

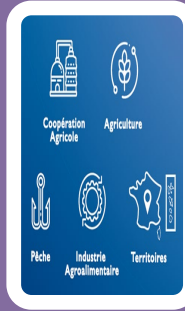
L'ACCOMPAGNEMENT DES BRANCHES
PROFESSIONNELLES EN MATIÈRE DE
GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET
DES COMPÉTENCES

Forum

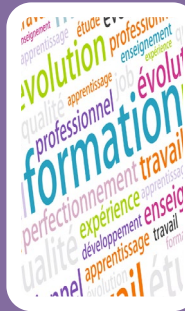
Former, Transformer, Réformer : l'enseignement
agricole au cœur du débat

1^{er} juillet 2019

Sommaire



Présentation d'OCAPIAT



L'appui GPEC aux branches

Une logique de **filière économique**, complémentaire voire interdépendante, **ancrée dans les territoires.**

Extrait des **trois sections** de son accord constitutif :

- **L' Interbranche des entreprises et exploitations agricoles et des acteurs du territoire**
- **Le Secteur Alimentaire**
Les industries alimentaires
La coopération agricole et les familles associées
Le commerce agricole
- **La pêche, les cultures marines et la coopération maritime**

■ OCAPIAT : un nom porteur de sens

Oérateur de compétences pour la

Coopération agricole

L' **A**griculture

La **P**êche

L' **I**ndustrie

Agroalimentaire

et les **T**erritoires

48 branches professionnelles représentées



48 branches
professionnelles
représentées

183 000
entreprises
adhérentes et
dirigeants non
salariés (pêche)

98 % < 50
salariés

2 % > 50
salariés

Données du 17 janvier 2019 (communiqué de presse)

1 340 000
salariés
couverts

dont 4 sur 10
travaillent dans
une entreprise
de moins de 50
salariés

- 507 millions
d'euros
collectés
pour la
seule part
cotisations
FPC*
(OPCALIM+
FAFSEA)

*FPC : formation
professionnelle continue
Données 2019 sur MSB
2018

Ambitions & Missions

Rappel : OCAPIAT se définit comme un opérateur de compétences à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique de filière, au service de la compétitivité des entreprises, de l'attractivité de leurs métiers et du développement des compétences et qualifications de leurs salariés.

Principales ambitions d'OCAPIAT

- Être vecteur d'efficacité **au service des politiques de branches ou d'interbranches** en matière de formation professionnelle et de formation en alternance
- **Soutenir la compétitivité** des entreprises et de l'économie
- **Accompagner l'effort de professionnalisation des salariés** au sein des TPE-PME notamment, et plus largement, des actifs (demandeurs d'emploi, jeunes, personnes fragiles...)
- Développer des **services de proximité dans les territoires**

- Jusqu'en 2020 inclus, OCAPIAT continue de gérer la collecte des contributions légales, conventionnelles et volontaires relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage.
- La collecte des cotisations légales reviendra aux URSSAF et MSA dès 2021.

Principales missions d'OCAPIAT

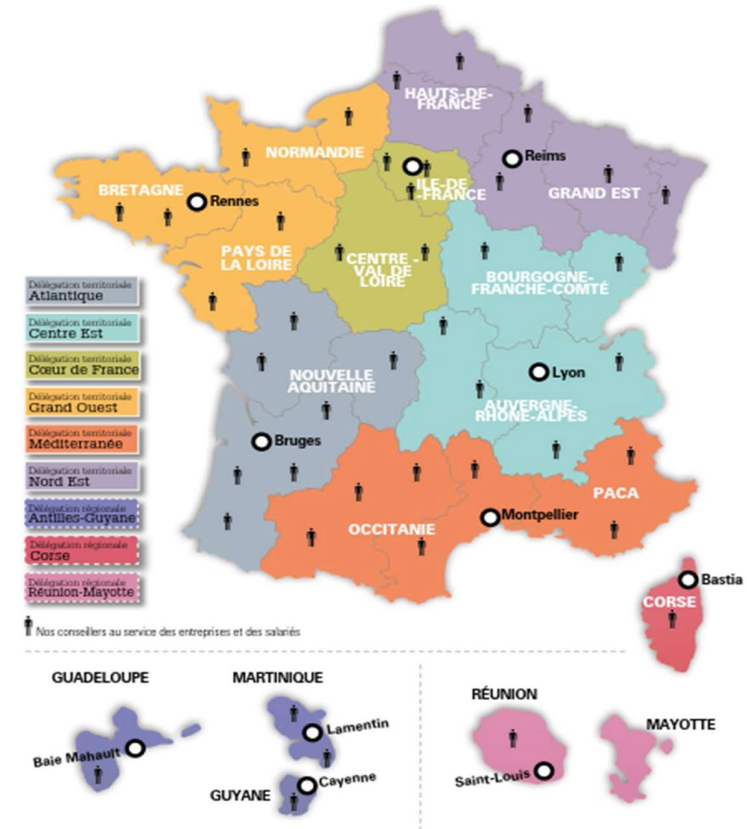
- Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
 - les soutenir dans leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels
- Assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin :
 - d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle
 - de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle
- Promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement.
- Assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches
- Prendre en charge les actions de formation dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles et mobiliser des budgets spécifiques

Un réseau de proximité

assuré par la conjugaison des 2 réseaux OPCALIM + FAFSEA



- DT NORD
- DT SUD-OUEST
- DT IDF-CENTRE-Val de Loire
- DT EST
- DT SUD-EST
- DT OUEST



370 salariés d'OCAPIAT à votre service !

La GPEC et les branches



- Les défis de demain de la filière liés à la transition numérique
- L'accompagnement des branches par l'anticipation
- Agir

Les défis de demain

DÉFI 1 : S'ADAPTER AU CHANGEMENT DE COMPORTEMENT DES CONSOMMATEURS

L'expérience client est devenue le fil rouge de la transformation digitale : l'entreprise doit en permanence réinterroger son offre de service, son organisation, voire même son business model pour répondre aux nouvelles attentes et exigences des clients (produits, services, distribution)

LES IMPACTS SUR LES ACTIVITÉS ET L'ORGANISATION



- L'innovation, au cœur de la proposition de valeur, de l'amont à l'aval
- Des métiers du marketing et du commerce en très forte évolution
- Qualité et traçabilité pour répondre aux exigences accrues du consommateur

Les défis de demain

DÉFI 2 : FAIRE FACE À UNE COMPÉTITIVITÉ ACCRUE DU MARCHÉ

Une **pression de la concurrence** qui oblige les entreprises à trouver de nouvelles marges de manœuvre pour augmenter la productivité, la qualité et les délais

LES IMPACTS SUR LES ACTIVITÉS ET L'ORGANISATION

Une réorganisation de la chaîne de production, de distribution et de commercialisation



- La construction de nouvelles chaînes de production pour améliorer la performance : automatisation, robotisation, IA, exosquelette...
- L'optimisation de la chaîne logistique via des logiciels de suivi, l'émergence du S&OP, ...
- Une vision globale et coordonnée de l'ensemble des activités, de l'amont à l'aval

Les défis de demain

DÉFI 3 : ÉVOLUTION DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

Un cadre réglementaire et légal imposant des **contraintes toujours plus fortes** sur la qualité, la conformité et la traçabilité des produits



LES IMPACTS SUR LES ACTIVITÉS ET L'ORGANISATION

La compétence qualité au cœur des processus

- Une fonction qui traverse de plus en plus l'ensemble des process, de la conception du produit, à sa livraison, en passant par les achats et la production.
- Une traçabilité rendue complexe par la multiplication des canaux d'approvisionnement, de transformation des matières, de distribution des produits finaux.

Des outils d'anticipation : les observatoires

Travaux d'anticipation des transformations en cours sur les métiers et les compétences du secteur alimentaire

Connaitre l'emploi dans le secteur alimentaire, suivre son évolution (état des lieux emploi national, régions, branches, bassins d'emploi)

- *Diagnostics emploi nationaux, régionaux, branche (données 2017 + actualisées)*
- *Evaluation des besoins en recrutement des entreprises (en matière de compétences et de « nombre »), des demandeurs d'emploi issus de l'alimentaire (bilan 2018, perspectives 2019) – enquête annuelle depuis 2014*
- *Identification des métiers en tension de recrutement branches, régions, bassins d'emploi – analyse offres d'emploi/ demandes d'emploi*

Récurrence : annuelle et sur demande des territoires/ régions

Repérer finement les facteurs d'évolution prospectifs notamment transition numérique qui risquent d'avoir des impacts significatifs sur les entreprises et les métiers

- *Etudes sur l'impact du numérique sur les métiers et les compétences du secteur alimentaire (tendances de transformation, maturité entreprises, métiers transformés, compétences nouvelles – cartographie métiers à 3 – 5 ans et besoins en formation pour évolution offre formation initiale et continue).*

Travaux en cours depuis 2017

Analyser, comprendre pour agir

- Sur l'attractivité : programme national et site www.alimetiers.fr
- Sur le recrutement et l'intégration : expérimentations dans le cadre du PIC
- **Sur la formation :**
 - Initiale (dont apprentissage) : alimenter les CPC Ministère de l'agriculture
 - Continue

Par l'évolution des certifications (création de passerelles)

Au national et sur les territoires grâce à la GPEC.

Sur les territoires : Comités Paritaires Régionaux de l'OPCO.

OCAPIAT

MERCI DEVOTRE
ATTENTION

