

4^e Programme d'investissements d'avenir (PIA 4) *Volet « dirigé »*



**Stratégie d'accélération
« Alimentation durable et favorable à la santé »**

Le cahier des charges est disponible ici : <https://anr.fr/CMA-2021>

AMI Compétences et Métiers d'Avenir



Adapter les métiers et les rendre plus attractifs

Enjeux – Diagnostic et verrous

Pour répondre aux impératifs de souveraineté alimentaire et aux attentes des concitoyens en matière de qualité de leur alimentation et de durabilité de sa production, le secteur agroalimentaire est appelé à améliorer la qualité et le niveau de service des produits proposés (« montée en gamme » des productions). Cette ambition doit se traduire au niveau des ressources humaines. Il s'agit à la fois de disposer de tous les métiers, et dans tous les métiers, des compétences nécessaires en quantité et qualité pour répondre aux enjeux.

Or, le constat actuel fait par les entreprises du secteur est qu'il est difficile de recruter et de fidéliser les salariés¹. Les causes sont multiples et tiennent à la fois à des questions d'image de la filière et de méconnaissance des métiers, mais aussi aux conditions de rémunération et de travail. Les jeunes sont insuffisamment attirés par les études ayant pour débouché principal les industries agroalimentaires : l'attrait pour la biologie et les sciences du vivant conduit les jeunes actifs plutôt vers des filières à dominante santé, environnement ou cosmétique. Dans le même temps, la tension sur les emplois peu ou pas qualifiés d'opérateurs de production (métier de conduite d'équipement de production alimentaire²) est croissante - selon l'infographie³ publiée par Pôle emploi en novembre 2021, ce métier figure parmi les trois métiers les plus recherchés par les employeurs et représente 23,2% des offres. Pour les métiers transversaux (tels que techniciens de maintenance, nettoyage industriel), la concurrence avec d'autres secteurs industriels entraîne un déficit de candidats à l'embauche. Enfin, l'innovation dans l'agroalimentaire nécessite aussi des compétences scientifiques de pointe, pour certaines insuffisamment développées aujourd'hui en France.

L'alimentation durable et favorable à la santé repose sur une imbrication et une forte complémentarité de différentes compétences et disciplines scientifiques, qui appellent à une plus grande transversalité : agronomie, agro-écologie, microbiologie, fermentation, biotechnologies, génie des procédés, nutrition, analyses de cycles de vie, modélisation, automatisme, logistique, sciences du numérique (TIC), sciences de l'ingénieur. Par ailleurs, des besoins transversaux se renforcent dans les entreprises industrielles : export, communication, propriété industrielle, sciences économiques et sociales, management de l'innovation, aspects juridiques et réglementaires, etc.

Il s'agit donc de permettre d'assurer aux industriels agroalimentaires français un vivier de candidats qualifiés et motivés pour pourvoir les postes vacants, et notamment les postes les plus critiques, notamment de techniciens, mais répondant également à de nouveaux besoins, avec des profils ingénieurs dédiés à l'innovation et la R&D. Il s'agit également de renforcer l'attractivité de la filière alimentaire et de faciliter le recrutement, l'insertion et la fidélisation des nouveaux collaborateurs dans les entreprises.

Les actions proposées en soutien à cette stratégie pourront également contribuer à d'autres stratégies, en particulier la stratégie systèmes agricoles durables et équipements agricoles contribuant à la transition écologique.

Plus d'informations sur la stratégie d'accélération « Alimentation durable et favorable à la santé » : <https://www.gouvernement.fr/alimentation-durable-et-favorable-a-la-sante>

¹ Le secteur agroalimentaire représente 405 000 salariés et 14 000 établissements. Il ressort de l'enquête nationale sur les recrutements - bilan 2019 et perspectives 2020 - réalisée par les observatoires paritaires des métiers et qualifications que le secteur a procédé à 60 737 recrutements en 2019. Or, parmi les établissements recruteurs enquêtés, 50% déclarent avoir rencontré au moins une difficulté de recrutement. 67% d'entre eux indiquent qu'ils ont reçu très peu de candidatures et 51% des candidatures insatisfaisantes. Nous savons par ailleurs que les entreprises de la filière peinent à fidéliser leurs salariés.

² <https://www.orientation-pour-tous.fr/metier/conduite-d-equipement-de-production-alimentaire,12374.html>

³ <https://www.pole-emploi.org/accueil/actualites/infographies/lemploi-dans-lagroalimentaire-les-chiffres-cles-a-connaître.html?type=article>



Mesures proposées pour répondre à ces enjeux

Etude 1 : Objectiver l'adéquation entre les besoins en emplois / compétences des entreprises et les formations qui y conduisent

Objectifs :

La filière agroalimentaire déplore le manque de candidats à certains postes, ou le manque d'adéquation en termes de compétences de certains postulants. Il est important que la filière précise ses besoins afin que la sélection, l'accompagnement des candidats, le contenu et les outils des formations soient adaptés en conséquence. Il s'agit donc de conduire une étude intégrant une dimension prospective permettant de :

- Identifier, qualifier et quantifier les besoins en emplois / compétences des entreprises agroalimentaires, s'inscrivant dans les ambitions de la stratégie d'accélération ;
- Recenser l'offre de formation initiale et continue existante et évaluer son adéquation avec les besoins identifiés, y compris l'adéquation des ateliers et outils technologiques des centres de formation ;
- Identifier les viviers de main d'œuvre disponibles en France, sur le marché du travail ou en formation. Une comparaison internationale pourra être conduite si pertinent ;
- Formuler des recommandations auprès des écoles, universités et organismes de formation (initiale et continue) pour qu'ils s'en saisissent via une adaptation de leur offre (ingénierie de formation et de certification), ainsi qu'auprès de Pôle emploi et de l'APEC pour mieux définir les fiches métiers et profils de poste ;
- Recueillir plus finement les besoins et pratiques RH des entreprises (métiers, niveaux de qualification, pratiques de recrutement, de formation et de fidélisation – pour ce faire, le candidat pourra utilement se reporter aux démarches identifiées en annexe), en faisant un focus au regard de la problématique alimentation durable pour la santé.
- Formuler des recommandations auprès des branches professionnelles et de Pôle emploi pour mieux détecter les potentiels et les motivations, et orienter les candidats intéressés.

L'étude s'attachera à identifier et à exploiter différentes sources de données (OCAPIAT, ministères certificateurs, DARES, Pôle emploi...).

La mise en lumière des potentialités et lacunes de l'offre de formation actuelle doit permettre aux acteurs de s'en saisir et d'orienter les travaux d'ingénierie de certification et d'ingénierie de formation menés par les ministères certificateurs, les établissements et les branches professionnelles.

Etude 2 : Les leviers de l'attractivité des métiers et des emplois et de la fidélisation des salariés

Objectifs :

Le succès de la stratégie d'accélération repose grandement sur la capacité de la filière à pourvoir ses emplois critiques et en tension, indispensables à son développement et sa modernisation, à se doter des nouvelles compétences et qualifications requises au regard des enjeux d'alimentation durable et favorable pour la santé (compétences émergentes), plus pointues et rares sur le marché de l'emploi national et mondial, et à assurer la fidélisation de ses salariés. Il s'agit donc de conduire une étude visant à identifier les principaux freins et leviers de l'attractivité de la filière alimentaire (entreprises et métiers) et de la fidélisation des salariés de la filière agroalimentaire :



- Capitaliser et tirer les enseignements des démarches réalisées ou en cours, notamment⁴ : PASS INDUSTRIES, démarche AGROTOUR de l'ANACT, modules FRESH (formation des responsables à la RH stratégique), Marque Employeur, convention de coopération Etat-OCAPIAT (dont Alimétiers), Agil'Agro, Accélérateur IAA Bpifrance-volet RH (cf. annexe) ;
- Si pertinent, proposer des modalités de mise en synergie des différentes démarches ;
- Proposer des modalités de communication sur les enseignements (identification de bonnes pratiques ...)

L'étude doit également permettre de poser un diagnostic quantitatif et qualitatif (nombre d'entreprises engagées dans des démarches d'attractivité et leur impact, principaux leviers et freins, nombre de démarches engagées selon leur nature, nombre de bassins d'emplois concernés...).

L'étude permettra de fournir une aide à la décision des ministères financeurs, des branches professionnelles et des entreprises.

Projets « Capital humain pour une alimentation saine et durable »

Les nouveaux produits et les nouveaux processus de conception et de production alimentaire visés par la stratégie d'accélération appellent à un renforcement quantitatif et qualitatif des emplois et des compétences des salariés.

Il est proposé de soutenir le **développement de cursus et programmes de formation innovants, alliant transversalité des compétences et décloisonnement disciplinaire, adaptés à des publics apprenants cibles, en formation initiale comme en formation continue, et pour tous les niveaux**. Il s'agit également de soutenir les **démarches concourant à l'attractivité des métiers et des emplois et à la fidélisation des salariés dans les entreprises et plus généralement dans le secteur agroalimentaire**.

En mobilisant l'appel à manifestation d'intérêt transverse « Compétences et métiers d'avenir », et dans le respect des règles fixées par son cahier des charges et le règlement financier, il s'agira de soutenir notamment :

- La mise en réseau entre organismes de formation et professionnels du secteur, accompagné d'un soutien à l'ingénierie de formation et au développement de nouveaux parcours de formation innovants (dont digitalisation) répondant aux besoins des entreprises (formation initiale et continue). Il s'agira de développer l'adéquation entre les besoins des entreprises dans les territoires et les offres de formation qui y sont situées, en bonne articulation avec les outils existants. Il s'agit aussi de contribuer à décloisonner formation initiale et formation continue pour que l'offre soit adaptée aux besoins des entreprises dans une perspective d'alimentation saine et durable ;
- La mise en place de lieux totems, ouverts sur tous les publics de la filière, en lien avec la recherche, l'enseignement et la formation (organismes et apprenants), les entreprises de toutes tailles et leur environnement, mais aussi du grand public, afin de renforcer l'image de la filière et de créer des lieux d'information, de travail collaboratif, de rencontre. Cela peut notamment passer par la mise à niveau ou la création de halles techniques / ateliers technologiques (infrastructures, équipements, matériels), support pédagogique et à usage de vitrine pour la filière (démonstration, expérimentation, incubation, etc.) ;
- Des initiatives innovantes contribuant à l'amélioration de l'attractivité des métiers et des emplois et de la fidélisation des salariés dans les IAA, en complément ou dans la continuité des actions réalisées ou prévues, notamment la Campagne nationale de communication dans le cadre de France Relance.

⁴ Liste indicative à enrichir



Des programmes de formation nouveaux seront ainsi développés pour associer l'acquisition des compétences techniques et des compétences en sciences humaines et sociales qui permettront une approche globale du marché et des produits. Ces programmes pourront s'appuyer sur les travaux d'ingénierie de formation et de certification réalisés par les ministères certificateurs et les branches professionnelles et les parcours de formation développés par les organismes de formation, publics comme privés.

Le développement des formations et des parcours professionnels certifiants permettant l'acquisition de compétences tout au long de la vie et les progressions de carrières sont des leviers de motivation et de maintien des salariés en place dans la filière. Ils doivent également faire l'objet d'actions proactives pour renforcer l'attractivité de la filière alimentaire et faciliter le recrutement, l'insertion et la fidélisation des nouveaux collaborateurs dans les entreprises.

Les projets présenteront un consortium justifiant de la qualité et de la pertinence des partenariats proposés. Le décroisement entre monde académique et monde économique sera privilégié dans la constitution des partenariats.

Les projets viseront, autant que possible, à mixer les publics apprenants en formation initiale et en formation professionnelle continue.

Les impacts attendus sont, in fine, la réduction du nombre de postes non pourvus ou restant à pourvoir dans les entreprises agroalimentaires, notamment des postes critiques (c'est-à-dire indispensables, stratégiques et en faible nombre) pour la réussite de la stratégie d'accélération, la création nette d'emplois dans l'agroalimentaire, l'accroissement du volume d'investissement annuel du secteur et la modernisation du tissu industriel, l'évolution de l'offre alimentaire durable.

Ressources documentaires et liens utiles :

- Catalogue des formations régionales d'OCAPIAT pour les TPE-PME : <https://www.ocapiat.fr/inscrire-mes-salaries-offre-regionale-formations-tpe-pme/>
- Données statistiques sur le travail, l'emploi et la formation professionnelle, site de la DARES : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees>
- Modules de formation FRESH (Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers) – ERASMUS + : <http://fresh.projectsgallery.eu/fr/acceuil/>
- Programme national nutrition santé (PNNS 2019-2023) : <https://www.mangerbouger.fr/PNNS/Le-PNNS/Qu-est-ce-que-le-PNNS>
- Programme national pour l'alimentation (PNA 2019-2023) : <https://agriculture.gouv.fr/programme-national-pour-lalimentation-2019-2023-territoires-en-action>
- Campagne de communication France Relance (juillet - décembre 2021) sur les métiers de l'agriculture, de l'agroalimentaire, de la forêt et de la mer : <https://agriculture.gouv.fr/campagne-france-relance-les-entrepreneursduvivant>
- Convention de coopération Etat-OCAPIAT (février 2020) : <https://eduscol.education.fr/media/4193/download>
- Site Internet des Observatoires du secteur alimentaire : <https://www.observatoires-alimentaire.fr/>
- Référentiel ROME / fiches métiers de Pôle Emploi : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/decouvrir-le-marche-du-travail/les-fiches-metiers.html>
- Enquête nationale sur les recrutements au sein du secteur alimentaire : <https://www.observatoires-alimentaire.fr/e-theque/espace-emploi-insertion>
- Accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000043348594

- Campagne de communication sur l'enseignement agricole « l'Aventure du Vivant » : <https://www.laventureduvivant.fr/>
- Bilans 2015-2018 de de la Charte Emploi alimentaire (OCAPIAT)
- Bilans 2015-2018 de l'activité du réseau ANACT-ARACT au bénéfice de la filière alimentaire
- Site internet AgroTour : <https://www.agrotour.fr/>
- Bilan 2020 de la démarche PASS INDUSTRIES



ANNEXE : DEMARCHES ET INITIATIVES RECENTES OU EN COURS (liste non exhaustive)

1) **Une campagne de communication grand public**, pilotée par le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, est prévue en 2021 pour donner à voir la richesse et les enjeux des métiers de l'agriculture, de l'agroalimentaire, des paysages et de la forêt, faire connaître leur potentiel d'emploi et susciter l'orientation vers ces métiers et les formations qui y préparent.

Il s'agit de faire connaître l'intérêt des métiers, en revalorisant l'image de ces filières, en montrant la diversité, le potentiel de débouchés, et la richesse des parcours professionnels et en soulignant que ces métiers recrutent.

La première cible de la campagne est le **grand public, le citoyen et consommateur, urbain ou rural**, dans un objectif d'évolution des perceptions.

La seconde cible est constituée de **potentiels futurs salariés**, susceptibles de s'orienter ou de se reconverter vers ces filières.

Cette opération est dotée d'une **enveloppe de 10 M€ dans le cadre de France Relance**, dont :

- **8 M€ pour la campagne nationale**, qui a été conçue par une agence retenue à l'issue d'une procédure de marché public. Le déploiement a été fait en deux « vagues » (avril/juillet 2021 et automne 2021) sur plusieurs canaux (télévision, réseaux sociaux, mails et supports d'informations). Un kit permet la déclinaison en régions.
- **1,5 M€ pour un déploiement, selon le même calendrier, de la campagne au niveau régional** avec des actions ciblées au plan territorial sur l'attractivité des métiers et la participation et le soutien à des initiatives locales identifiées.
- **0,5 M€ en faveur de la promotion des formations (et de l'orientation)**, plus particulièrement pour le premier semestre 2021, dans la continuité de la campagne « L'Aventure du Vivant ».

2) **Convention de coopération Etat-OCAPIAT** : l'État (MAA et MENJS) et OCAPIAT, représentant les branches professionnelles, ont signé en février 2020 **une convention-cadre triennale de coopération sur la promotion des métiers et des formations de la filière agricole, pêche et agroalimentaire, notamment via l'apprentissage**. Il s'agit de concourir au rapprochement entre les établissements de formation relevant des ministères et le monde professionnel. L'ensemble des actions seront financées dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens 2020-2022 signée le 6 juillet 2020. Les partenaires sociaux ont notamment décidé d'orienter les travaux vers le renforcement de la plateforme de promotion des métiers « Alimétiers » et de mener une réflexion sur son évolution. Ce site permet de faire connaître les métiers du secteur alimentaire et les formations qui y mènent, à travers des vidéos d'entreprises, des portraits ou encore des offres d'emploi. Il s'agit de lui donner plus de visibilité auprès des jeunes, des familles, des entreprises et de l'enseignement. Le Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports a rappelé l'importance de s'appuyer pour les travaux à venir sur le dispositif des Campus des métiers et des qualifications.

3) **L'Agrotour : partager les pratiques RH, capitaliser les expériences**

Proposé par le réseau Anact/Aract (Agence nationale / Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail) et soutenu par la Charte Emploi Alimentaire jusqu'en 2018, l'Agro Tour est une action itinérante qui encourage les entreprises de la filière agroalimentaire à **renforcer conjointement compétitivité de l'entreprise et qualité de vie au travail des salariés**.

Depuis 2015, l'Agro Tour prend la forme d'étapes sur l'ensemble du territoire, en lien avec les partenaires sociaux, l'État et le réseau Aract. L'échange de pratiques est le maître-mot. Une étape est organisée dans



une entreprise qui a développé une démarche et souhaite partager son expérience autour d'un thème donné :

- L'attractivité des métiers ;
- Le développement des compétences tout au long du parcours professionnel ;
- La préservation de la santé et prévention des risques professionnels ;
- La conception des systèmes de travail ;
- L'implication et participation des salariés à la vie de l'entreprise ;
- Le rôle du management.

En 2018, 22 étapes ont été réalisées dans 8 régions réunissant 631 participants issus de 269 entreprises. Deux thématiques, particulièrement plébiscitées, ont concentré 2/3 des étapes : conduire des projets de transformation et intégrer et fidéliser les personnels. Chaque étape accueille 30 à 50 personnes, acteurs d'entreprises et conseillers (directeurs de site, de production, des ressources humaines, représentants du personnel, médecins du travail, préventeurs...), motivés à découvrir une situation d'entreprise concrète et à discuter des démarches et outils mobilisables. Certaines étapes pourront associer les Campus des métiers et des qualifications pour recevoir ou pour mobiliser des publics.

La visite de l'entreprise hôte, la qualité des témoignages et les échanges entre pairs constituent autant d'attraits pour ces actions. Les étapes sont également l'occasion de rompre un certain isolement et offrent des opportunités pour trouver des appuis et/ou des ressources. Un soin particulier est attaché à la capitalisation des expériences (vidéos, ressources) à travers le site Agro Tour offrant une entrée par thème ou présentation d'expérience (entreprise hôte de l'étape) ainsi qu'une mise à disposition de ressources (guides méthodologiques, dossiers de presse). Pour en savoir plus : <https://www.agrotour.fr/>

4) PASS INDUSTRIES : favoriser la coopération RH et les passerelles métiers avec des entreprises d'autres filières industrielles dans le cadre d'Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) portés par le MTEI et les filières, métallurgique et alimentaire.

Expérimentée et cofinancée par le MTEI dans le cadre d'un premier Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences en région Hauts-de-France, la démarche est aujourd'hui essaimée dans le cadre d'un second EDEC PIC PASS INDUSTRIES, dans trois autres régions : Grand Est, Auvergne-Rhône-Alpes et Bretagne. Elle se déploie actuellement sur 10 bassins d'emplois et se concrétise par : **une mobilisation conjointe des acteurs de l'emploi, formation, insertion au bénéfice de collectifs d'entrepreneurs multi-filières** (au total une centaine d'entreprises ont exprimé leurs besoins en recrutement, partagé leurs problématiques RH et défini ensemble un plan d'action RH et recrutement – étape 1 de la démarche), un travail de reformulation des besoins par les acteurs de l'emploi, l'identification de 30 compétences transverses industrielles, la mise en œuvre d'une démarche Marque Employeur, la mise au point d'une méthode de recherche par simulation (MRS) adaptée aux métiers de l'industrie, des formations et un suivi des candidats recrutés dans la phase d'intégration dans les entreprises, une réflexion sur une charte de l'intégration ...autant de leviers d'attractivité et de fidélisation des salariés.

5) Agil'Agro : une démarche de gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences optimisée dans le contexte de la crise sanitaire

Portée par un collectif rassemblant la CPREFP (Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), l'ABEA (Association Bretonne des Entreprises Agroalimentaires), OCAPAT, l'État (DREETS-DRAAF), la région Bretagne et Pôle Emploi,, la démarche Agil'Agro vise à : **développer l'attractivité de la filière et des métiers de l'agroalimentaire, sécuriser les parcours professionnels des salariés de la filière, favoriser et faciliter les mobilités** (fonctionnelles, géographiques et interentreprises). Les 14 entreprises parties prenantes à la charte co-construite avec les partenaires sociaux sont mobilisées depuis l'automne 2019 pour élaborer un **process permettant d'améliorer l'attractivité de la filière et développer la mobilité des salariés entre les entreprises adhérentes via le prêt de main d'œuvre.**



6) FRESH : former les responsables des ressources humaines des entreprises agroalimentaires, un levier de compétitivité stratégique

Le projet européen FRESH (Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers) a été lancé en 2017 et financé par le programme ERASMUS + de la Commission européenne. Il vise à **renforcer la compétitivité des entreprises du secteur agroalimentaire européen en formant, de manière très concrète, les responsables RH à la mise en place d'une stratégie salariale et de recrutement adaptée à leurs besoins**. Trop peu d'entreprises appréhende les ressources humaines comme un levier de compétitivité et de croissance. Ces dernières sont encore très souvent perçues comme des fonctions supports peu stratégiques. Selon une enquête menée auprès de DRH des 5 pays européens participants au projet FRESH (Espagne, Grèce, France, Chypre et Slovénie), 39% des entreprises de l'UE sont touchées par l'inadéquation entre les compétences recherchées et leurs besoins réels. Les DRH interrogés ont également déclaré manquer de formations et d'outils en matière d'attraction, de fidélisation des talents, d'engagement et de performance des collaborateurs. Face à ce constat, 3 associations d'entreprises agroalimentaires (l'ANIA pour la France), un expert en Gestion des Ressources Humaines, un développeur de technologies de l'information et 2 centres de formation professionnelle ont travaillé ensemble durant deux ans pour former de manière très opérationnelle des collaborateurs en charge des ressources humaines dans des PME alimentaires (Dirigeants, Directeurs, Responsables RH) des 5 pays impliqués et développer ainsi un programme d'études en open source de nature à construire une véritable stratégie RH pour attirer et fidéliser les talents dans un contexte de fort besoins en compétences. Cours en ligne sur la plateforme d'e-learning du projet FRESH, accessible ici : <http://fresh-elearn.projectsgallery.eu/>

7) L'accélérateur Bpifrance IAA/Module Recrutement, Marque Employeur

Afin d'accompagner les entreprises face aux défis auxquelles elles sont confrontées, le volet agricole du grand plan d'investissement a prévu la mise en place d'un accélérateur agroalimentaire. Ciblé et personnalisé, ce programme de 24 mois piloté par le MAA et Bpifrance est destiné aux PME de la 1ère et 2ème transformation. Il apporte un accompagnement à la fois individuel et collectif sous différentes formes :

- **un diagnostic individuel** visant à identifier les relais de croissance prioritaires et à accompagner l'entreprise dans sa réflexion stratégique en identifiant les freins, réalisé sous la forme d'audits, effectués par des consultants sélectionnés par Bpifrance ;
- **deux modules d'approfondissement** qui seront définis en fonction des résultats de ce diagnostic pour permettre le déploiement d'un plan d'actions concret sur la thématique retenue par l'entreprise (internationalisation, innovation, numérique...);
- **des séances de formation collectives, assurées par l'EM Lyon et Agreenium** sur huit thématiques spécifiques pour nourrir la réflexion stratégique des dirigeants ; parmi les thèmes retenus figure **le recrutement et la Marque Employeur** (une première session s'est déroulée les 8 et 9 septembre 2020);
- **des mises en relations** pour concrétiser les opportunités de croissance.

Deux premières promotions de 19 et 22 entreprises bénéficient de cet accélérateur.

8) Professionnalisation du recrutement, Marque Recruteur et Marque Employeur :

- Dans les Chartes Emploi jusqu'en 2018 :

Renforcement de l'attractivité, faciliter le recrutement et l'intégration dans les entreprises de la filière alimentaire par l'initialisation en 2018, avec le soutien de la Charte Emploi Alimentaire, de la démarche « Recruter Autrement » et du kit « PACK ALIM ». Cette action se traduit par un accompagnement des différents acteurs pour aboutir au recrutement de jeunes et de demandeurs d'emploi dans les entreprises de la filière alimentaire, en élargissant le vivier des candidats et profils.

- Dans la 5ème et nouvelle Charte Emploi :

Recensement des mesures de recrutement mises en place en région Occitanie (notamment Marque Employeur collective), évaluer puis valoriser les retours d'expériences pour les partenaires.



Développement d'une Marque Employeur dans les entreprises de la filière alimentaire (expérimentation sur 2-3 bassins d'emploi), individuellement et de manière innovante, en synergie de réseau, afin d'attirer, recruter, intégrer et fidéliser les actifs vers les entreprises de la filière alimentaire.

Validation de l'opportunité et de la faisabilité de la création de deux nouvelles offres de service Marque Recruteur et Marque Employeur qui viendront appuyer et activer l'offre de services ALTitude (Alternance et insertion professionnelle), à horizon 2022.

D'autres initiatives régionales pourront être lancées (axe 3 de la Charte emploi alimentaire).

Ces actions, soutenues financièrement par les ministères chargés de l'alimentation (MAA) et de l'emploi (MTEI) à travers la Charte Emploi Alimentaire et, dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences, l'Engagement de Développement des Emplois et des Compétences du secteur alimentaire (EDEC PIC Alimentaire), feront l'objet d'une évaluation ad hoc dont les résultats seront mis à profit de la capitalisation et de l'étude des actions en faveur du renforcement de l'attractivité de la filière.

