



RAPPORT ANNUEL 2021

SOMMAIRE

03. [Introduction](#)

04. [Edito](#)

Partie 1

Activité d'OCAPIAT en qualité d'OPCO pour la formation des salariés

06. [OCAPIAT en chiffres](#)

08. [Les orientations stratégiques pour la période 2020-2022](#)

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

13. [Le développement des compétences](#)

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

19. [Le développement des partenariats](#)

21. [OCAPIAT et les sujets sociétaux](#)

23. [Convention d'objectifs et de moyens 2020-2022](#)

24. [Les comptes de l'exercice 2021](#)

25. [Une gouvernance renouvelée](#)

Partie 2

Activité d'OCAPIAT en qualité d'OPCO pour la formation des travailleurs non-salariés

27. [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), 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 le Ministère du Travail en qualité d'Opérateur de compétences pour un champ de compétence 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, et le Ministère des Outre-Mer, à 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 et le Ministère de la Mer pour la gestion des fonds de formation des travailleurs indépendants et chefs d'entreprise de la pêche maritime et des cultures marines. Cette activité de l'OPCO fait l'objet d'un fonctionnement dédié.

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 compétence.

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, 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 ses organismes des missions renforcées en termes notamment de financement des dispositifs de formation et d'alternance, d'accompagnement des branches professionnelles pour la détermination et la mise en œuvre de leurs politiques de formation professionnelle, de certification et leurs démarches de gestion prévisionnelle des parcours professionnels.

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

Dans un contexte encore marqué par la crise de la Covid et la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, OCAPIAT a pleinement mobilisé ses moyens humains, techniques et financiers tout au long de l'année 2021 pour accompagner ses branches professionnelles, ses entreprises et leurs salariés.



Hervé Proksch
-
Président

Jérôme Volle
-
Secrétaire Général

Cette ambition s'est concrètement traduite par :

- les décisions prises par le Conseil d'administration d'OCAPIAT visant à engager une partie significative des fonds propres de l'OPCO (plus de 70 M€) pour soutenir les projets de formation ;
- le montant total des fonds engagés (plus de 1,1 Md€) pour financer les dispositifs de formation professionnelle continue et d'apprentissage ;
- les résultats obtenus en matière de développement du taux d'accès à la formation dans les TPE-PME qui est passé de 9 % à 21 % entre 2019 et 2021 ;
- la progression très importante du nombre de contrats d'apprentissage financés par l'OPCO (+35 % de contrats engagés en plus entre 2020 et 2021).

OCAPIAT a également porté une attention particulière au développement des services et des outils proposés aux entreprises de son champ d'intervention et plus largement à l'ensemble de ses partenaires.

A ce titre, il peut notamment être cité entre autres :

- le déploiement de Part'Net : première plateforme de gestion totalement dématérialisée des contrats d'apprentissage ;
- les outils DPC'Express & Dépôt express qui permettent respectivement de formuler une demande de prise en charge, de suivre et de gérer son dossier de formation de façon simple, rapide et dématérialisée ;
- Géocapiat : une solution en ligne permettant en quelques clics à partir de ses besoins d'être orienté vers le dispositif de formation et/ou d'accompagnement approprié avec une géolocalisation de l'offre de formation disponible.

Les services de l'OPCO ont également apporté un appui opérationnel aux dispensateurs de formation (organismes de formation et centres de formation) pour les accompagner dans la mise en œuvre de la nouvelle norme de qualité de la formation (certification QUALIOP) avec la réalisation de webinaires, et la mobilisation de moyens permettant de fournir l'ensemble des informations utiles.

Le développement des partenariats a également été un axe majeur de l'action de l'OPCO avec la conclusion de conventions avec les services de l'Etat (tant au niveau national que régional), les collectivités régionales, et plus largement l'ensemble des partenaires économiques, sociaux et institutionnels.

C'est dans ce cadre qu'ont notamment été conclus deux partenariats nouveaux et innovants :

- une convention avec la Caisse des Dépôts pour l'abondement des comptes personnels de formation des salariés relevant du périmètre de l'OPCO ;
- une convention avec chaque association « Transition Pro » afin d'accompagner et de soutenir financièrement les projets de reconversion professionnelle des actifs vers des métiers relevant du périmètre d'OCAPIAT.

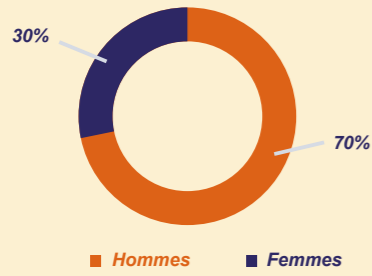
OCAPIAT a également contribué à déployer, en lien avec l'Etat (Ministère du Travail) certains dispositifs de la politique publique de l'emploi et de la formation comme le FNE-formation et la prestation conseil en ressources humaines.

Enfin, au cours de cette année 2021, si particulière, OCAPIAT a également été présent aux côtés des entreprises de ses secteurs durement touchés par les crises sanitaires (influenza aviaire, peste porcine...), économiques (conséquence du Brexit) et/ou climatiques (épisodes de gel, de grêle...) et leurs conséquences. Deux ans après sa création, OCAPIAT a démontré tout son engagement et sa mobilisation pour accompagner et soutenir ses publics (branches professionnelles, entreprises et leurs salariés). C'est avec cette même volonté que l'OPCO poursuivra son action pour les années 2022 et suivantes.

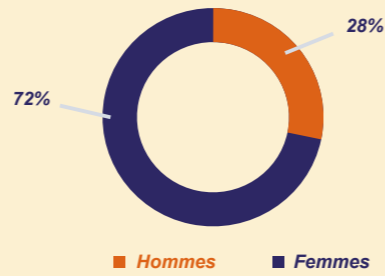
PARTIE 1

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

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



339 Administrateurs & Administratrices siégeant au sein des différentes instances de l'OPCO tant au niveau national que régional afin de formuler des propositions et/ou des décisions concernant les services proposés et la mobilisation des moyens (techniques, humains et financiers) d'OCAPIAT.



350 Collaborateurs & Collaboratrices œuvrant au Siège et dans l'ensemble du Réseau de proximité pour accompagner les branches professionnelles, les entreprises 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 ;
- **185 000 entreprises** : dont 98 % sont des TPE-PME (entreprises employant moins de 50 salariés). A noter que les 2 % d'entreprises de 50 salariés et plus emploient 54 % des salariés couverts par l'OPCO ;
- **1,28 million de salariés couverts** travaillent au sein des entreprises relevant de l'OPCO sur l'ensemble du territoire.

Typologie des entreprises du champ d'intervention d'OCAPIAT :

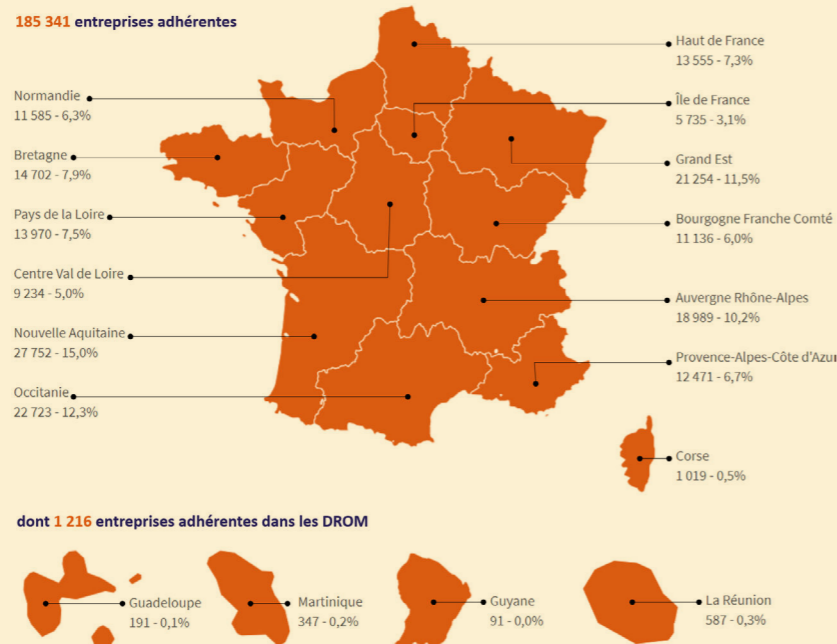
Répartition par taille d'entreprise et nombre de salariés

Entreprises	Nombre entreprises	Effectifs salariés
Moins de 11 salariés	173 356	443 169
De 11 à moins de 50 salariés	9 425	214 155
De 50 à moins de 300 salariés	2 104	249 003
300 salariés et plus	456	377 903
Total	185 341	1 284 230

Répartition par secteurs professionnels

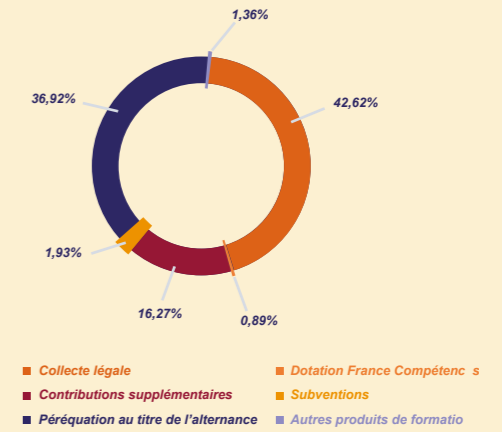
Entreprises	Nombre entreprises	Effectifs salariés
Secteur agricole et territorial	168 296	731 509
Secteur alimentaire	14 180	538 752
Secteur pêche	2 865	13 969
Total	185 341	1 284 230

Répartition par régions :



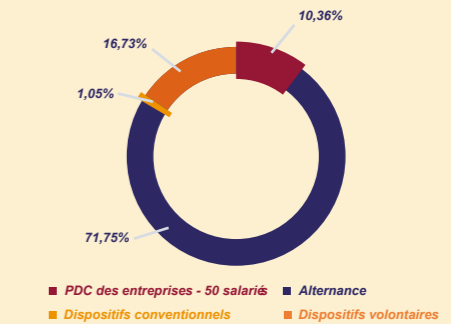
Ressources de formation 2021 :

Produits de formation		
Contributions	Collecte liée à l'obligation légale	509,91 M€
	Dotation France Compétences	10,69 M€
	Contributions supplémentaires (conventionnelles & volontaires)	194,68 M€
Subventions		23,13 M€
Péréquation au titre de l'alternance		441,73 M€
Autres produits de formation		16,28 M€
Total		1,196 Md€



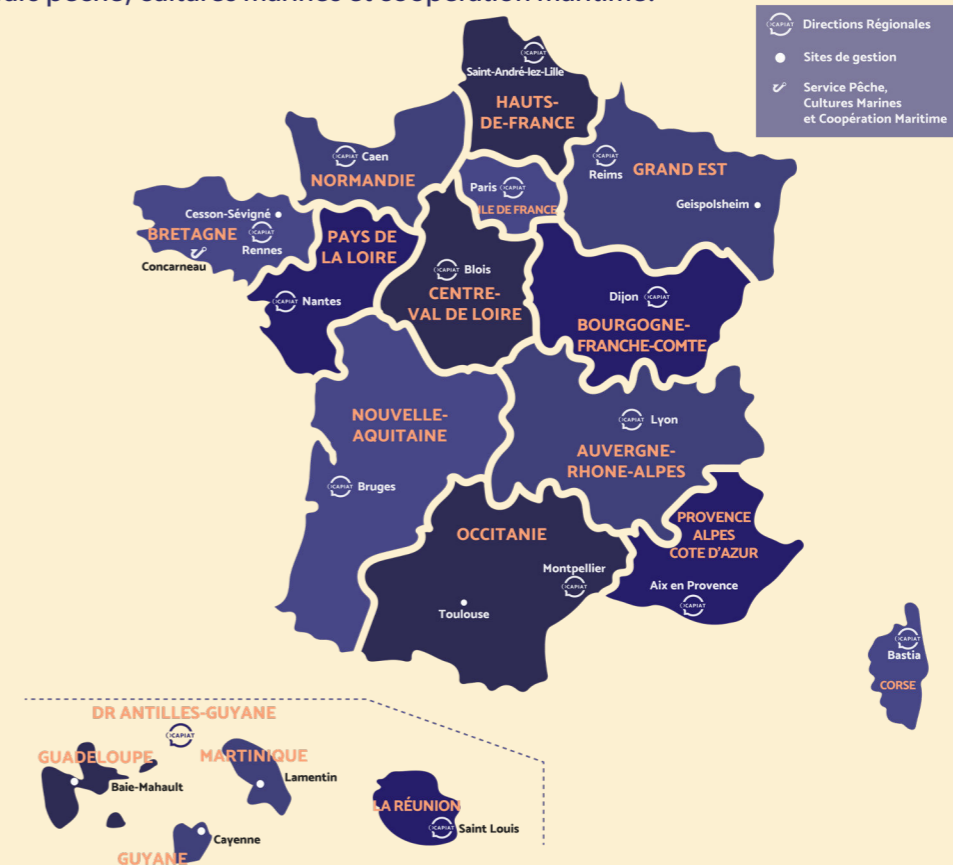
Dépenses de formation 2021 :

Dépenses de formation		
Dispositifs légaux	Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés	113,21 M€
	Alternance	775,21 M€
Dispositifs conventionnels		11,33 M€
Dispositifs volontaires		180,80 M€
Total		1,08 Md€



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.



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, 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 œuvre 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 :

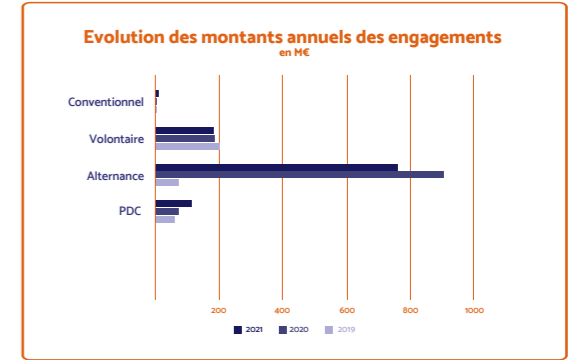
Détail des 10 indicateurs de la Convention triennale d'objectifs et de moyens			
Indicateurs Communs		Indicateurs Particuliers OCAPIAT	
1	Nombre de contrats de professionnalisation et de contrats d'apprentissage	6	Activité de l'OPCO en faveur des salariés ayant un faible niveau de qualification
2	Activité 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 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.

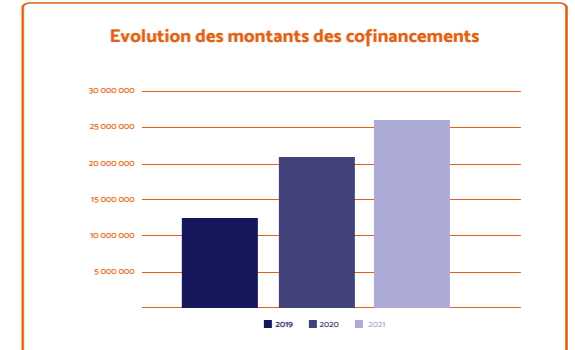
Axe n°1 Soutenir financièrement les projets de formation et de recrutement par alternance

Les sommes allouées annuellement au financement des dispositifs de formation professionnelle continue et d'alternance ont été très significativement augmentées entre 2019 et 2021, passant de 374 M€ à près de 1,1 Md€.

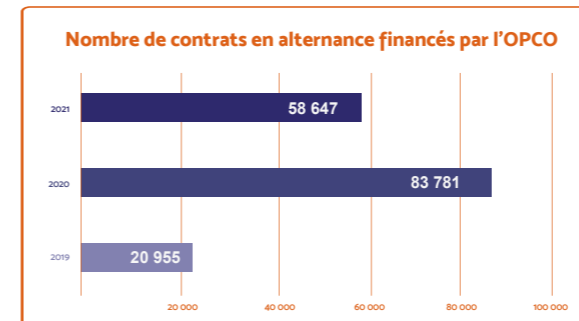


Par ailleurs, au titre des cofinancements, les services de l'OPCO se sont mobilisés pour la recherche et l'obtention de cofinancements tant au niveau national (crédits Etat et du Fonds social européen), qu'au niveau régional (Conseils régionaux, services déconcentrés des Ministères...).

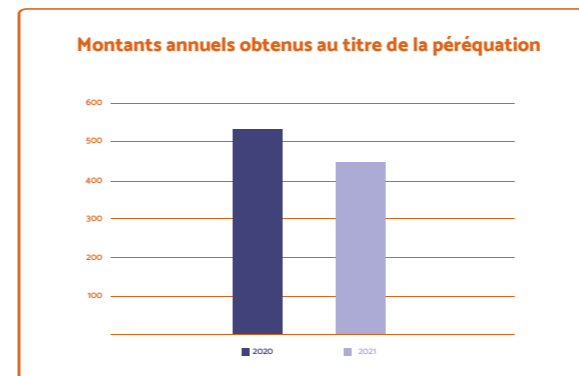
Cela s'est traduit par une progression du niveau des cofinancements sur la période 2019 à 2021.



Axe n°2 Développer les compétences

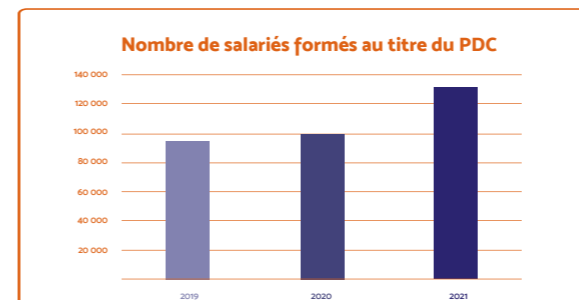


La loi de septembre 2018 a confié aux OPCO de nouvelles missions en matière de financement et de gestion des contrats d'apprentissage. Dans ce cadre, dès septembre 2019, OCAPIAT a eu à prendre en charge les contrats d'apprentissage « hors convention régionale », et à compter du 1er janvier 2020, OCAPIAT 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, et 447,9 M€ en 2021.



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 les principales actions suivantes :

- l'élaboration et le déploiement d'une offre de services à l'attention des branches professionnelles de l'OPCO ;
- des actions de communication sur l'attractivité et la promotion des métiers. A ce titre, il convient de souligner la [vidéo d'OCAPIAT \(avec la participation de l'influenceur Tibo InShape\)](#) diffusée sur les réseaux sociaux. Cette vidéo a dépassé les 545 000 vues, ce qui constitue un record pour une vidéo d'un OPCA/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 .

Le fonctionnement & l'activité des instances paritaires

Conformément à la réglementation relative aux Opérateurs de compétences et à ses textes statutaires, OCAPIAT s'est doté d'un certain nombre d'instances paritaires tant au niveau national que régional.

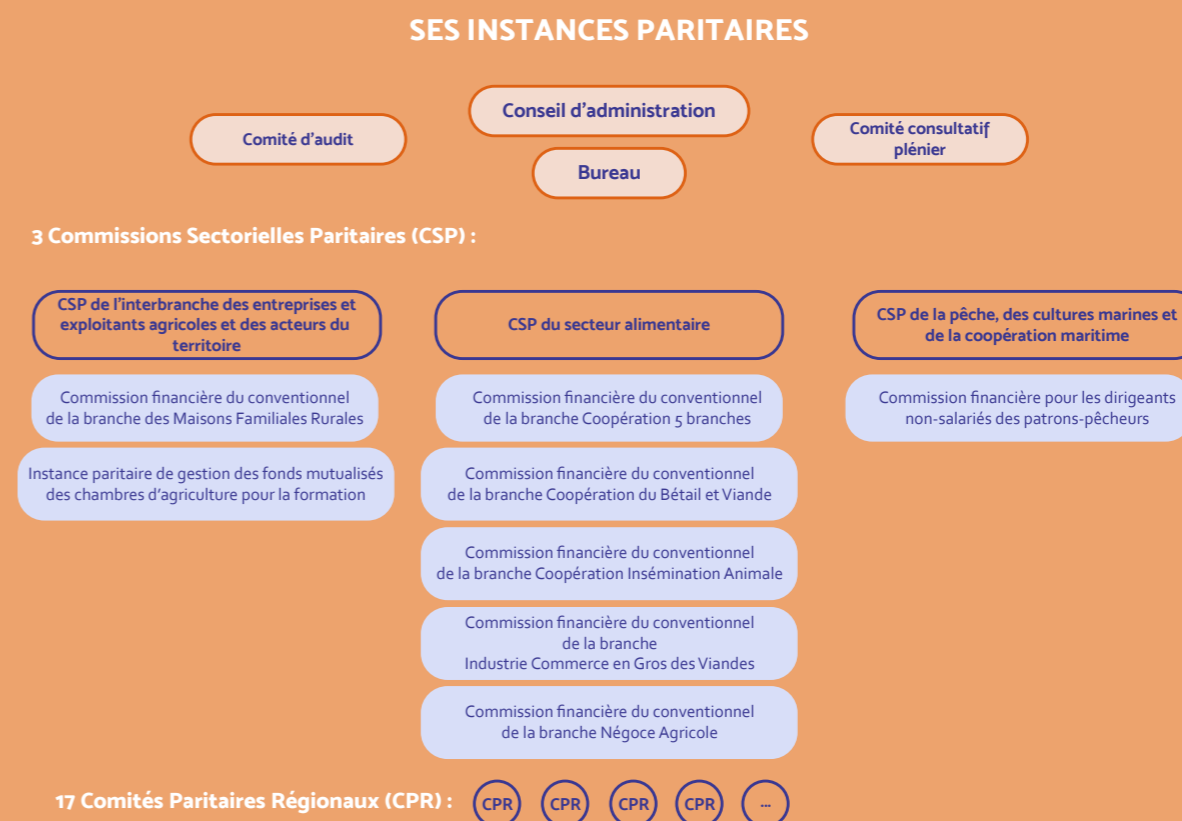
Par leurs actions et, le cas échéant, les décisions qu'elles sont amenées à prendre, ces instances concourent à la Gouvernance paritaire de l'organisme ainsi qu'à son bon fonctionnement.

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.

A noter qu'en 2021, dans un contexte particulier (marqué par la Covid et la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle) nécessitant un accompagnement renforcé des entreprises de son périmètre, le Conseil d'administration s'est particulièrement mobilisé comme en témoignent le nombre et la nature des résolutions qu'il a adoptées.

Le panorama des instances paritaires d'OCAPIAT :



Présentation synthétique des instances paritaires d'OCAPIAT :

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.

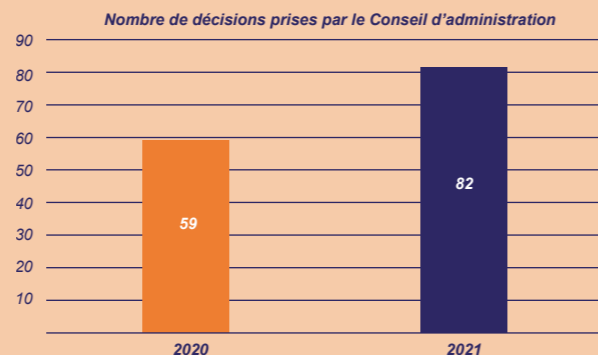
L'activité du Conseil d'administration :

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 le 19 mars 2019 et le 31 décembre 2021, près de 200 décisions ont été prises par le Conseil d'administration, se répartissant de la façon suivante :

	2019		2020		2021		Total	
	Nombre	Poids en %	Nombre	Poids en %	Nombre	Poids en %	Nombre	Poids en %
Budget finances	5	9,4%	8	13,6%	25	30,5%	38	19,59%
Offre de services	4	7,5%	1	1,7%	0	0%	5	2,58%
Gouvernance et organisation	44	83%	50	84,7%	57	69,5%	151	77,84%
Total	53	100%	59	100%	82	100%	194	100%

A noter qu'en 2021, et compte tenu du contexte lié à la réforme de la formation et à la crise sanitaire et ses conséquences, le Conseil d'administration s'est réuni plus fréquemment. Le nombre de ses décisions a augmenté significativement (+ 39 % par rapport à l'année précédente).



Le développement des compétences au sein des entreprises du périmètre d'OCAPIAT

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 numériques, technologiques 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 importantes (entreprises de 50 salariés et plus).

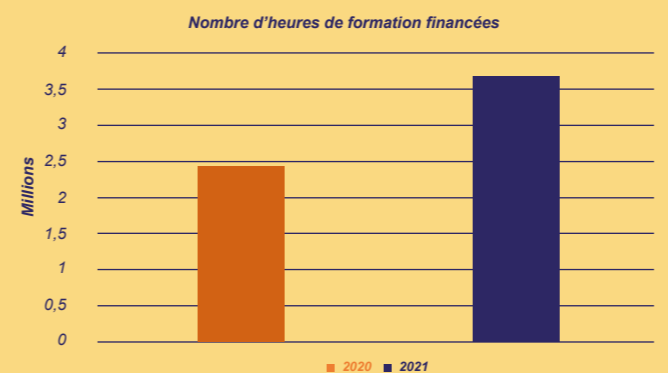
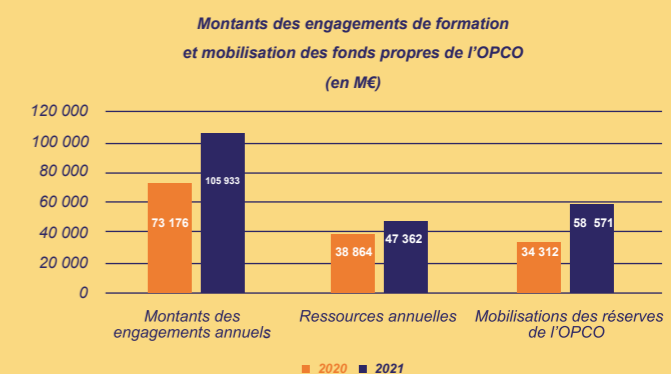
La formation au titre du plan de développement des compétences dans les TPE-PME :

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.

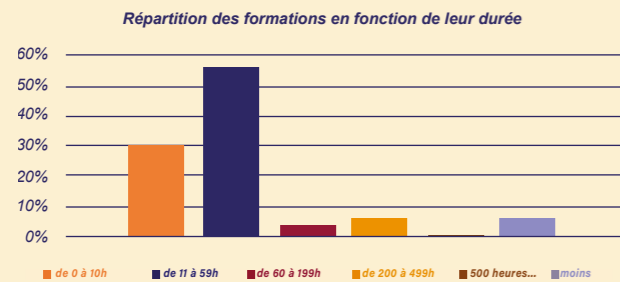
Afin de soutenir la formation des salariés au sein des TPE-PME relevant de l'OPCO, le Conseil d'administration a renouvelé en 2021 sa décision de mobiliser les fonds propres de l'organisme. En deux ans, ce sont près de 93 M€ supplémentaires qui ont ainsi été engagés, dont 58,5 M€ en 2021.

Ce soutien financier au titre du plan de développement des compétences, cumulé au développement de l'apprentissage, a permis de développer le taux d'accès à la formation qui a presque triplé entre 2019 et 2021 (passant de 9% à 21%).



En 2021, l'engagement des moyens (humains, techniques et financiers) de l'OPCO a permis de financer près de 3,7 millions d'heures de formation, soit une augmentation de 50 % par rapport à l'année précédente.

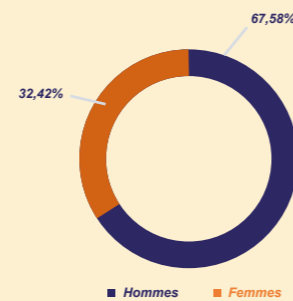
Au sein des TPE-PME, les actions de formation financées sont réalisées principalement dans les entreprises employant moins de 11 salariés (pour plus de 44 %).



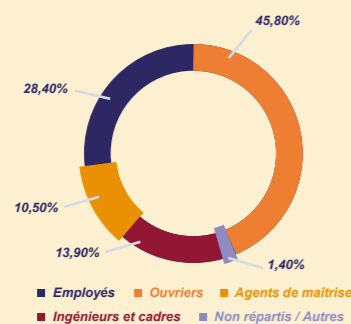
La très grande majorité des formations des formations financées ont une durée de moins de 60 heures. En effet, moins de 10 % des actions ont une durée de 60 heures et plus. Ces données sont semblables à celles constatées au titre des années passées, et résultent de la nature des formations financées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

Les salariées représentent moins d'un tiers des salariés formés en 2021 au titre du plan de développement des compétences. Il convient de noter que ce taux est en légère diminution par rapport à l'année précédente (33,6 % en 2020).

Répartition par sexe des salariés formés dans les TPE-PME en 2021



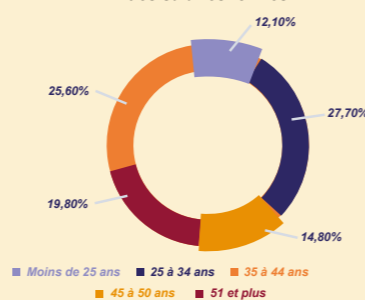
Répartition par CSP des salariés formés en 2021



En 2021, les salariés formés au sein des TPE-PME relevant d'OCAPIAT sont principalement des ouvriers et des employés (plus de 74 % 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 % des bénéficiaires des actions financées par l'OPCO en 2021).

Répartition par âge des salariés formés



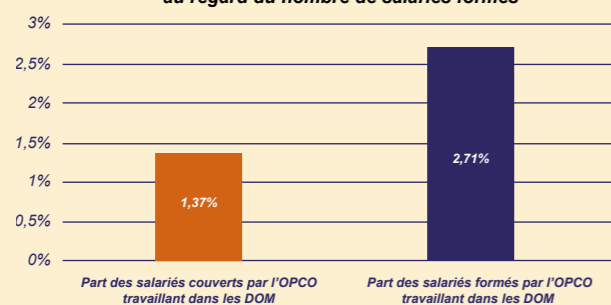
Le taux de formation des salariés « seniors » (âgés de 45 ans et plus) reste stable par rapport aux années précédentes.

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

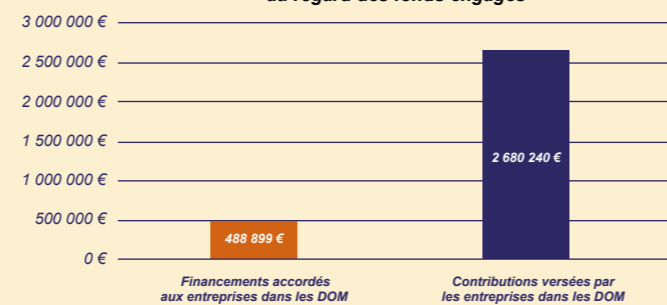
OCAPIAT est habilité à exercer ses missions en Outre-Mer (à La Réunion, à la Martinique, en Guadeloupe et en Guyane). Il dispose localement d'implantations physiques et de moyens humains pour accompagner les entreprises de son champ d'intervention et leurs salariés.

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



Mesure de l'effet redistributif dans les DOM au regard des fonds engagés



Comme ce fut le cas l'année précédente, en 2021 les salariés relevant d'OCAPIAT et travaillant en Outre-Mer ont proportionnellement plus accédé à la formation, et les fonds alloués au financement des formations (au titre du plan de développement des compétences) ont représenté plus de 5 fois le montant des contributions versées par les entreprises de ces territoires.

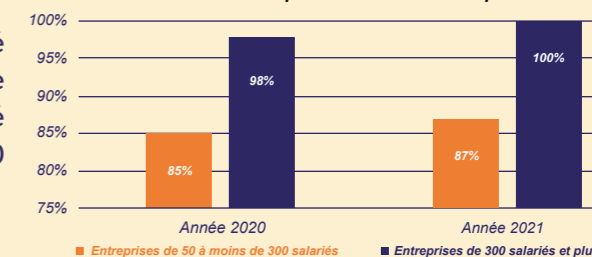
L'accompagnement des entreprises de 50 salariés et plus :

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.

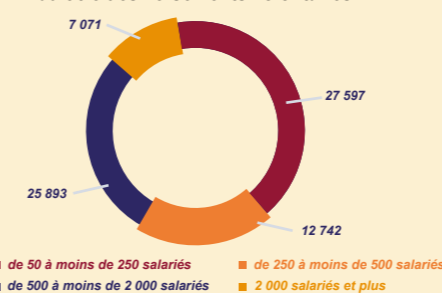
A cet effet, OCAPIAT a développé une gamme de services destinés à faciliter l'identification des besoins en formation (avec notamment des diagnostics RH et numériques), à accompagner l'organisation des actions, à en suivre la réalisation, et assurer leur évaluation.

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.

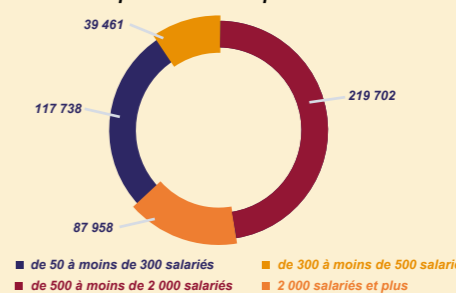
Evolution du taux d'accès à la formation dans les entreprises de 50 salariés et plus



Nombre de formations financées au titre des versements volontaires



Répartition des salariés formés par taille d'entreprises

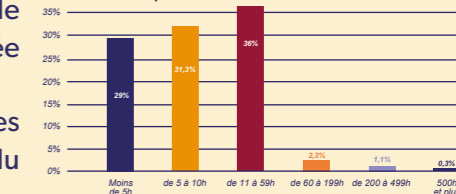


En 2021, le nombre de formations financées au titre des versements volontaires versés par les entreprises a été significatif (plus de 73 300 actions concernant près de 465 000 salariés bénéficiaires).

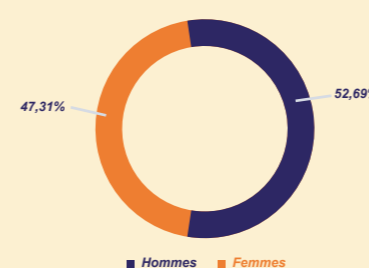
La catégorie des entreprises de 50 à moins de 250 salariés est celle qui a le plus réalisé de formations au titre des fonds volontaires versés à OCAPIAT. Il s'agit d'une tendance constatée depuis la réforme de 2018. Toutefois c'est dans les entreprises de 500 salariés et plus qu'il y a le plus de salariés formés au titre des fonds volontaires. Cela est dû au fait que dans les plus grandes entreprises les formations sont le plus souvent des actions collectives regroupant un certain nombre de salariés.

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



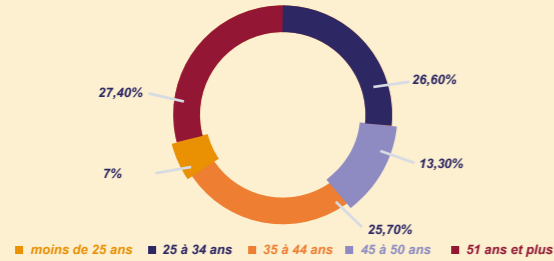
Répartition par sexe des salariés au titre des versements volontaires



Les salariées représentent plus de 47 % 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 d'un tiers des salariés formés.

Répartition par âge des salariés formés

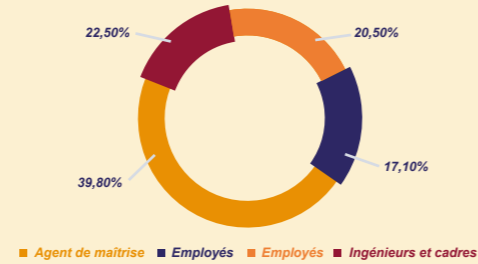


Les salariés entre 25 ans et 44 ans sont les principaux bénéficiaires des actions de formation (ils représentent plus de 59 % des bénéficiaires des actions financées par l'OPCO en 2021). Le taux de formation des salariés « seniors » (âgés de 45 ans et plus) restent stable par rapport aux années précédentes.

En 2021, les salariés formés relevant d'OCAPIAT sont principalement des agents de maîtrise et des cadres (plus de 62 % 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 au titre des versements volontaires

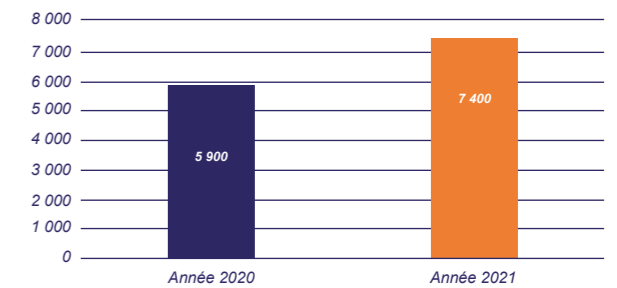


En 2021, le nombre de contrats de professionnalisation financés par OCAPIAT a progressé de plus de 25 % par rapport à l'année précédente. Le montant des fonds engagés au titre des contrats de professionnalisation avoisine le 51 M€ (contre 38,8 M€ en 2020).

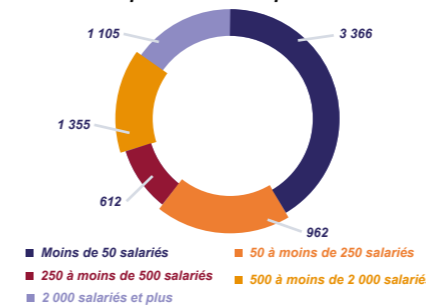
Les contrats de professionnalisation :

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.

Evolution du nombre de contrats de professionnalisation



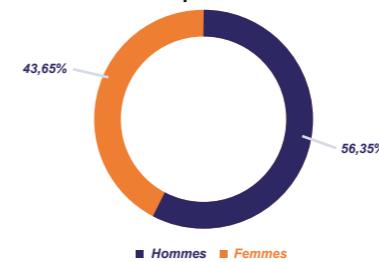
Répartition des contrats de professionnalisation par taille d'entreprises



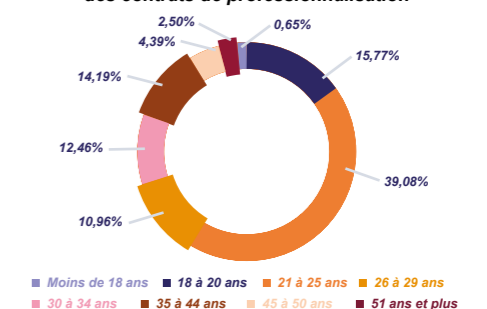
La majorité des contrats de professionnalisation est conclue dans les entreprises de 50 salariés et plus (près de 70 %). A noter que 33 % des contrats sont conclus dans les TPE-PME qui représentent 46 % du nombre total des salariés couverts par l'OPCO.

Les femmes représentent un peu plus de 43 % des bénéficiaires des contrats de professionnalisation financés en 2021. Il convient de noter que ce taux est en légère diminution par rapport à l'année précédente (44,3 % en 2020). 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



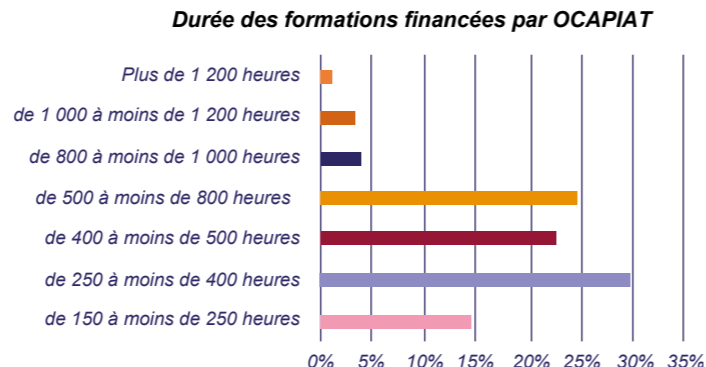
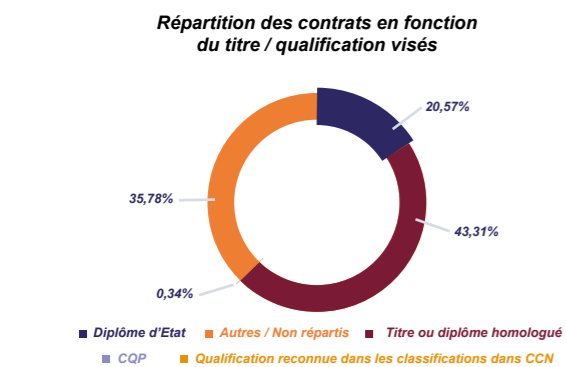
Les formations réalisées dans le cadre des contrats de professionnalisation visent principalement des diplômes et des titres homologués. Leur durée est majoritairement comprise entre 250 et 800 heures (pour plus de 91 % des contrats).

Focus sur les partenariats avec les ATpro

En décembre 2020, le Conseil d'administration a validé le projet de partenariat avec les associations « Transitions pro » pour le cofinancement de projets de formation de salariés en reconversion issus d'entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi, un budget annuel total de 2 M€ a été alloué et il a été prévu la signature de conventions de partenariat avec les ATpro.

Les objectifs soutenus par ce partenariat avec les associations « Transitions Pro » (ATpro) étaient, d'une part, de développer la coopération par des actions concertées visant à favoriser le maintien ou le développement de l'emploi et de la formation professionnelle, en facilitant la transition des salariés et, d'autre part, d'assurer le cofinancement d'actions de formation certifiante permettant l'exercice de métiers en tension dans un ou plusieurs secteurs professionnels d'OCAPIAT tels que définis dans son agrément.

Les critères d'éligibilité au dispositif ont été arrêtés par le Conseil d'administration du 24 juin 2021 sur la base des principes suivants :

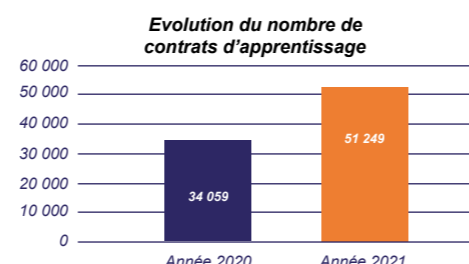


Les contrats d'apprentissage :

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'acquérir un diplôme d'État ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

En 2021, le nombre de contrats d'apprentissage financés par OCAPIAT a progressé de plus de 50 % par rapport à l'année précédente.

Le montant des fonds engagés au titre des contrats d'apprentissage avoisine 850,6 M€.



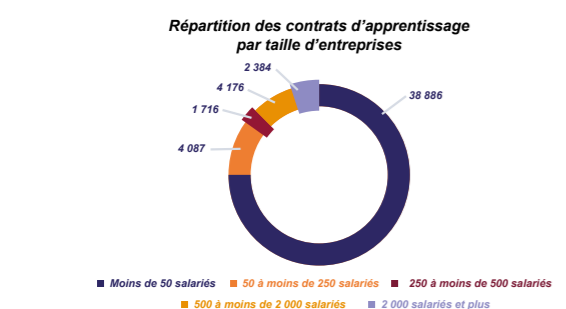
A l'inverse des contrats de professionnalisation, la majorité (près de 76 %) des contrats d'apprentissage est conclue dans les TPE-PME.

Pour rappel, ces entreprises (de moins de 50 salariés) emploient 47 % des salariés relevant d'OCAPIAT.

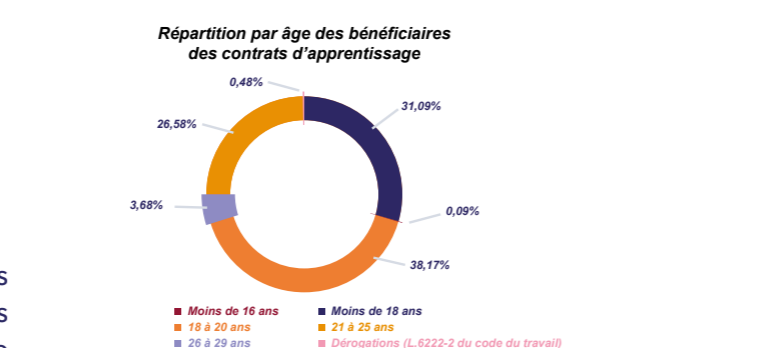
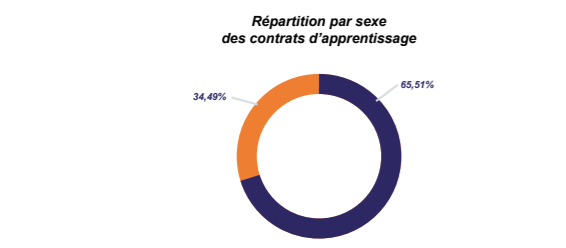
Partenariat avec les associations « Transitions Pro »	
Proposition de critères de prise en charge	
Publics éligibles	Salariés issus d'entreprises de moins de 50 salariés (relevant ou pas d'OCAPIAT)
Formations éligibles	Formations certifiantes débouchant sur des métiers en tension dans un ou plusieurs secteurs professionnels d'OCAPIAT pour former de futurs salariés
Prise en charge financière	Financement des seuls Coûts Pédagogiques, dans la limite d'un plafond de 6 000€/stagiaire (environ 50% des CP)
Proposition de répartition de l'enveloppe nationale et objectifs d'actifs formés	
Enveloppe financière nationale	Le budget validé par le Conseil d'Administration est de 2 M€
Nombres de bénéficiaires	333 stagiaires, soit 20 stagiaires/région en moyenne
Modalités de répartition de l'enveloppe	Enveloppe par région sur la base du nombre d'entreprises par région
Proposition de modalités de gestion	
Une gestion confiée aux ATpro sur la base des critères de prise en charge	
Transmission d'un fichier par ATpro des actions réalisées et justifiées à OCAPIAT pour paiement	

L'enveloppe nationale a été répartie au poids de chacune des Régions calculé en fonction du nombre d'entreprises de moins de 50 salariés.

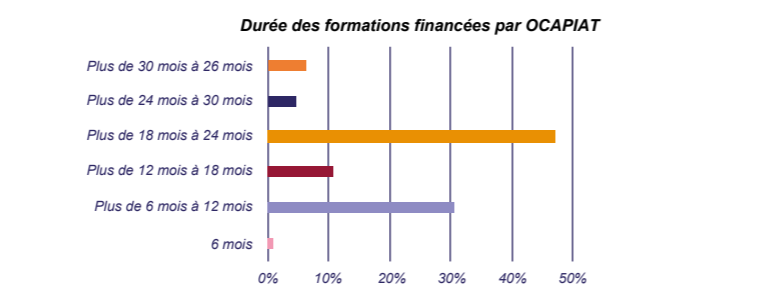
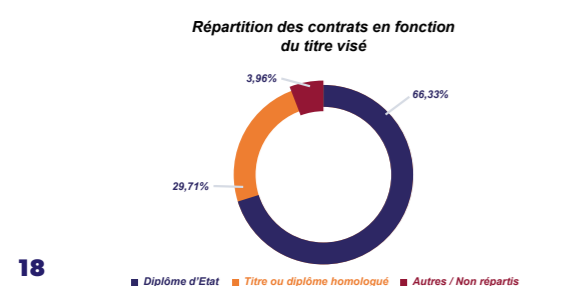
En termes de résultats, il ressort qu'OCAPIAT a conventionné avec l'ensemble des ATpro sauf celles d'Outre-Mer et que l'enveloppe a été réalisée à hauteur de 93 % et a permis l'accompagnement de 300 salariés.



Les femmes représentent près de 34,5 % des bénéficiaires des contrats d'apprentissage financés en 2021. Il convient de noter que ce taux est en augmentation par rapport à l'année précédente (32,4 % en 2020). Les bénéficiaires des contrats ont majoritairement entre 18 et 20 ans (38,17 % des contrats d'apprentissage).



Les formations réalisées dans le cadre des contrats d'apprentissage visent principalement des diplômes d'État. Leur durée est majoritairement comprise entre 18 et 24 mois (pour plus de 47 % des contrats).



	Montant conventionné / engagé	Montant réalisé prévisionnel initial
DR ANTILLES-GUYANE	0 €	0 €
DR AURA	182 000 €	182 000 €
DR BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	106 000 €	106 000 €
DR BRETAGNE	138 000 €	138 000 €
DR CENTRE-VAL DE LOIRE	89 000 €	89 000 €
DR CORSE	18 000 €	17 620 €
DR GRAND EST	205 000 €	110 000 €
DR HAUTS-DE-FRANCE	129 000 €	129 000 €
DR ILE-DE-FRANCE	54 000 €	52 603 €
DR NORMANDIE	112 000 €	112 000 €
DR NOUVELLE-AQUITAINE	263 000 €	263 000 €
DR OCCITANIE	216 000 €	216 000 €
DR PACA	285 000 €	285 000 €
DR PAYS DE LA LOIRE	131 000 €	93 936,60 €
TOTAL	1 928 000 €	1 794 159,60 €

Focus sur les partenariats avec la Caisse des Dépôts

En décembre 2020, le Conseil d'administration d'OCAPIAT a validé la mise en place d'abondements au titre du compte personnel de formation (CPF) des salariés, en partenariat avec la Caisse des Dépôts, structure ayant compétence légale pour gérer le CPF.

Cette décision de l'OPCO concourt à la mise en œuvre de plusieurs orientations stratégiques et plus particulièrement le développement des partenariats, l'offre de services proposée par OCAPIAT et la simplification de l'accès à la formation.

Les abondements d'OCAPIAT au titre du CPF prennent deux formes :

- d'abord au titre des fonds légaux : OCAPIAT a alloué en 2021 et 2022 une enveloppe dédiée au cofinancement des CPF des salariés relevant d'entreprises de moins de 50 salariés de son périmètre. Les sommes investies par l'OPCO sont significatives : 5,2 M€ en 2021 et 1,5 M€ en 2022 ;
- ensuite, au titre des fonds conventionnels. En effet, les partenaires sociaux des branches professionnelles du secteur alimentaire ont décidé de financer les abondements des CPF pour les CQP, les titres et diplômes et les Cléa et Cléa Numérique. Le montant engagé sur cette enveloppe est de 1 M€.

En termes de résultats, ce partenariat avec la Caisse des Dépôts a permis d'accompagner, depuis sa mise en œuvre, 2 939 bénéficiaires pour un montant de 6,4 M€ (fonds OCAPIAT).

Les formations les plus sollicitées par les bénéficiaires sont les suivantes :

Domaine / Formacode	Intitulé Certif Info	Nombre de dossiers
Création entreprise / Transmission entreprise	Actions de formation dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise	207
Anglais	Tests TOEIC (Test of English for International Communication)	90
Conduite auto	Permis de conduire catégorie B	70
Logiciel Excel / Logiciel Calc / Logiciel tableur / Comptabilité	Utilisation d'un logiciel de tableur (ICDL - PCIE)	60
Logiciel Word / Logiciel traitement de texte	Certification bureautique Word	42
Direction entreprise	Création ou reprise d'une entreprise agricole	33
Logiciel bureautique / Logiciel Excel	Certification bureautique Excel	29
Logiciel Writer / Logiciel Word / Logiciel traitement de texte	Utilisation d'un logiciel de traitement de texte (ICDL - PCIE)	29
Logiciel Gimp / Logiciel Photoshop / Logiciel Illustrator / Graphisme publicité / Infographie	Utilisation d'un logiciel d'édition d'images (ICDL - PCIE)	27
Logiciel Dreamweaver / Logiciel WordPress / Création site internet / Gestion de contenu site internet	Utilisation d'un logiciel de site web (ICDL - PCIE)	24
TOTAUX		1 070

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 des 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 aux 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.

Il s'agit de 110 offres de formations soit 450 sessions couvrant 45 thématiques (méthanisation, HVE*, phytosanitaire, etc.) réparties dans 8 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. Cette offre va faire l'objet d'un complément (2 000 places de formation supplémentaires) couvrant de nouveaux besoins en matière de transition écologique notamment sur l'agroécologie, les agroéquipements écologiques (...).

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.

L'accompagnement des entreprises aux transitions numériques :

Diag'Num est un outil d'analyse de la maturité digitale des entreprises, en ligne et accessible à tous. Créé en 2019, le dispositif Diag'Num a été déployé en 2021. Cet autodiagnostic a pour vocation de clarifier pour le dirigeant d'entreprise, le responsable des ressources humaines, le responsable métier, le manager, la position de l'entreprise sur la transition numérique actuelle ou à venir, afin de lui permettre :

- de définir et de qualifier les besoins de l'organisation, des équipes et des individus ;
- d'établir ensuite sa feuille de route et sa stratégie de déploiement, en termes d'outils, d'usages, d'organisation des activités, d'évolution des compétences et des métiers, d'accompagnement managérial et de formation des collaborateurs à ces transitions ;
- de visualiser les intervenants, financements ou accompagnements mis à disposition pour faciliter cette transition (stratégie de mise en œuvre opérationnelle, formation, équipement, recrutement...)

Entièrement digital, Diag'Num est construit autour d'une série de 50 questions abordant 9 thématiques autour des compétences digitales. Il permet d'évaluer la maturité digitale de l'entreprise et propose des pistes d'actions pour répondre aux besoins en compétences digitales d'une entreprise.

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



Une fiche-résultat personnalisée est générée à la fin de l'autotest, reprenant les résultats de l'entreprise.

L'autodiagnostic Diag'Num est avant tout à destination des TPE-PME. Les entreprises de plus de 250 salariés peuvent également utiliser cet outil même si elles ne sont pas la cible prioritaire.

44 entreprises ont passé le test en 2021.

L'accompagnement d'OCAPIAT auprès des entreprises sur le thème des transitions numériques s'est aussi effectué par le pilotage et le rendu d'études. Ainsi, l'étude des métiers en tension dans la Coopération Agricole en 2021 a montré que la digitalisation est un enjeu important pour l'ensemble des branches professionnelles du secteur.

En effet, toutes les familles de métiers sont affectées par les transformations à l'œuvre rendant, entres autres, indispensable la maîtrise des technologies numériques (collecte et analyse de données) et des outils d'aide à la décision (OAD). Parmi les familles les plus impactées, on notera l'ingénierie en agriculture, la production, la maintenance et l'ingénierie industrielle, la logistique et les fonctions support tandis que les métiers QHSE* demeurent les moins impactés par ces transformations. Plus précisément, dans la branche viticole, le développement des OAD ou encore la digitalisation de l'offre font que toutes les fonctions cœur de métier (i.e. vignoble, cave, commerce) sont impactées par la digitalisation. Par ailleurs, dans l'élevage (précurseur en robotique), les coopératives développent en propre les OAD liés à l'insémination.

Enfin, la mise en place d'outils de traçabilité et de partage des informations sur le lait génère des besoins spécifiques en compétences dans les coopératives bovines et laitières et le rôle des conseillers laitiers évolue avec la disponibilité croissante de données.

L'ensemble de ces constats permettront d'adapter l'offre de formation d'OCAPIAT aux entreprises du secteur ainsi qu'aux RH de la filière d'anticiper les mesures qui s'imposent en matière de GPEC.

*QHSE : Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement

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.

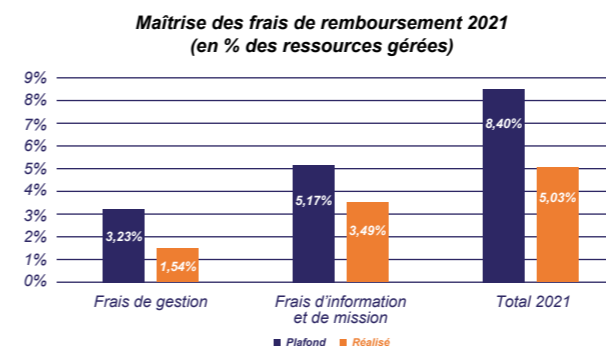
Indicateurs de la convention d'objectifs et de moyens (COM 2020-2022) :

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 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 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'OCAPIAT 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.



En 2021, le budget de fonctionnement a été pleinement maîtrisé avec un montant total de 44,4 M€ correspondant à un taux global de frais de 5,03 % (pour un plafond fixé à 8,4 % dans la COM) :

- dont 1,54 % au titre des frais de gestion ;
- et 3,49 % au titre des frais d'information et de mission.

LES COMPTES DE L'EXERCICE 2021

Le bilan de l'exercice 2021

ACTIF en K€	Exercice clos le 31/12/2021			Exercice clos le 31/12/2020
	12 mois			12 mois
	Brut	Amort.prov	Net	Net
Actif immobilisé				
Immobilisations Incorporables	4 542 630	2 789 891	1 752 738	2 596 897
Immobilisations Corporelles	56 968 289	23 839 610	33 128 680	30 466 036
Immobilisations Financières	398 623	-	398 623	248 993
TOTAL (I)	61 909 542	26 629 501	35 280 041	33 311 926
Actif circulant				
France Compétences	495 074 619		495 074 619	448 150 299
Créances sur subventions	35 011 408	1 171 215	33 840 193	18 967 285
Adhérents et comptes rattachés	212 254 462		212 254 462	188 551 700
Autres créances	16 172 673		16 172 673	666 184
Valeurs mobilières de placement	115 063 983		115 063 983	19 112 287
Disponibilités	430 337 138		430 337 138	1 045 970 928
Comptes de liaison	-		-	-
TOTAL (II)	1 303 914 283	1 171 215	1 302 743 068	1 721 418 684
Charges constatées d'avance (III)	653 989	-	653 989	226 124
TOTAL ACTIF (I + II + III)	1 366 477 814	27 800 717	1 338 677 098	1 754 956 733
PASSIF en K€				
Fonds Propres				
Réserves				368 965
Report à nouveau				201 840 477
Résultat				-41 588 330
TOTAL (I)				160 621 111
Fonds Dédiés				24 405 920
Provisions				
Provisions pour risques				5 291 119
Provisions pour charges				-
TOTAL (II)				5 291 119
Dettes				
Empunts et Dettes assimilées				325 976 072
France Compétences				41 054 787
Charges à payer pour EFF				712 382 327
Dettes fournisseurs				3 403 589
Dettes fiscales et sociales				38 650 404
Autres dettes				14 059 438
Comptes de liaison				-
TOTAL (III)				1 135 526 617
Produits constatés d'avance (IV)				12 832 330
TOTAL PASSIF (I + II + III + IV)				1 338 677 098

Le compte de résultat de l'exercice 2021

COMPTE DE RESULTAT en K€	Exercice clos le 31/12/2021 12 mois	Exercice clos le 31/12/2020 12 mois
Produits de formation		
Collecte liée à l'obligation légale	509 916 389	490 060 449
Concours France Compétences		
- Au titre des Collectes légales	10 697 624	6 434 903
- Au titre de la Péréquation	441 730 993	532 935 407
Contributions supplémentaires	194 685 281	189 094 390
Subventions de formation	23 135 050	19 175 977
Utilisations des fonds dédiés	10 780 349	-
Produits de fongibilité	-	-
Autres produits de formation	5 504 070	1 453 485
Total des produits de formation	1 196 449 756	1 239 154 611
Charges de formation		
Charges de formation	898 774 251	984 919 213
Reversement au titre des disponibilités excédentaires	-	-
Report en fonds dédiés	21 401 536	10 780 349
Charges de fongibilité	-	-
Autres charges de formation	275 947 810	266 222 571
Total des charges de formation	1 196 123 597	1 261 922 132
TOTAL I - RESULTAT DE FORMATION	326 159	-22 767 521
Produits Divers de fonctionnement		
Subvention de fonctionnement	1 725 001	1 585 784
Transfert de charges	-	3 513
Reprise de provisions pour risques et charges	586 055	352 700
Utilisations des fonds dédiés	1 576 608	-
Autres produits	1 333	8 164
Total des produits de fonctionnement	3 888 998	1 950 160

COMPTE DE RESULTAT en K€	Exercice clos le 31/12/2021 12 mois	Exercice clos le 31/12/2020 12 mois
Charges liées au fonctionnement		
Achats	200 712	776 084
Services extérieurs	17 792 877	10 396 201
Impôts et taxes	507 357	557 925
Charges de personnel	23 584 950	26 896 610
Dotations aux amortissements et provisions	3 290 923	4 109 254
Report en fonds dédiés	3 004 384	1 576 608
Autres charges	9 437	5 861
Total des charges de fonctionnement	48 390 641	44 318 542
TOTAL II - RESULTAT DE FONCTIONNEMENT	-44 501 643	-42 368 382
TOTAL III - RESULTAT D'ACTIVITE (I + II)	-44 175 485	-65 135 904
Produits financiers	13 025	154 866
Charges financières	0	-
TOTAL IV - RESULTAT FINANCIER	13 025	154 866
Produits exceptionnels	2 730 379	713 172
Charges exceptionnelles	156 250	111 295
TOTAL V - RESULTAT EXCEPTIONNEL	2 574 129	601 877
IMPOTS SUR LES BENEFICES	-	-
TOTAL VI - RESULTAT COMPTABLE DE L'EXERCICE	-41 588 330	-64 379 161

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 FERRIER Damien HUCK Julien FGA-CFDT <ul style="list-style-type: none"> DELARCE Benoît DESFONTAINE Noëlla 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 PROKSCH Hervé ROZE Richard CFTC-AGRI <ul style="list-style-type: none"> SCHNEIDER Eloi YORDAMLISS Sophie CFTC-CSFV <ul style="list-style-type: none"> NKADIABOUA-BOUNSA Paul THIRIET Cédric UNSA 2A <ul style="list-style-type: none"> GRESSENT Fabrice JANIER-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 LACHAUX Jérôme LETOURNEUR Michel VOLLE Jérôme La coopération agricole <ul style="list-style-type: none"> BOYER Didier LELONG Corinne MARTINEZ TAFFARD Audrey RABY Ludovic VIEL Gérard UNEP <ul style="list-style-type: none"> DENIMAL Pascal 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"> DURAND Marion 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"> JACQUIN Cyril FNEDT <ul style="list-style-type: none"> LARGEAU Philippe FNIL <ul style="list-style-type: none"> GAVARD Mathieu GROUPAMA <ul style="list-style-type: none"> MERLAND Claire L'Alliance 7 <ul style="list-style-type: none"> DEBESSE-LESUR Cécile MSA <ul style="list-style-type: none"> NOUVEL Karine SNFS <ul style="list-style-type: none"> BRAOUDÉ Dominique

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

Victor PIRES
Directeur régional Ile-de-France

Gaël LEMETAYER
Directeur régional Pays de la Loire

Laurence DOCTOBRE
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

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**).

Gaëlle COSTIOU
Responsable de service

Kristell MAURICE
Coordinatrice

Sandrine COLLIN
Chargée de gestion

Nathalie GUILLAMET
Chargée de gestion

Véronique LE GAD
Chargée de gestion

PARTIE 2

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

Nombre d'adhérents et montants des contributions versées

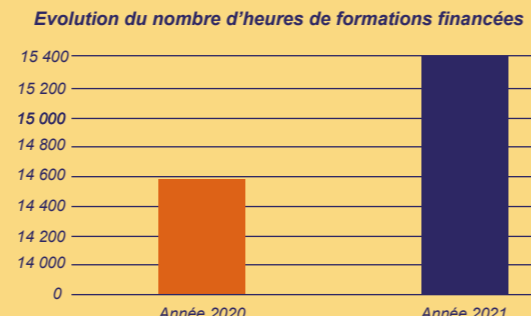
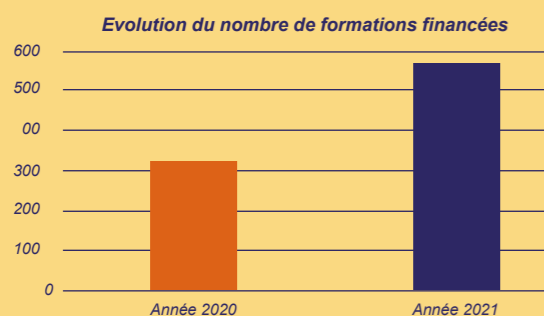
Le montant de collecte des contributions formation des 6 800 travailleurs non-salariés de la Pêche maritime et des cultures marines versés au titre de l'année 2021 représente 495 K€.

Nombre de formations financées

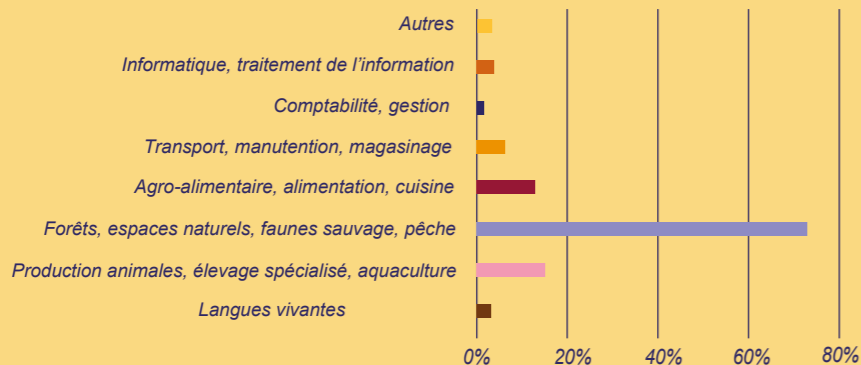
582 formations ont été financées pour un nombre total d'heures de 15 390 représentant un montant de 243 K€.

Ceci représente, par rapport à l'année précédente, une augmentation de l'activité de près de 35 % en nombre de formations et de stagiaires et de 5,6 % en nombre d'heures de formations.

Caractéristiques des formations financées



Spécialités des formations financées



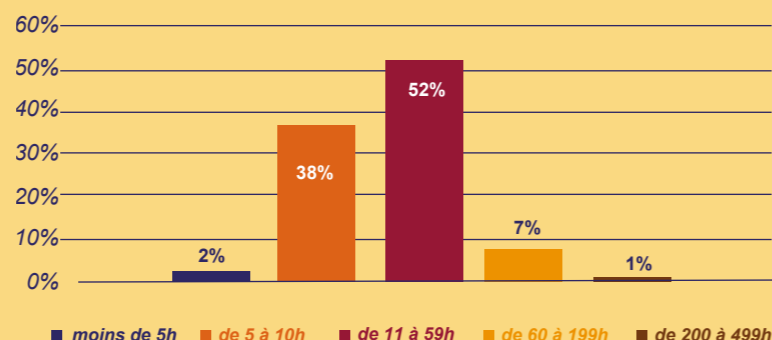
Les formations financées sont très majoritairement des formations métiers liés aux particularités des professions de la pêche et des cultures marines.

La profession de marin pêcheur est une profession réglementée dont l'accès est conditionné à la détention d'un titre de formation.

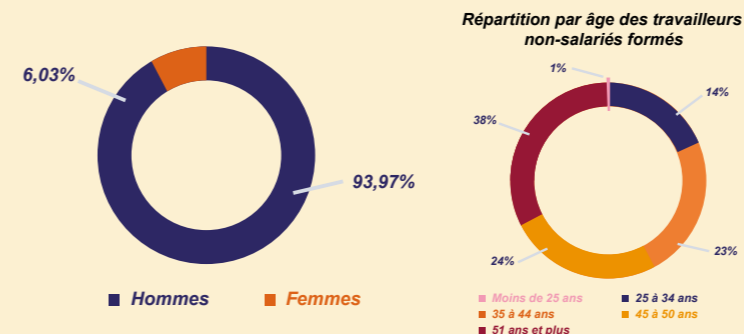
De plus, la France a ratifié le 8 avril 2019 la convention internationale sur les normes de formation du personnel des navires de pêche, de délivrance des brevets et de veille (STCW-F). Cette ratification entraîne depuis quelques années une transformation des titres professionnels maritimes à la pêche 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 (92 % des actions) d'une durée inférieure à 60 heures.

Répartition des formations en fonction de leur durée



Caractéristiques des travailleurs non-salariés formés



Les travailleurs non-salariés formés sont des hommes à près de 94 % (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).