de l'emploi et des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 250 salariés appartenant au secteur du paysage.

Quatre axes prioritaires d'acquisition et de consolidation des compétences sont ciblés :

- renforcement des fondamentaux des végétaux et des sols ;
- développement des éco-pratiques ;

- 🔄 entretien des créations spécialisées (toitures, murs végétalisés, etc.) ;
- 🔄 compétences transverses.

Ce partenariat avec l'Etat devrait permettre de cofinancer les coûts pédagogiques des actions de formation répondant aux quatre axes prioritaires de la convention pour 50 entreprises et 120 salariés, la durée de la formation par stagiaire étant de 42 heures. Le coût global estimé des actions est de 300 K€, incluant une subvention DRIETS IDF de 150 K€. Il faut savoir que le secteur du paysage compte 2 173 entreprises employant 13 500 actifs en Île-de-France. Plus de 90 % ont moins de 10 salariés (source UNEP). L'emploi à plein temps et en CDI y sont les plus répandus. Les salariés y sont relativement jeunes. En Île-de-France, l'âge moyen d'un salarié est de 36 ans (33 ans en moyenne nationale), et un salarié sur quatre a moins de 26 ans.



Le numérique au service de la promotion de l'alternance et du recrutement

Dans un contexte de pénurie de personnels qualifiés et de difficultés à trouver des apprentis, le numérique, qui devient obligatoire dans l'activité quotidienne des salariés, offre également la possibilité d'améliorer le recrutement et le développement des compétences de salariés d'entreprises agroalimentaires de l'Île de la Réunion. OCAPAT a donc convaincu l'ensemble des acteurs insulaires des 4 corpus (entreprises, institutionnels, centres de formation & CFA, relais apprenants) de recourir à ces outils numériques comme levier de valorisation des métiers en tension, vecteur de promotion de l'alternance et technique innovante en matière de recrutement et de formation. Concrètement, OCAPAT a animé en 2022 dans ses locaux 4 ateliers "attractivité et professionnalisation" en collaboration avec ISODOM et COETHYS. Grâce à cet engagement d'OCAPAT initié fin 2021 et à la collaboration à venir en 2023 avec l'ADIR (Association des industries réunionnaises), La Réunion se positionne durablement comme un territoire dynamique favorable à l'alternance et capable de s'adapter aux exigences nouvelles du marché du travail.



ADEC vins et spiritueux

Un Comité de Pilotage exceptionnel de l'ADEC dédié à la filière des Vins & Spiritueux pour le développement de l'emploi et des compétences en Nouvelle-Aquitaine s'est déroulé, en présence de la Présidence Paritaire, le 1er décembre 2022 à l'occasion de la présence d'OCAPAT au salon Vinitech-Sifel.

La convention dont l'avenant signé en octobre 2022 proroge la réalisation jusqu'au 31/12/2023, vise à soutenir les entreprises dans leur effort de développement des compétences afin de développer la qualification et favoriser la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la filière des vins et spiritueux.

Depuis son lancement, ce partenariat entre OCAPAT et la DREETS a permis de soutenir le développement des compétences pour plus de 7 000 salariés issus de plus de 1 200 entreprises.

OCAPIAT et l'Association Régionale des Missions Locales engagés ensemble au sein de la Charte de Coopération régionale pour l'emploi des jeunes

La coopération entre OCAPIAT et les Missions Locales s'est accentuée en 2022 après le lancement de la charte fin 2021. L'objectif est de permettre aux plus de 90 000 jeunes accueillis en Nouvelle-Aquitaine d'accéder à une information sur les métiers, les formations et l'alternance. Quelques actions phares ont été menées au cours de l'année 2022 comme le salon des métiers et formations avec la Mission Locale de Libourne ; l'action « Agir ensemble contre l'illettrisme » avec la Mission Locale du grand Angoumois ; le salon Alternactif avec la Mission Locale de Brive ; la rencontre entre OCAPIAT et les conseillers de la Mission Locale de Parentis ; l'Arena de l'emploi à Parentis en Born ; le forum «Les nouvelles technologies au service des métiers agricoles» avec la Mission Locale de Thouars ; l'évènement «détection de potentiels» réalisé en partenariat avec l'agence Pôle Emploi de Boucau et la Mission Locale du Pays basque pendant la semaine de l'emploi en agro-alimentaire.



RÉGION
NORMANDIE

PROJET INTER REGIONAL Direction régionale Hauts de France et Direction régionale Normandie - Convention signée avec l'ANACT

Convention signée avec l'ANACT au titre d'un appel à projets remporté par OCAPIAT pour déployer une action de RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise) sur les thèmes de la transformation du travail, facteur de performance et d'attractivité pour les entreprises d'OCAPIAT et de la transition écologique.

Avec l'aide du cabinet conseil Co & Sens, spécialisé en RSE, 8 entreprises TPE/PME de secteurs relevant du champ d'OCAPIAT (4 en Hauts de France/4 en Normandie) seront accompagnées dans leur démarche de mise en œuvre opérationnelle de RSE pour répondre à leurs obligations en matière de transition écologique. Le projet consiste à répondre aux enjeux suivants : enjeu d'attractivité sachant qu'une démarche RSE en lien avec la transition écologique est un moyen de valoriser leur image ; enjeu de recrutement face à des candidats qui ont la possibilité de choisir les entreprises qui s'engagent sur des sujets RSE dont la transition écologique ; enjeu de performance pour pouvoir répondre aux enjeux économiques, la démarche RSE étant également un moyen d'optimisation et d'implication des salariés ; enjeu de maintien du climat social notamment pour mieux fidéliser les salariés ; enjeu de changement des pratiques en mettant en place une véritable démarche et en modifiant les pratiques de façon durable. L'enjeu de ce projet est donc d'intégrer de façon durable une véritable culture RSE dans les entreprises.



Projets de GTEC

En 2022, la direction régionale a mis en place des projets de gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC) sur 4 bassins d'emploi. Il s'agit donc de projets d'animation territoriale qui impliquent les entreprises du territoire et les branches ainsi que l'ensemble des acteurs emploi formation (Pôle emploi, missions locales, Deets, Cap emploi...). Les bassins d'emploi concernés : Perpignan (66), Auch/Gimont (32), Montauban (82), Castelnaudary (11).

Les projets ont été financés par la région Occitanie ou par des fonds OCAPIAT (Perpignan). Plusieurs problématiques ont émergé et sont à décliner dans les plans d'actions locaux : marque employeur, attractivité des métiers, sourcing de candidats, attractivité du territoire, mutualisation des ressources... Ces GTEC ont pour effet d'impulser des démarches collectives et partenariales sur ces territoires qui permettent à OCAPIAT de se positionner en véritable opérateur de compétences.

Ateliers d'échanges sur l'alternance

Au cours du dernier trimestre 2022, organisation de 3 ateliers d'échanges sur l'alternance avec plus de 20 CFA du périmètre OCAPIAT et les Conseillers Entreprise d'OCAPIAT. Ces ateliers ont été animés de manière innovante par un prestataire externe avec l'objectif de construire ensemble des actions concourant au développement de l'alternance. L'ambition est de construire un partenariat durable avec les CFA, d'être à l'écoute, de comprendre les attentes de chacun et développer les synergies. La DR souhaite renforcer ensemble la visibilité et la lisibilité du contrat en alternance, développer l'attractivité de l'alternance par l'innovation, accompagner les entreprises pour mieux recruter et mieux fidéliser. Plusieurs axes de travail ont émergé des ateliers.

Ils seront progressivement déclinés collectivement dans les mois à venir :

- 🕒 Action 1: Collaborer et organiser des temps d'échanges structurés
- 🕒 Action 2: Améliorer l'information
- 🕒 Action 3: Communiquer pour valoriser l'alternance
- 🕒 Action 4: Développer l'innovation pédagogique
- 🕒 Action 5: Accompagner les entreprises
- 🕒 Action 6: Faciliter les relations entre l'alternant et l'entreprise



Partenariat avec la Mission Locale du Grand Avignon

Un partenariat a été conclu avec la Mission Locale du Grand Avignon lors du Salon Med'Agri en octobre 2022. Les présidents respectifs des deux structures ont signé une convention de partenariat en présence des services de l'Etat.

L'objet du partenariat consiste à développer une coopération renforcée autour des quatre axes suivants : conforter un cadre territorial impulsant une dynamique entre partenaires ; améliorer l'information sur les métiers, les opportunités d'emploi et d'alternance auprès des jeunes accueillis en Mission Locale et ainsi favoriser leur accès à l'emploi ; développer la découverte des métiers du champ OCAPIAT par le biais de mises en situation professionnelles (PMSMP), d'actions spécifiques de formation (Préparation opérationnelle à l'emploi collectives) ou d'actions d'information/sensibilisation ou encore d'immersion ; contribuer à l'acculturation mutuelle des équipes de conseils. 14 jeunes de la Mission Locale Jeunes du Grand Avignon ont à cette occasion été accueillis sur le stand d'OCAPIAT pour y découvrir les métiers du champ OCAPIAT grâce à la présentation numérique de portraits d'alternants, à des jeux et quiz sur les connaissances de métiers, du contrat d'apprentissage, et à des vidéos en Réalité Virtuelle sur un métier agricole. Ils ont effectué un parcours de visite sur les stands des centres de formation présents au salon, et découvert avec l'IFRIA une ligne de conditionnement de compotes en Réalité Virtuelle.

Ateliers d'échanges sur l'alternance

Au cours du dernier trimestre 2022, la DR PACA a organisé 3 ateliers d'échanges sur l'alternance avec plus de 20 CFA de son périmètre et les Conseillers Entreprise d'OCAPIAT. Ces ateliers ont été animés de manière innovante par un prestataire externe avec l'objectif de construire ensemble des actions concourant au développement de l'alternance.

L'ambition : construire un partenariat durable avec les CFA, être à l'écoute, comprendre les attentes de chacun et développer les synergies. Les objectifs sont de renforcer ensemble la visibilité et la lisibilité du contrat en alternance, de développer l'attractivité de l'alternance par l'innovation, d'accompagner les entreprises pour mieux recruter et mieux fidéliser. Plusieurs axes de travail ont émergé des ateliers. Ils sont ensuite progressivement déclinés collectivement dans les mois à venir. Les 6 actions sont les suivantes : collaborer et organiser des temps d'échanges structurés ; améliorer l'information ; communiquer pour valoriser l'alternance ; développer l'innovation pédagogique ; accompagner les entreprises ; faciliter les relations entre l'alternant et l'entreprise.

Contrat d'objectif régional pluriannuel

Pour créer une coopération renforcée en matière d'emploi, de formation et d'orientation, un contrat d'objectif régional pluriannuel est concerté avec les fédérations professionnelles représentées en région, les acteurs institutionnels du territoire et OCAPIAT. En 2022, OCAPIAT s'est associé à la construction d'un dialogue sectoriel pour partager les constats et besoins de la filière et élaborer le contrat. Le rapport a été présenté par les acteurs le 3 avril 2023. Pour accompagner les entreprises dans le développement de leurs démarches emploi/formation, le Conseil Régional Pays de la Loire soutient, via une convention gérée par OCAPIAT, des actions de formation de tuteurs, d'AFEST, de prestations RH et de certifications. En 2022, OCAPIAT a notamment pu accompagner des formations de tuteurs, pour 64 salariés de 5 entreprises ligériennes.

Ces démarches viennent favoriser les conditions de recrutement, d'intégration et d'évolution des salariés, en complément des pratiques déjà existantes sur les recrutements en contrats en alternance. L'accompagnement de la Région a aussi permis de favoriser la professionnalisation et la certification des compétences des salariés de 8 PME du territoire, sur des parcours individualisés de 37 H à 620 H. Les certifications portent sur des diplômes enregistrés au RNCP et certifications enregistrées au répertoire spécifique visant le développement de compétences (domaine productions agricoles/agroalimentaire, métiers du paysage, gestion et management.). La convention est renouvelée en 2023 pour poursuivre la dynamique du secteur et du territoire.

Contrat d'objectifs pluriannuel entre les directions régionales Bretagne, PDL et le Conseil Régional Pays de la Loire

Pour créer une coopération renforcée en matière d'emploi, de formation et d'orientation, un contrat d'objectif régional pluriannuel est concerté avec les fédérations professionnelles représentées en région, les acteurs institutionnels du territoire et OCAPIAT.

En 2022, OCAPIAT s'est associé à la construction d'un dialogue sectoriel pour partager les constats et besoins de la filière et élaborer le contrat. Le rapport a été présenté par les acteurs le 3 avril 2023.

Pour accompagner les entreprises dans le développement de leurs démarches emploi/formation, la Région soutient via une convention gérée par OCAPIAT des actions de formation de tuteur, d'AFEST, de prestations RH et de certifications.

En 2022, la direction régionale Bretagne a notamment pu accompagner des formations de tuteur, pour 64 salariés de 5 entreprises ligériennes. Ces démarches viennent favoriser les conditions de recrutement, d'intégration et d'évolution des salariés, en complément des pratiques déjà existantes sur les recrutements en contrat en alternance. L'accompagnement de la région a aussi permis de favoriser la professionnalisation et la certification des compétences des salariés de 8 PME du territoire sur des parcours individualisés de 37 heures à 620 heures. Les certifications concernent des diplômes inscrits au RNCP et certifications au répertoire spécifique visant le développement de compétences (Domaine productions agricoles / agroalimentaires, métiers du paysage, gestion et management). La convention est renouvelée en 2023 pour poursuivre la dynamique du secteur et du territoire.

LA CONTRIBUTION D'OCAPIAT AUX SUJETS SOCIÉTAUX

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui a créé les Opérateurs de compétences (OPCO), a confié à ces organismes de nouvelles missions, les faisant ainsi passer d'un rôle de financeur de la formation à un rôle plus large de développeur des compétences.

Cette tendance s'est confirmée depuis 2018 avec de nouvelles prérogatives attribuées aux OPCO sur des sujets d'ordre sociétaux comme l'accompagnement aux transitions et mutations (technologiques, numériques, écologiques) ainsi qu'aux nouvelles normes (comme celles concernant le bien-être animal). Conformément aux orientations stratégiques validées par son Conseil d'administration, OCAPIAT s'est mobilisé sur ces différents sujets en proposant un accompagnement et/ou des services aux entreprises confrontées à ces problématiques.

L'accompagnement des enjeux liés au développement durable et à la transition écologique

La loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique a complété les missions des OPCO en leur confiant le soin « d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences ».

Pour intégrer les enjeux posés par la transition écologique, OCAPIAT a conduit un plan d'action organisé autour de deux axes :

- une étude sur les impacts de la transition écologique sur les compétences des actifs et futurs actifs des secteurs relevant d'OCAPIAT, lancée dans le cadre de la charte emploi ;
- le développement d'actions de sensibilisation et de formation pour accompagner les évolutions de compétences nécessaires pour répondre aux besoins des entreprises.

OCAPIAT propose aux entreprises de son champ d'intervention une offre de formations dédiées aux enjeux de transition écologique dans le cadre de l'offre régionale de formation TPE-PME.

En 2022, il s'agit de 180 offres de formations soit 350 sessions couvrant 80 thématiques (agroécologie, agroéquipements écologiques, méthanisation, HVE etc, ...) réparties dans 11 domaines de formation qui permettent la formation de 4 000 salariés par an. A noter que cette offre de formation est disponible tant en présentiel qu'en distanciel.

Par ailleurs, un nouvel outil de diagnostic de maturité écologique (prévu par la Charte emploi signée avec les ministères en charge du travail, de l'agriculture et de la mer) sera lancé en septembre 2022, et devrait connaître des développements opérationnels au second semestre 2023.

En outre, OCAPIAT a mandaté le consortium CERESCO & Quadrat-Études pour analyser les mutations des métiers de l'agriculture induites par le changement climatique, qui représentent plus de 300 000 emplois, avec des perspectives de croissance à l'avenir.

Ce panorama est décliné en 3 étapes :

- la description des changements climatiques à venir et de leurs impacts directs sur l'activité agricole, forestière et paysagère ;
- le recensement et l'anticipation des impacts sur les emplois, les métiers et les compétences, sous le prisme de l'adaptation (évolution des pratiques et des organisations pour répondre au changement climatique) et de l'atténuation (recherche de réduction des émissions de gaz à effet de serre) ;
- l'identification de leviers d'actions prioritaires et la formulation de préconisations.

Ces changements sont en train de s'accroître très rapidement et vont modifier profondément les métiers et les compétences.

Alors que les salariés et leurs entreprises ont commencé à adopter des stratégies d'adaptation, les décisions politiques concernant l'atténuation pourraient connaître une forte accélération pour répondre aux objectifs de neutralité carbone, bien qu'il soit difficile aujourd'hui d'en prévoir précisément l'amplitude.

L'étude souligne également l'importance d'améliorer en continu la connaissance des impacts et des enjeux liés à l'adaptation et à l'atténuation, car ceux-ci ne se limitent pas à la recherche de solutions pour faire face à un accroissement des aléas climatiques comme les épisodes de sécheresse ou de gel tardif.

Dans ce cadre, les résultats de l'étude amènent à préconiser le lancement d'un "Grand Plan Compétences Climat 2030" pour répondre aux défis posés par le changement climatique qui vont devenir centraux et s'ajouter à d'autres composantes de la transition agroclimatique du secteur comme la modification des modes de protection des cultures ou le retrait d'autorisations de substances actives.

Ce plan devra toucher tous les salariés sur plusieurs thématiques prioritaires comme la gestion et la prévention des aléas climatiques, l'administration de la ressource en eau, ou encore la recomposition des principes agronomiques...), même si l'enjeu est particulièrement élevé pour les métiers décisionnaires comme les chefs de culture.

Grâce à l'évolution de l'offre de formation mais aussi à des efforts accrus de sensibilisation et de promotion, l'objectif d'une partie des formations "adaptées au changement climatique", évaluée dans l'étude par un examen attentif des contenus des cursus, pourrait passer de 5 % à 20 % en 5 ans.

La formation aura assurément un rôle central à jouer dans le « pivotement » de notre société qui devra s'adapter à de nouvelles conditions pour s'inscrire dans un avenir neutre en carbone.

La prise en compte du bien-être animal

Le décret n° 2020-1625 du 18 décembre 2020 portant sur les diverses mesures relatives au bien-être des animaux d'élevage et de compagnie prévoit l'interdiction d'appliquer des techniques d'élevage susceptibles d'occasionner des souffrances inutiles aux animaux. La loi impose donc que tout responsable d'un élevage désigne au sein de son personnel une personne formée au bien-être animal, dit « référent bien-être animal ». Cette personne est chargée d'y sensibiliser les personnes au contact des animaux. Elle peut être le responsable de l'entreprise ou l'un de ses salariés.

C'est dans le cadre de cette mesure nationale applicable depuis le 3 janvier 2022 que VIVEA et OCAPIAT, avec le soutien du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, collaborent pour financer et faciliter l'accès à ces formations aux futurs stagiaires.

Les formations labellisées « bien-être animal » doivent répondre à un cahier des charges précis et ont pour objectifs :

- 🕒 d'atteindre une meilleure prise en compte des connaissances scientifiques sur le bien-être animal ;
- 🕒 de créer une dynamique autour des démarches de progrès en cours ;
- 🕒 de faire reconnaître le métier d'éleveur et de valoriser la qualité des productions commercialisées.

Les offres de formation labellisées « bien-être animal » sont à destination des exploitations et entreprises agricoles, des structures coopératives propriétaires d'élevage et d'une manière générale de toute structure d'entreprise élevant des animaux domestiques, concernée par les nouvelles dispositions réglementaires. En 2022, en agriculture, seuls les élevages porcins et de volailles sont concernés par l'obligation réglementaire.

Le parcours de formation est composé :

- 🕒 d'un module distanciel commun d'une durée de deux heures ;
- 🕒 d'une formation labellisée « bien-être animal » d'une durée minimale de 7 heures.

En 2022, OCAPIAT propose 135 offres de formation labellisées « bien-être animal » dans le cadre du catalogue de formations à destination des secteurs d'activité tels que l'aviculture, l'élevage bovin, l'élevage porcins... 90 stagiaires salariés d'un élevage ont participé à l'une des formations labellisées « bien-être animal ».

L'accompagnement des entreprises aux transitions numériques

Pour accompagner les dirigeants et responsables RH des TPE/PME à mieux appréhender les impacts de la transformation digitale sur les compétences des salariés, OCAPIAT, avec le concours du Fonds Social Européen, a développé un outil d'évaluation et d'action (feuille de route opérationnelle). Entièrement digital, l'autodiagnostic Diag'Num est proposé pour le secteur alimentaire en accès gratuit aux entreprises de toute taille. Diag'Num a été construit autour d'une série de 50 questions sur les enjeux clés du digital dans nos secteurs. Il aborde 9 thématiques (voir encadré) autour des compétences digitales. L'outil permet d'évaluer la maturité digitale de l'entreprise. Il propose des pistes d'actions pour répondre aux besoins en compétences digitales, ainsi qu'un accompagnement à la demande par le conseiller entreprise.

Les 9 thématiques abordées par Diag'Num sont les suivantes :



A l'issue de chaque autotest, que l'entreprise peut réaliser seule ou accompagnée de son conseiller, un rapport complet détaillé, personnalisé et téléchargeable est mis à disposition.

Fin 2022, près de 50 entreprises ont réalisé le test (contre 44 entreprises en 2021), avec un score moyen de 275 (chacune des 9 thématiques étant notée sur 90, l'utilisateur obtient donc un score final sur 900, qui est ensuite ramené sur 1 000 pour des questions de lisibilité). Ce score est révélateur de deux situations :

- 🕒 les entreprises ont, compte tenu de l'état de leur transformation numérique, encore relativement peu besoin de compétences digitales pour gérer les projets en cours
- 🕒 les entreprises doivent encore lancer, si cela est nécessaire pour elles, de nouveaux projets tenant compte du numérique.

En 2023, l'autodiagnostic Diag'Num sera étendu et rendu accessible à l'ensemble des entreprises relevant de tous les secteurs d'activité du périmètre OCAPIAT.

Les enjeux de transition alimentaire (souveraineté)

Pour permettre au pays de s'engager dans une période de profondes transformations à l'issue de la crise sanitaire, France 2030 - plan annoncé par le Président de la République le 12 octobre 2021 - répond à un objectif clair : préparer la France de demain par des choix d'investissements stratégiques majeurs au service de nos concitoyens et par une ambition écologique forte, pour mieux produire, mieux vivre et mieux comprendre notre monde. Il s'agit à la fois de rattraper notre retard dans certains secteurs historiques et de donner un temps d'avance à la France en créant de nouvelles filières industrielles et technologiques pour accompagner les transitions écologiques et numériques.

Conçu à la suite de consultations très larges, France 2030 consacrerà à cette ambition 34 Mds€ dans les cinq prochaines années. France 2030 s'articule autour de 10 objectifs, qui amplifient et accélèrent les investissements portés par les programmes d'investissements d'avenir :

- 🕒 favoriser l'émergence d'une offre française de petits réacteurs nucléaires (small modular reactors, SMR) d'ici 2035 ;
- 🕒 devenir le leader de l'hydrogène décarboné et développer des technologies d'ENR à la pointe ;
- 🕒 décarboner notre industrie ;
- 🕒 produire en France, à l'horizon 2030, près de 2 millions de véhicules électriques et hybrides ;
- 🕒 produire en France, d'ici 2030, le premier avion bas-carbone ;
- 🕒 **investir dans une alimentation saine, durable et traçable afin d'accélérer la révolution agricole et alimentaire sur laquelle la France est un pays leader ;**
- 🕒 produire en France au minimum 20 biomédicaments, en particulier contre les cancers, les maladies chroniques dont celles liées à l'âge et créer les dispositifs médicaux de demain ;

- placer la France en tête de la production des contenus culturels et créatifs ;
- prendre toute notre part dans l'aventure spatiale ;
- investir dans le champ des fonds marins.

L'atteinte de ces objectifs dépend de plusieurs conditions, qui bénéficient également de ces investissements. En particulier, l'un des enjeux majeurs est de soutenir l'émergence de talents et d'accélérer l'adaptation des formations aux besoins de compétences des nouvelles filières et des métiers d'avenir.

L'ambition de l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) « Compétences et métiers d'avenir » est d'anticiper autant que possible et de contribuer à satisfaire les besoins en emploi ou en compétences, que ceux-ci soient sanctionnés par des titres, des certifications ou des diplômes. Il s'agit aussi d'accélérer la mise en oeuvre de formations y préparant, de faciliter l'accès à ces formations (en améliorant la diffusion de l'information et en renforçant l'attractivité) mais également l'inscription à celles-ci tant en cursus de formation initiale qu'en formation continue quel que soit le statut de l'actif (salarié, demandeur d'emploi, indépendant, libéral ou entrepreneur).

L'ingénierie de formation sur des métiers en tension peut également renforcer la capacité d'OCAPIAT à atteindre les objectifs de France 2030. Ainsi, il peut être question de réaliser si nécessaire les diagnostics de besoins en compétences et en formations mais également d'identifier les initiatives et projets en rapport avec une stratégie ou plusieurs stratégies nationales ou encore de financer les projets les plus adaptés de l'AMI « Compétences et métiers d'avenir », parmi ceux sélectionnés selon une procédure exigeante. Les décisions prises dans le cadre de cet AMI tiendront compte notamment des autres initiatives du programme d'investissements d'avenir et du plan de relance.

DICTIA (Diagnostic des Compétences Territoriales pour l'Industrie Agroalimentaire)

OCAPIAT a confirmé, par courrier, le 25 avril 2022, son soutien à ce projet permettant d'assurer une complémentarité des différents diagnostics, sans contrepartie financière.

Le projet de diagnostic s'articule autour de 2 axes d'analyse :

- analyse des besoins des IAA en termes d'évolution des effectifs, des emplois et des compétences attendues par des études GTEC régionales (Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences) permettant une consolidation nationale des données ;
- identification des offres de formations régionales et nationales.

L'enjeu premier est de proposer aux différents acteurs et partenaires des IAA, après cette phase de diagnostic, une démarche conjointe de GTEC construisant une GPEC nationale des métiers agroalimentaires. Un plan d'action national sera préconisé et décliné selon les besoins des régions.

L'objectif second de cette démarche est d'impulser des échanges entre les acteurs de l'agroalimentaire au niveau européen et international afin d'anticiper les évolutions mondiales à venir et de travailler sur des échanges de bonnes pratiques... démarches inexistantes à date.

FAMEX 2030 (Façade méditerranéenne exemplaire en 2030)

Famex est un projet innovant regroupant trois régions académiques (PACA, Occitanie et Corse) autour de quatre axes afin de répondre aux enjeux de demain (10 millions d'euros dont 5 M€ de subvention France 2030) pour développer :

- la pêche et l'aquaculture pour une alimentation durable ;
- les mobilités marines décarbonées et ports propres ;
- l'attractivité et la durabilité des métiers de la mer ;
- l'aide décisionnelle au pilotage des politiques publiques.

Le Conseil d'administration d'OCAPIAT du 13 décembre 2022 a validé une résolution entérinant l'entrée au consortium du projet Façade Méditerranée Exemplaire en 2030 (FAMEX).

Qu'est-ce que le projet FAMEX 2030 ?

Suite à l'initiative lancée par le Président de la République lors du Sommet « One Planet » qui s'est tenu à l'Élysée le 11 janvier 2021, une coalition a été initiée pour une Méditerranée mer exemplaire en 2030.

Le projet FAMEX a été déclaré lauréat (le 27 juillet 2022) de l'Appel à manifestation d'intérêt Compétences et Métiers d'avenir, piloté par la Banque des territoires. Ce projet permet d'allier le secteur de la pêche, des cultures marines et de l'alimentation durable, la décarbonation des mobilités marines et les ports propres, avec des actions transverses de promotion, d'observation et d'accompagnement du verdissement des métiers de la mer ».

Ce projet porté par l'Université de Toulon et son campus des métiers et des qualifications, propose une réponse ambitieuse et coordonnée à l'échelle des 3 régions littorales pour accélérer en 5 ans l'adaptation des compétences et l'anticipation des nouveaux métiers générés par le verdissement de l'économie de la mer littorale et maritime.

Cette initiative s'inscrit ainsi dans deux des dix objectifs stratégiques définis le 12 octobre 2021 par le plan France 2030 : investir dans les compétences d'avenir et les nouveaux métiers, pour une alimentation saine, durable et traçable et pour décarboner nos mobilités. 10 M€ seront engagés pour atteindre les objectifs fixés et construire les solutions de demain.

L'Opérateur de compétences OCAPAT et le projet FAMEX

La loi Climat et Résilience du 24 août 2021 confie aux Opérateurs de compétences la mission d'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique. OCAPAT, à travers ce projet FAMEX, a l'ambition commune de construire et de mettre en œuvre conjointement des solutions pour répondre à des enjeux majeurs tant économiques qu'environnementaux.

Compte tenu de l'importance de ce projet, OCAPAT a décidé de mobiliser ses moyens techniques, humains et financiers pour accompagner et mettre en œuvre le projet FAMEX 2030. Cela s'est notamment traduit d'une part, par l'intégration d'OCAPAT au consortium qui pilote ce projet, et d'autre part, par un travail engagé avec la Commission Sectorielle Paritaire Pêche et Cultures Marines de l'OPCO pour financer en 2023 (pour 40 K€) la mise en place d'une application mobile/outil pédagogique de gestion sanitaire et d'aide à la décision pour les conchyliculteurs.

Les Sentinelles, dispositif de prévention en agriculture

Le dispositif « sentinelles », co-porté par le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire et celui de la Santé, consiste à identifier des personnes (professionnelles ou non), volontaires et majeures parmi les visiteurs d'exploitations agricoles (comme les élus, les vétérinaires, les agents de l'Etat, les contrôleurs laitiers, les conseillers bancaires ou d'assurances, facteurs, gendarmes, pompiers, etc.).

La feuille de route « sentinelles » rédigée par la mission interministérielle et l'instruction du Ministère de la Santé et de la Prévention du 6 juillet 2022 relative à la stratégie nationale de prévention du suicide sont venues préciser le rôle de la MSA (Mutualité sociale agricole) dans le déploiement du dispositif.

Ces « sentinelles » ont pour rôle d'une part de repérer les signes de crise suicidaire pour permettre aux « agriculteurs » (exploitants et salariés) présentant des signes, d'accéder à une prise en charge sanitaire de proximité, d'autre part de conseiller l'entourage de la personne en crise. Le rôle de la « sentinelle » est aussi de repérer les personnes en risque de « mal-être ».

Pour être qualifiées de « sentinelles en agriculture », les personnes vont bénéficier d'un dispositif de formation et d'accompagnement leur permettant de réaliser les actions d'évaluation, d'intervention ou d'accompagnement auprès des personnes en situation de mal-être et/ou en risque suicidaire comme indiqué dans la feuille de route « sentinelles » rédigée par la mission interministérielle et l'instruction du Ministère de la Santé et de la Prévention du 6 juillet 2022 relative à la stratégie nationale de prévention du suicide dans le monde agricole.

Le Conseil d'administration OCAPAT a été saisi le 29 septembre 2022 et a décidé de mobiliser un financement dédié à la formation des « sentinelles » ayant la qualité de salariés éligibles au dispositif selon des modalités restant à définir.

Les travaux de coordination pour la mise en œuvre de la formation des sentinelles « agricoles » ont été lancés dès fin 2022 en collaboration entre les différentes parties prenantes : Direction Générale de la Santé, CCMSA, ARS, VIVEA et OCAPAT dans l'objectif d'élaborer le plan d'action comportant les actions à réaliser par chacun des acteurs ainsi qu'un cahier des charges de la formation à finaliser en 2023. L'objectif visé est une mise en œuvre opérationnelle par OCAPAT de formations « référencées » à l'horizon 2024.

L'ACCOMPAGNEMENT DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Référents

Souhaitant une amélioration continue de son service auprès des Branches professionnelles, OCAPIAT a en 2022 décidé de créer une nouvelle mission au sein de la direction dédiée. Ainsi, quatre référents ont été désignés. Leur mission est d'assurer un premier niveau de contacts vers l'ensemble des services d'OCAPIAT. Cette mission qui tend à se poursuivre sur le long terme sera renforcée par des échanges réguliers avec les représentants des branches. L'objectif sera alors de pouvoir au mieux anticiper les réponses aux problématiques de celles-ci par la connaissance fine de leurs enjeux et des stratégies définies dans le cadre de leurs politiques emploi-formation.

NPEC (niveaux de prise en charge)

L'accompagnement des branches professionnelles sur le volet apprentissage a pris tout son sens en 2022 lors du premier volet de la campagne de revoyure initiée par France Compétences. En effet, suite aux annonces d'anticipation de la campagne de fixation des NPEC par France Compétences et du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, de la nécessité de réduire le déficit de cette agence d'Etat, OCAPIAT s'est rapidement organisé pour assurer aux branches un accompagnement dans la définition des NPEC, l'organisation des CPNE (Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi) et les dépôts de leurs décisions dans le système d'information.

Dans un premier temps, OCAPIAT a pu guider les branches dans la compréhension de la méthode et du calendrier de cette campagne.

OCAPIAT a pu mobiliser l'ensemble des données à sa disposition afin de préparer avec les branches un positionnement pertinent et légitime vers les diplômes utilisés par celles-ci.

Ainsi, plus de 4000 positionnements ont été réalisés par les branches, positionnements sur lesquels France compétences a effectué très peu de recommandations.

L'accompagnement des branches sur ce sujet a ainsi pu permettre un financement pertinent et serein des apprentis et optimiser la réduction du reste à charge pour les entreprises.

Par ailleurs, l'impact du fin travail de définition de ces coûts a également permis un gain de près de 40 millions d'euros à OCAPIAT car, au-delà des quelques recommandations, une grande partie des NPEC ont pu connaître des augmentations par une reconnaissance par France Compétences de la méthode de construction du prix proposé ce qui a abouti à la validation d'un grand nombre de propositions.

L'accompagnement des branches professionnelles sur ce sujet des NPEC est un enjeu des plus stratégiques pour OCAPIAT qui bénéficie largement du système de péréquation. L'intérêt de la pertinence des NPEC permet au CFA de proposer des formations de qualité aux apprentis et le niveau d'exigence des entreprises est respecté. C'est donc, dans cette logique de prolonger cette ambition, qu'OCAPIAT maintiendra son niveau d'expertise et de service auprès des branches dans le but de faire de l'apprentissage un véritable outil de recrutement et de fidélisation pour les entreprises.

CPF

Suite à la décision du Conseil d'administration d'assurer les compléments de prise en charge des projets de formation de ses ressortissants financés par le CPF, un travail de fond a dû être réalisé avec les Caisses des Dépôts en charge du dispositif. C'est donc, dans un premier temps, près de 6,8 millions d'euros de fonds dont ont pu bénéficier 2808 salariés couverts par le champ d'OCAPIAT sur la période 2021/2022. Certaines branches professionnelles et notamment, celles du secteur alimentaire sont même allées jusqu'à la création d'un fonds conventionnel de branche visant à accompagner les projets de certifications des salariés par le CPF. La baisse des reports à nouveau et les déboires de la Caisse des Dépôts dans la gestion de nos fonds ont néanmoins eu raison de ces politiques volontaristes.

En effet, dès le mois d'avril OCAPIAT a constaté des incohérences dans les bilans transmis par la Caisse des Dépôts. C'est ainsi qu'il a été découvert que certains organismes de formation frauduleux avaient organisé un schéma crapuleux de détournement des fonds du CPF.

Depuis, plusieurs réunions techniques entre OCAPIAT et la Caisse des Dépôts se sont tenues entre le mois de mai et le mois de décembre 2022.

Elles ont permis de mettre en œuvre :

- un état des lieux des dossiers frauduleux et présentation des actions de surveillance et de régulation menée par la Caisse des Dépôts ;
- le blocage des paiements ;
- le déréférencement de 27 dispensateurs de formation sur les 37 organismes de formation suspectés par la Caisse des Dépôts ;
- la suspension des abondements CPF à la demande du Conseil d'Administration et de la CSP du secteur alimentaire du mois de juin ;
- la modification des critères d'abondements pour limiter les fraudes : instauration de plafonds de prise en charge selon la nature des actions de formation (certifiantes / non certifiantes), nécessité de disposer d'un montant de droit de formation d'au moins 1 € et demande de mise en place d'un délai de carence de 12 mois entre deux dossiers. Le dernier point reste en attente de mise en œuvre car il nécessite des développements informatiques par la Caisse des Dépôts.

La Caisse des Dépôts a engagé des actions en justice au civil et au pénal, elle interroge également sur la capacité d'OCAPIAT à partager la démarche.

Plus de 1,18 million d'euros a été détourné au détriment des salariés des branches du champ concernant 314 organismes de formation.

A ce jour, OCAPIAT a déjà récupéré 485 000 € auprès de la Caisse des Dépôts et suit désormais de manière très attentive les mouvements de fonds sur les fonds conventionnels dont les branches lui ont confié la gestion. Par ailleurs, le Conseil d'Administration a préféré neutraliser tout risque et a fait le choix de ne plus cofinancer le CPF.

Accompagnement des branches professionnelles

En 2022, OCAPIAT a travaillé sur le maintien de son accompagnement des branches professionnelles autour d'axes forts des politiques emploi-formation des branches professionnelles.

En premier lieu de cet accompagnement, la nomination de référents et l'accompagnement des Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi (CPNE). En 2022, OCAPIAT a participé à l'ensemble des CPNE qui l'ont sollicité. Le travail d'OCAPIAT auprès des CPNE s'organise en plusieurs temps : un travail de veille juridique sur les cofinancements et les dispositions légales, la réalisation de bilans de branches (engagements d'actions de formation, données sociologiques sur les stagiaires, données territorialisées, par taille d'entreprises, ...) et enfin, l'accompagnement dans la rédaction des projets d'actions autour des thématiques études, certification et attractivité. En outre, OCAPIAT accompagne également 7 observatoires de branches dans la consolidation et l'exploitation de données ainsi que la réalisation d'études.

Concernant les fonds conventionnels, ce sont 9 commissions coordonnées qui se réunissent en moyenne 3 fois par an et pour lesquelles OCAPIAT assure le suivi. Cela concerne 37 branches professionnelles couvrant 12,27 millions d'euros de collecte brute en 2022.

Concernant la production d'études, ce sont plus 9 études menées pour 1,24 M€ d'engagés par les branches professionnelles. De l'observation et la construction de données chiffrées à des thématiques à fort enjeux pour les branches comme le changement climatique, il s'agit d'un ensemble d'éléments construits mis au service des branches professionnelles afin de les accompagner dans la gestion et l'amélioration de leurs politiques emploi-formation et contribuant ainsi au développement de leurs secteurs professionnels. Pour cela OCAPIAT assure un lien continu avec les prestataires retenus dans le cadre d'une mise en concurrence préalable. OCAPIAT a notamment finalisé la construction d'une plateforme dédiée aux branches professionnelles leur donnant accès à des données publiques consolidées.

La certification est toujours plus au cœur des politiques de branches. La gestion de cette certification est confiée à OCAPIAT. Elle est renforcée par les travaux de la charte emploi qui a initié, en 2022, une refonte totale de la plateforme EVALIM, plateforme de gestion des CQP qui vise à pouvoir accueillir les 80 CQP et titres professionnels créés par les branches professionnelles.

Les transformations opérées par la réforme de la formation de 2018 et les missions de France Compétences sur la reconnaissance des certifications de branches ont cependant entraîné de réelles difficultés dans l'accès des entreprises aux financements de ces

En ce qui concerne l'apprentissage, au-delà des campagnes NPEC, un travail au long cours de promotion de l'apprentissage et de levée des problématiques s'opère au quotidien auprès des entreprises des branches professionnelles.

L'attractivité des métiers, l'orientation et la promotion des formations est également centrale dans l'activité d'OCAPIAT qui continue d'accompagner les branches dans leurs projets, avec plus 2,9 millions d'euros engagés en 2022 par les différentes commissions sectorielles paritaires (CSP) et le comité paritaire de suivi des actions transverses (CPSAT). C'est également avec un renforcement de la transversalité qu'OCAPIAT a continué de faire vivre la convention cadre de coopération avec le Ministère de l'Agriculture et le Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse.

OCAPIAT, avec le soutien de son CPSAT, a également pu réaliser 12 actions régionales et 16 salons contribuant ainsi à la vivacité de l'attractivité des métiers de son champ. Dans le même temps, une campagne de communication digitale a permis de mettre en avant les métiers du champ de couverture d'OCAPIAT et de valoriser l'alternance auprès des jeunes et des entreprises via les réseaux sociaux (Instagram et Facebook) et le site Cap vers l'Alternance.

Etudes et prospective

En 2022, le Pôle Etudes et Prospective d'OCAPIAT a accompagné les Branches Professionnelles dans la conduite d'études portant sur des enjeux au cœur de leur activité. Plusieurs études ont vu le jour tout au long de cette année :

- l'étude prospective sur les impacts des changements climatiques en termes d'activités, de métiers, d'emplois et de compétences pour les exploitations agricoles, portée par l'Observatoire de la Production Agricole ;
- l'étude prospective sur les métiers stratégiques, sensibles et en tension dans la Coopération Agricole, portée par l'Observatoire de Coopération Agricole ;
- les portraits statistiques régionaux sectoriels portés par l'Observatoire des Industries Agroalimentaires (ObservIA) et l'observatoire de la Coopération Agricole ;
- l'étude complémentaire sur les pratiques et le développement de l'alternance dans le secteur alimentaire en régions Nouvelle Aquitaine, Auvergne Rhône-Alpes, Pays de la Loire et Bourgogne-Franche-Comté portée par l'Observatoire des Industries Agroalimentaires (ObservIA) et l'observatoire de la Coopération Agricole ;
- la mise en œuvre du socle de données emplois, métiers, compétences, formations, porté en comité paritaire de suivi des actions transverses.

Par ailleurs, le Pôle études et prospective a lancé plusieurs études en 2022 afin de répondre aux défis auxquels sont confrontées les Branches Professionnelles :

- la réalisation de fiches métiers communicantes à destination du site internet de l'Observatoire des Vins et Spiritueux ;
- l'étude qualitative de l'égalité professionnelle au sein des branches de l'observatoire des métiers et des qualifications du Commerce Agricole ;
- la rénovation du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME 4.0) de Pôle emploi portée par le Comité Paritaire de Suivi des Actions Transverses ;
- la cartographie et le répertoire des fiches métiers portés par le Comité Paritaire de Suivi des Actions Transverses ;
- l'étude sur les trajectoires professionnelles en agriculture et la pluriactivité portée par le Comité Paritaire de Suivi des Actions Transverses ;
- la diffusion et la valorisation des études portées en Comité Paritaire de Suivi des Actions Transverses ;
- l'analyse de l'offre et les évolutions des dispositifs de professionnalisation/certification visant les métiers de technico-commercial, personnel de silo et chauffeur de la branche des produits du sol ;
- l'étude prospective SEET sur les métiers Stratégiques, en particulier Evolution, Emergents et en Tension dans le secteur Agricole, portée par l'Observatoire de la Production Agricole ;
- l'étude prospective de l'impact des transitions écologiques, environnementales et énergétiques portée par l'Observatoire des Industries Agroalimentaires (ObservIA) et l'observatoire de la Coopération Agricole.

CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2020-2022

La réglementation prévoit la conclusion d'une convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) entre l'Etat et chaque Opérateur de compétences.

Cette convention prévoit les modalités de financement, le cadre d'action ainsi que les objectifs et les résultats attendus des opérateurs dans la conduite de leurs missions. La loi du 5 Septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » rend cette convention plus prescriptive. En effet, il est à présent prévu qu'en cas de dépassement des plafonds de frais négociés et/ou lorsque les objectifs ne sont pas atteints, une mise en demeure est adressée à l'OPCO, au terme de laquelle des sanctions peuvent être prises pouvant aller jusqu'au retrait de l'agrément de l'organisme.

Indicateurs de la convention d'objectifs et de moyens (COM 2020-2022)

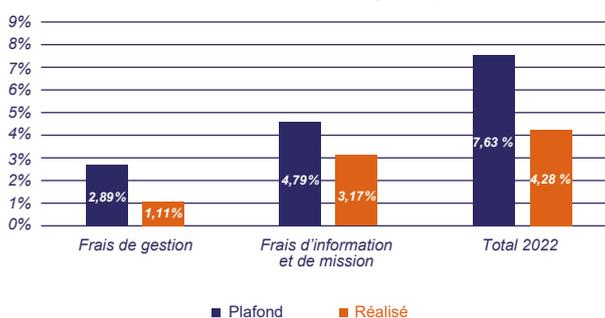
Pour la 1ère génération de la COM « post-réforme », dix indicateurs ont été fixés, dont 5 sont communs à l'ensemble des OPCO et 5 sont spécifiques à chacun d'entre eux.

Détail des 10 indicateurs de la Convention triennale d'objectifs et de moyens			
Indicateurs communs		Indicateurs particuliers OCAPAT	
1	Nombre de contrats de professionnalisation et de contrats d'apprentissage	6	Activité de l'OPCO en faveur des salariés ayant un faible niveau de qualification
2	Activité de l'OPCO envers les TPE/PME	7	Activité sur les dispositifs spécifiques favorisant l'intégration ou le maintien dans l'emploi
3	Capacité de l'OPCO à aller chercher des cofinancements	8	Activité de l'OPCO en faveur des demandeurs d'emploi
4	Gestion administrative des dossiers	9	Activité de l'OPCO en faveur des demandeurs DOM
5	Couverture territoriale par conseiller	10	Contrôle qualité de l'offre de formation

Maîtrise du plafond de frais de fonctionnement

La COM 2020-2022 détermine pour chacune des trois années le taux annuel plafond des frais de fonctionnement d'OCAPAT qui est pour 2021 de 8,4 % (des ressources gérées) se répartissant de la façon suivante : 3,23 % pour les frais de gestion, et 5,17 % pour les frais d'information et de mission.

Maîtrise des frais de remboursement 2022
(en % des ressources gérées)



En 2022, le budget de fonctionnement a été pleinement maîtrisé avec un montant total de 39,7 M€ correspondant à un taux global de frais de 4,28 % (pour un plafond fixé à 7,63 % dans la COM) :

- dont 1,11 % au titre des frais de gestion ;
- et 3,17 % au titre des frais d'information et de mission.

LES COMPTES DE L'EXERCICE 2022

Le bilan de l'exercice 2022

ACTIF	Exercice clos le 31/12/2022 12 mois			Exercice clos le 31/12/2021 12 mois
	Brut	Amort.prov	Net	Net
Actif immobilisé				
Immobilisations Incorporelles	4 545 463	3 583 798	961 665	1 752 738
Immobilisations Corporelles	56 282 654	25 718 779	30 563 875	33 128 680
Immobilisations Financières	170 341	40 299	130 042	398 623
TOTAL (I)	60 998 458	29 342 876	31 655 583	35 280 041
Actif circulant				
France Compétences	648 926 384		648 926 384	495 074 619
Créances sur subventions	27 040 645	5 374 529	21 666 116	33 840 193
Adhérents et comptes rattachés	84 854 908		84 854 908	212 254 462
Autres créances	45 666 851		45 666 851	16 173 107
Valeurs mobilières de placement	135 339 758		135 339 758	115 063 983
Disponibilités	401 234 019		401 234 019	430 336 704
Comptes de liaison	-		-	-
TOTAL (II)	1 343 062 565	5 374 529	1 337 688 036	1 302 743 068
Charges constatés d'avance (III)	650 342	-	650 342	653 989
TOTAL ACTIF (I + II+III)	1 404 711 365	34 717 404	1 369 993 961	1 338 677 098

PASSIF	Exercice clos le 31/12/2022 12 mois	Exercice clos le 31/12/2021 12 mois
Fonds Propres		
Réserves	-	368 965
Report à nouveau	160 621 111	201 840 477
Résultat	-30 454 821	-41 588 330
TOTAL (I)	130 166 291	160 621 111
Fonds Dédiés	12 066 995	24 405 920
Provisions		
Provisions pour risques	3 284 202	2 971 002
Provisions pour charges	2 009 559	2 320 117
TOTAL (II)	5 293 761	5 291 119
Dettes		
Empunts et Dettes assimilées	383 974 026	325 976 072
France Compétences	4 996 758	41 054 787
Charges à payer pour EFF	778 841 176	712 382 327
Dettes fournisseurs	1 114 971	3 403 589
Dettes fiscales et sociales	30 265 106	38 650 404
Autres dettes	11 679 604	14 059 438
Comptes de liaison	-	-
TOTAL (III)	1 210 871 641	1 135 526 617
Produits constatés d'avance (IV)	11 595 273	12 832 330
TOTAL PASSIF (I + II+III+ IV)	1 369 993 961	1 338 677 098

LES COMPTES DE L'EXERCICE 2022

Le compte de résultat de l'exercice 2022

COMPTE DE RESULTAT	Exercice clos le 31/12/2022 12 mois	Exercice clos le 31/12/2021 12 mois
Produits de formation		
. Collecte liée à l'obligation légale	7 890 821	509 916 389
. Concours France Compétences		
- Au titre des Collectes légales	229 219 875	10 697 624
- Au titre de la Péréquation	466 022 495	441 730 993
. Contributions supplémentaires	226 869 537	194 685 281
. Subventions de formation	7 085 791	23 135 050
. Utilisations des fonds dédiés	21 401 536	10 780 349
. Autres produits de formation	2 230 623	5 504 070
Total des produits de formation	985 383 073	1 196 449 756
Charges de formation		
. Charges de formation	932 389 881	898 774 251
. Transfert France Compétence au titres des disponibilités Excédentaires	455 332	-
. Reports en fonds dédiés	10 258 692	21 401 536
. Autres charges de formation	8 361 631	275 947 810
Total des charges de formation	976 127 932	1 196 123 597
TOTAL I - RESULTAT DE FORMATION	9 255 141	326 159
Produits Divers de fonctionnement		
. Subvention de fonctionnement	1 017 511	1 725 001
. Transfert de charges	-	-
. Reprise de provisions pour risques et charges	347 089	586 055
. Utilisations des fonds dédiés	3 004 384	1 576 608
. Autres produits	4 033	1 333
Total des produits de fonctionnement	4 373 017	3 888 998
Charges liées au fonctionnement		
. Achats	312 830	200 712
. Services extérieurs	13 565 230	17 792 877
. Impôts et taxes	469 274	507 357
. Charges de personnel	24 413 822	23 584 950
. Dotations aux amortissements et provisions	3 772 179	3 290 923
. Reports en fonds dédiés	1 808 303	3 004 384
. Autres charges	83 472	9 437
Total des charges de fonctionnement	44 425 109	48 390 641
TOTAL II - RESULTAT DE FONCTIONNEMENT	-40 052 092	-44 501 643
TOTAL III - RESULTAT D'ACTIVITE (I + II)	-30 796 951	-44 175 485
Produits financiers	210 157	13 025
Charges financières	40 299	-
TOTAL IV - RESULTAT FINANCIER	169 858	13 025
Produits exceptionnels	1 413 580	2 730 379
Charges exceptionnelles	1 241 308	156 250
TOTAL V - RESULTAT EXCEPTIONNEL	172 272	2 574 129
IMPOTS SUR LES BENEFICES		
TOTAL VI - RESULTAT COMPTABLE DE L'EXERCICE	-30 454 821	-41 588 330

Conseil d'administration d'OCAPIAT

Collège salariés	Collège employeurs
Hervé PROKSCH Président FO	Jérôme VOLLE Secrétaire Général FNSEA
FNAF-CGT <ul style="list-style-type: none"> • AUBERT Didier • BASSALER Ludovic • BERNIER Alain • CART Christopher • HUCK Julien FGA-CFDT <ul style="list-style-type: none"> • CHEVAUCHERIE Fabrice • DELARCE Benoît • DUBOIS Alexandre • JANET Vincent • SONNET Sylvie CFE-CGC AGRO <ul style="list-style-type: none"> • FAURE Claire • RENARD Françoise • TESTU Stéphane FGTA-FO <ul style="list-style-type: none"> • DELPY Jean-Marc • ROZE Richard CFTC-AGRI <ul style="list-style-type: none"> • SCHNEIDER Eloi • YORDAMLIS Sophie CFTC-CSFV <ul style="list-style-type: none"> • NKADIABOUA-BOUNSANA Paul • En attente de désignation UNSA 2A <ul style="list-style-type: none"> • GRESSENT Fabrice • JANIÉ-DUBRY Thomas FEC FO <ul style="list-style-type: none"> • PASSANNANTE Anita SNCEA CFE-CGC <ul style="list-style-type: none"> • MEZIERE Frédéric 	FNSEA <ul style="list-style-type: none"> • DUTOIT Marianne • JACQUEMIN Mickaël • MERLAND Claire • LETOURNEUR Michel • TROSSELLE Violaine La coopération agricole <ul style="list-style-type: none"> • BOYER Didier • LELONG Corinne • MARTINEZ TAFFARD Audrey • RABY Ludovic • TETARD Patrick UNEP <ul style="list-style-type: none"> • DESCOUT Sylvie • JOUANNET Marie-Hélène ADEPALE <ul style="list-style-type: none"> • PENANHOAT Nicolas CNVS <ul style="list-style-type: none"> • RAES Clotilde Culture Viande <ul style="list-style-type: none"> • PLESSY Aurélia FICT <ul style="list-style-type: none"> • AVRIL Gwendoline FNA <ul style="list-style-type: none"> • CHOLLET Charlotte FNCUMA <ul style="list-style-type: none"> • JAQUIN Cyril FNEDT <ul style="list-style-type: none"> • LARGEAU Philippe FNIL <ul style="list-style-type: none"> • KRIEF Perle L'Alliance 7 <ul style="list-style-type: none"> • DEBESSE Cécile MFR <ul style="list-style-type: none"> • PIMENTEL Virginie SNFS <ul style="list-style-type: none"> • BRAOUDÉ Dominique

Bureau ainsi composé

Hervé PROKSCH Président	Jérôme VOLLE Secrétaire Général	Julien HUCK Vice-président
Patrick TETARD Secrétaire Général Adjoint	Dominique BRAOUDE Trésorier	Françoise RENARD Trésorière-adjointe
Alexandre DUBOIS Membre du Bureau	Fabrice GRESSENT Membre du Bureau	Marie-Hélène JOUANNET Membre du Bureau
Corinne LELONG Membre du Bureau	Clotilde RAES Membre du Bureau	Eloi SCHNEIDER Membre du Bureau

Le collectif de Direction

Jonathan EMSELLEM Directeur Général		
Michel FERREIRA-MAIA Directeur Général Adjoint Services aux Adhérents & Développement	Laurence JAMET Directrice Générale Adjointe Services Internes & Transformation	Lionel DOUBLET Directeur Général Adjoint Finances-Gestion
Delphine SIREYZOL Assistante de direction	Thierry BRUNET Directeur des Systèmes d'Information	Patrick LAPSOLU Responsable de la Cellule Qualité et Maîtrise des Risques

Le Réseau territorial

Florence BERT
Directrice régionale Auvergne-Rhône-Alpes

Jean-Noël LUCIANI
Directeur régional Corse

Martine ALLARD-DEMUYS
Directrice régionale Normandie

Marise TONY NYEMB
Directrice régionale Antilles-Guyane

Christine BOULZAT
Directrice régionale par intérim Grand-Est

Rui NETO
Directeur régional Nouvelle-Aquitaine

Christine BOULZAT
Directrice régionale Bourgogne-Franche-Comté

Martine ALLARD-DEMUYS
Directrice régionale Hauts-de-France

Alain DJAFFO
Directeur régional Occitanie

Gaël LEMETAYER
Directeur régional Bretagne

Martine ALLARD-DEMUYS
Directeur régional Ile-de-France

Gaël LEMETAYER
Directeur régional Pays de la Loire

Florence BERT
Directrice régionale Centre-Val de Loire

Claudie ROBERT
Directrice régionale La Réunion

Emmanuel DUCOS DE LA HAILLE
Directeur régional Provence-Alpes-Côte d'Azur

Gaëlle COSTIOU
Responsable du service
Pêche, cultures marines et coopération maritime

PARTIE 2

ACTIVITÉ D'OCAPIAT EN QUALITÉ D'OPCO POUR LA FORMATION DES TRAVAILLEURS NON-SALARIÉS

PÊCHE MARITIME ET CULTURES MARINES

Missions et gouvernance

Créé à l'occasion de la dernière réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage (issue de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ») OCAPIAT est l'Opérateur de compétences (OPCO) pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires.

Outre ses missions d'OPCO concourant au développement des compétences des salariés relevant de son périmètre, OCAPIAT est agréé par les Pouvoirs publics en qualité de Fonds d'Assurance Formation (FAF) de non-salariés pour les travailleurs non-salariés (TNS) de la pêche maritime et des cultures marines.

Dans ce cadre et conformément à la réglementation applicable, il a été institué au sein de l'OPCO un Conseil de gestion des Travailleurs Non-Salariés (TNS) de la Pêche maritime et des Cultures Marines pour assurer la gestion et le suivi des fonds dédiés à la formation de ces publics.

Ce Conseil de gestion, composé de dix représentants des organisations patronales des secteurs concernés, a pour missions principales de proposer au Conseil d'administration :

- les services et actions de formation susceptibles d'être financés ;
- les priorités ;
- et les critères et conditions de prise en charge des demandes de formation.

Service PCM-CM d'OCAPIAT

Par ailleurs, afin d'accompagner les Travailleurs Non-Salariés (TNS) de la Pêche maritime et des Cultures Marines dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets de formation tout en tenant compte des particularités de métiers, il a été créé au sein d'OCAPIAT le Service PCM-CM dédié à ces secteurs professionnels (Pêche, Cultures Marines et Coopération Maritime).

Conseil de gestion Travailleurs Non-Salariés de la Pêche maritime et des Cultures Marines

Coopération maritime	Jean-Luc HALL Christophe VAN ROYE
FFSPM (Fédération Française des syndicats Professionnels Maritimes)	Frédéric CHARRIER
FNSM - SNMPA (Syndicat National des Marins Pêcheurs Artisans)	Philippe DUVAL
SNCEAPM (Syndicat National des Chefs d'Entreprises à la Pêche Maritime)	Louis FERRERO
SNEC (Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture)	Laurence BAILLET-ROUSSEAU Bruno AMOSSE Gilles FOUCHER
SYMPA (Syndicat Maritime des Pêcheurs Artisans)	Sylvie ROUX
UAPF (Union des Armateurs à la Pêche de France)	Hervé CASTEL Axelle BODMER Estelle SALVERT

Par ailleurs et pour rappel, afin d'accompagner les Travailleurs Non-Salariés (TNS) de la Pêche maritime et des Cultures Marines dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs projets de formation tout en tenant compte des particularités de métiers, le Service PCM-CM dédié à ces secteurs professionnels (Pêche, Cultures Marines et Coopération Maritime) a été créé au sein d'OCAPIAT.

Gaëlle COSTIOU
Responsable de service

Kristell MAURICE
Coordinatrice

Sandrine COLLIN
Chargée de gestion

Nathalie GUILLAMET
Chargée de gestion

Véronique LE GAD
Chargée de gestion

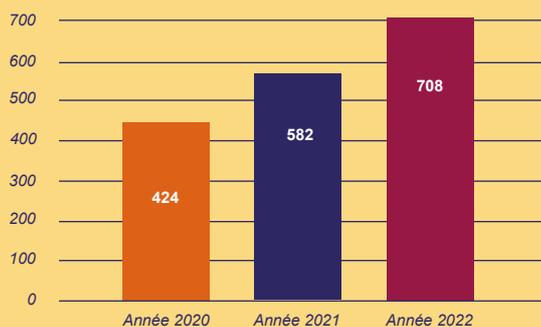
Nombre d'adhérents et montants des contributions versées

Le montant de collecte des contributions formation des travailleurs non-salariés de la Pêche maritime et des cultures marines versés au titre de l'année 2022 représente 512 K€.

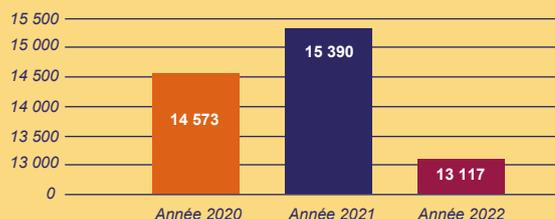
Nombre de formations financées

708 formations ont été financées pour un nombre total d'heures de 13 117 représentant un montant de 236 K€. Ceci représente, par rapport à l'année précédente, une augmentation de l'activité de près de 21,6 % en nombre de formations et une baisse de 15 % en nombre d'heures de formations.

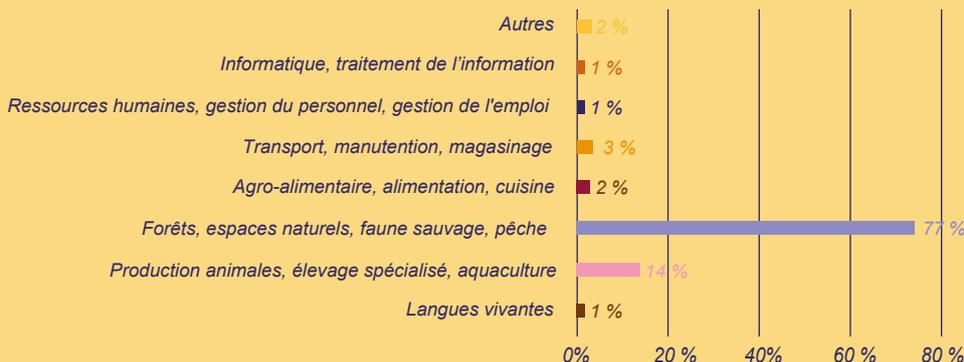
Nombre de formations financées



Evolution du nombre d'heures de formations financées



Spécialités des formations financées

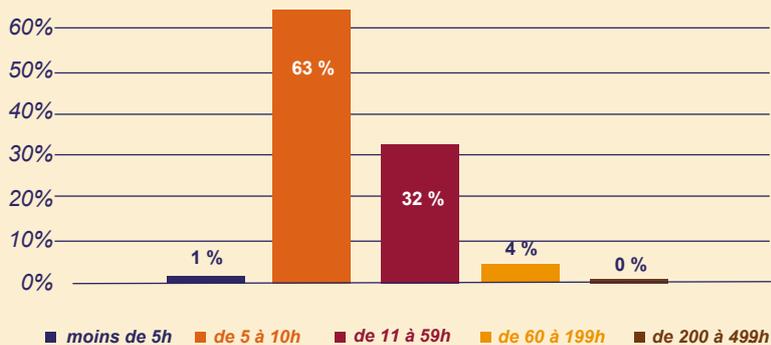


Les formations financées sont très majoritairement des formations métiers liées aux particularités des professions de la pêche et des cultures marines. La profession de marin pêcheur est une profession réglementée dont l'accès est conditionné à la détention d'un titre de formation.

De plus, la France a ratifié le 8 avril 2019 la convention internationale sur les normes de formation du personnel des navires de pêche, de délivrance des brevets et de veille (STCW-F). Cette ratification entraîne depuis quelques années une transformation des titres professionnels maritimes à la pêche puisqu'une délivrance de ces titres conformément à la convention sera requise à compter du 1er janvier 2024, le temps que la convention entre en vigueur en France. Dans la plupart des cas, cette transformation des titres ne nécessitera qu'une formalité administrative. Mais pour certains, la transformation suppose un retour en formation.

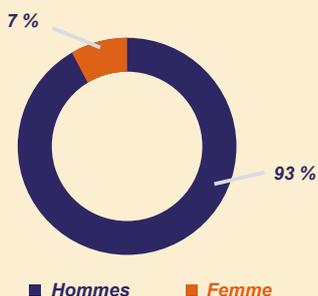
Les formations financées sont pour la plupart (96 % des actions) d'une durée inférieure à 60 heures.

Répartition des formations en fonction de leur durée

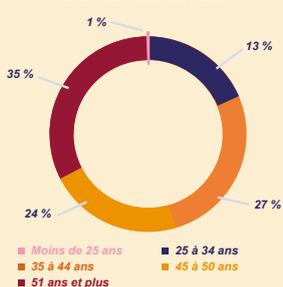


Caractéristiques des travailleurs non-salariés formés

Répartition par sexe des salariés



Répartition par âge des travailleurs non-salariés formés



Les travailleurs non-salariés formés sont à 93 % des hommes (ce qui correspond à la proportion des travailleurs non-salariés), et sont majoritairement âgés de 45 ans et plus (62 % des bénéficiaires d'une formation).