

Accord national

**FORMATION PROFESSIONNELLE EN AGRICULTURE**

**Avenant n° 8 du 13 juillet 2022**

NOR : AGRS2397048M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;**  
**Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;**  
**Fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs FNPF ;**  
**Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole FNCUMA ;**  
**Union syndicale des rouisseurs-teilleurs de Lin de France USRTL ;**  
**Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**  
**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;**  
**Fédération CFTC de l'agriculture ;**  
**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi du 5 septembre 2018 transforme profondément les schémas, les outils, les gouvernances de la formation professionnelle continue en en confiant la gestion financière à France compétences.

Les organisations syndicales et professionnelles des branches agricoles, signataires du présent accord s'entendent pour organiser l'accès à la formation professionnelle à l'ensemble des salariés. De même ils décident de s'investir pour répondre aux profondes transitions que connaissent les branches et trouver des solutions afin de garantir un accès aux emplois de la production et des entreprises agricoles avec pour objectif de trouver des réponses aux problématiques de recrutement que connaît le secteur.

Le présent accord interbranche a pour objet de définir les bases d'une politique interbranche en matière de formation professionnelle.

Il s'inscrit dans la volonté des signataires de développer l'insertion dans les branches par la voie de l'alternance, de faire de la formation un levier d'évolution professionnelle pour les salariés des branches, et de réduire les inégalités d'accès à la formation. Il renforce le rôle des partenaires sociaux et le dialogue social sur la formation et l'apprentissage, en partant des dispositions législatives et réglementaires (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018).

Compte tenu des besoins de niveau d'expertise et de technicité des actifs et de la rapidité de transformation des métiers et des activités, les entreprises se retrouvent confrontées à des enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques professionnelles.

Dans ce contexte en évolution permanente, les parties signataires s'entendent pour appréhender les nouveaux outils créés par la loi et les rendre les plus efficaces possibles, afin qu'ils puissent être mobilisables et opérationnels pour les salariés et les entreprises, dans le but de maintenir et développer l'employabilité et de limiter l'obsolescence des compétences.

Ils s'accordent également sur la nécessité d'accompagner l'alternance, vecteur qui favorise la réussite des apprenants et l'insertion dans l'emploi.

Ils s'accordent également pour assumer leur rôle plein et entier confié par la loi, malgré parfois les complexités de sa mise en œuvre, afin de pouvoir développer une politique de formation et de qualification de l'interbranche agricole qui soit pertinente au regard des spécificités de l'ensemble des secteurs concernés.

Ils tiennent à souligner l'importance de la formation dans les petites entreprises et la nécessité d'accompagner au mieux son développement.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Chapitre 1<sup>er</sup> Dispositions générales**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français, (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 du code rural, 1<sup>o</sup> (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> pour les activités telles que précisées au 1<sup>o</sup> pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de service en forêt, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 722-3 du code rural et 4<sup>o</sup> (à l'exception des établissements de conchyliculture), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

### **Article 2 | Suivi de l'accord**

Il est confié à la CPNE en agriculture la mission d'assurer le suivi du présent accord et d'alerter la commission paritaire des problèmes éventuels et difficultés rencontrés lors de la mise en œuvre et application de l'accord.

### **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 4 | Dénonciation, révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

#### **Article 5 | Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

#### **Article 6 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Chapitre 2 La formation professionnelle continue**

#### **Article 7 | Le plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences et des qualifications est un outil de l'employeur qui doit être formalisé afin d'assurer, le maintien des compétences et des qualifications de ses salariés, l'adaptation à l'évolution de leurs postes de travail et du développement de leurs compétences au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies ou des organisations.

Ce plan de développement des compétences doit être formalisé conformément aux dispositions légales, accords ou règlements en vigueur.

Sa construction peut être assurée en partie par les remontées des besoins en formations et qualifications identifiées lors des entretiens professionnels.

Les actions pouvant être prises en charge au titre du plan de développement des compétences et des qualifications sont définies dans le code du travail ainsi que les modalités et conditions de suivi de ces actions.

Il est précisé que lorsque les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi, sont avec l'accord écrit du salarié mises en œuvre pendant le temps de travail sans pouvoir dépasser la durée légale du travail, elles donnent droit pour les entreprises de moins de 11 salariés au maintien de la rémunération définie par le conseil d'administration de l'OPCO compétent.

#### **Article 8 | Le compte personnel de formation**

Dès son entrée sur le marché du travail chaque personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF) quel que soit son statut. Il appartient au salarié, c'est à lui de le mobiliser. Il contribue à accroître sa capacité d'initiative quant à sa formation et à sa qualification.

Le compte suit la personne tout au long de sa vie professionnelle.

La gestion du CPF est assurée par la caisse des dépôts et consignations qui confère directement les droits à son titulaire. Elle assure la prise en charge des actions de formation et le paiement des prestataires dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification et au développement des compétences et des qualifications en permettant à l'initiative de la personne de bénéficier de formation.

Le CPF est comptabilisé en euros et est alimenté chaque année d'un montant et d'un plafond défini réglementairement. Ceux-ci peuvent être variables selon la situation du salarié.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l'exercice des activités bénévoles ou volontaires recensées sur son compte d'engagement citoyen prévu à l'article L. 5151-7 du code du travail.

Lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, le salarié peut solliciter son employeur en vue d'un abondement en droits complémentaires pour contribuer au financement de la formation.

Dans le cadre d'un accompagnement du salarié et lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte personnel de formation, le salarié titulaire peut solliciter l'opérateur de compétences (OCAPIAT) afin d'obtenir un abondement en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation.

## **Article 8.1 | Actions de formations éligibles**

Les actions de formations éligibles sont définies par le code du travail, notamment :

- les actions de formations visées dans les classifications de branches ;
- les actions de formations sanctionnées par des certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences correspondant à des parties de certification inscrites au RNCP ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (ex. : inventaire), comprenant le socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation du permis de conduire pour les véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation, d'accompagnement et de conseil pour les créateurs et repreneurs d'entreprises ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

## **Article 8.2 | Salarié en formation**

### **8.2.1. Formation pendant le temps de travail en toute ou partie**

Une formation peut avoir lieu pendant le temps de travail avec le maintien de la rémunération dans le cadre d'un accord formalisé entre les parties. Dans ce cas, l'employeur peut accompagner le salarié dans l'élaboration du projet et le choix de la formation suivie.

Le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur lorsque sa formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail.

- 60 jours calendaires si la durée de la formation est inférieure à 6 mois ;
- 100 jours calendaires pour toute durée de formation de plus de 6 mois.

L'employeur doit notifier sa réponse dans un délai d'un mois, l'absence de réponse valant acceptation.

La demande du salarié devra comporter les mentions suivantes :

- intitulé de l'action ;
- calendrier de l'action ;
- le nom de l'organisme de formation ;
- le montant de la formation non couvert par les droits acquis dans le CPF dans le cas d'une demande d'abondement à son employeur. Cette demande d'abondement se fera alors dans les mêmes délais que la demande d'absence. L'employeur devra notifier sa réponse dans un délai d'un mois, l'absence de réponse valant acceptation.

### **8.2.2. Les formations hors temps travail**

Un salarié souhaitant mobiliser son CPF entièrement hors du temps de travail n'a pas à demander d'autorisation à son employeur. Il fait directement sa demande auprès de la Caisse des dépôts et consignations ou depuis son application mobile dédiée.

## **Article 9 | *Le compte personnel de formation de transition professionnelle***

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

### **Article 9.1 | *Conditions pour en bénéficier***

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié d'au moins 24 mois consécutif ou non dont 12 mois dans l'entreprise. La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le travailleur handicapé, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Le salarié peut être accompagné par un opérateur en charge du conseil en évolution professionnelle pour l'aider à formaliser son projet.

### **Article 9.2 | *Durée du projet de transition professionnelle***

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

La durée du projet de transition professionnelle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce projet est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congés payés annuels à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

L'employeur peut différer dans une limite de 9 mois, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe, le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par le salarié soit lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, soit en cas de dépassement du pourcentage réglementaire d'absences simultanées.

À l'issue de la formation, le salarié doit être réintégré dans son poste ou si celui-ci n'est plus disponible dans un emploi équivalent. Quelles que soient les connaissances acquises par le salarié pendant sa formation, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec son employeur.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, à l'issue de son action de transition professionnelle, une certification figurant sur la liste des certifications reconnues par les branches signataires du présent accord comme éligible à la reconversion ou promotion par l'alternance (« Pro-A »), l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

### **Article 9.3 | Rémunération**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), appelées associations de transitions Pro (Atpro), sont chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle des salariés.

Le salarié doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à l'association Transitions pro agréée sur son lieu de résidence principale ou son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il a obtenu l'accord de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandé pour obtenir la certification.

### **Article 10 | Activité partielle**

Sur décision de la CPNE compétente pour un secteur ou une zone géographique, ou sur proposition éventuelle d'une CPRE, une entreprise pourra mobiliser des fonds mutualisés au sein de l'OPCO compétent au titre du plan de développement des compétences ou de la professionnalisation pour financer des formations entrant dans le cadre des formations éligibles au bénéfice des salariés, afin de prévenir le recours à l'activité partielle.

Les entreprises en difficulté économique ou à la suite de conditions d'intempéries, des problèmes sanitaires, des sinistres ou autres catastrophes propres à l'entreprise et ayant déposé une demande d'activité partielle auprès des instances compétentes pourront mobiliser des fonds auprès de l'OPCO compétent, afin de mettre ces périodes de crise au profit de l'évolution des compétences des salariés.

Cette prise en charge s'effectuera dans la limite des possibilités financières de l'OPCO compétent qui ne pourra mobiliser des fonds que sur des cas spécifiques exprimés ci-dessus et sous réserve de la validation de son conseil d'administration.

### **Article 11 | La formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent**

Les parties signataires réaffirment que les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient comme les autres salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un droit à la formation tout au long de la vie.

Il appartient à l'employeur de veiller à ce que ces salariés bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est régi par les dispositions de l'article 8 du présent accord.

Il est précisé que le salarié peut refuser de suivre une formation pendant les périodes non travaillées prévues à son contrat de travail. Ce refus ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

## Article 12 | Tutorat

Les signataires du présent accord affirment à nouveau l'importance du tutorat qui a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation des contrats de professionnalisation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié en contrat de professionnalisation au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut confier la mission de tutorat à un salarié volontaire. L'employeur veille à permettre au tuteur d'assurer sa mission. Pour l'aider dans sa mission les signataires incitent fortement le suivi d'une formation spécifique préalable. Le tuteur doit être au moins du même niveau de classification que le poste pour lequel il forme le salarié ou les salariés (la loi prévoyant la possibilité d'encadrer la formation d'au maximum deux salariés).

L'employeur aménage notamment, le poste de travail du salarié tuteur au regard de sa mission d'accompagnement.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCO compétent au titre des fonds affectés à l'alternance dans les conditions définies par décision du conseil d'administration paritaire de l'OPCO compétent, en lien avec la CPNE.

Les signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion des carrières des tuteurs. Lors de l'entretien professionnel, l'employeur fait un point sur les compétences mobilisées dans le cadre du tutorat par le tuteur et engage un échange sur la mise en valeur de ces compétences.

## Article 13 | Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en associant formation et acquisition d'un savoir-faire et d'une qualification par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

Le contrat de professionnalisation est un contrat durant lequel le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

Les parties signataires décident de mettre en œuvre les contrats de professionnalisation selon les modalités définies par le code du travail et dans le présent chapitre.

### Article 13.1 | Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification :

- reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche dont relève l'entreprise, recherchée par l'entreprise ;
- ou répertoriée par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) compétente, y compris pour les formations correspondant à des activités transversales d'une entreprise ;
- ou reconnue par un diplôme ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles RNCP.



Les priorités de la branche sur ce contrat sont définies chaque année par la CPNE compétente, en concertation avec les CPRE en lien avec les politiques régionales, et au regard des ressources dont dispose l'OPCO compétent.

### **Article 13.2 | Principes applicables au contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de moins de 26 ans ;
- des demandeurs d'emploi ayant plus de 26 ans ;
- des personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- des bénéficiaires du revenu de solidarité active RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ASS, de l'allocation aux adultes handicapés AAH ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion CUI.

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée d'une durée comprise entre 6 et 12 mois ou, un contrat à durée indéterminée.

Dans les deux cas le contrat de professionnalisation est un contrat écrit, déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat et d'une durée minimale de 6 mois et au maximum de 24 mois. Elle intervient obligatoirement au début du cycle du contrat.

Les partenaires sociaux décident que la durée déterminée du contrat de professionnalisation peut être portée à 18 mois pour permettre l'embauche et la professionnalisation ; et à 24 mois pour permettre l'obtention d'un diplôme pour :

- les jeunes de moins de 30 ans ;
- les demandeurs d'emploi ;
- les personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Sous réserve qu'ils ne disposent pas de qualification professionnelle reconnue dans la branche dont relève l'entreprise ou souhaitent acquérir une qualification supérieure à celle qu'ils ont acquise.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, le contrat peut être renouvelé une fois si la qualification visée n'a pu être obtenue pour cause d'échec aux épreuves, maladie, maternité, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

### **Article 13.3 | Déroulement de la formation dans le cadre des contrats de professionnalisation**

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle en dispose, par le service de formation de l'entreprise à la condition que celui-ci soit reconnu par l'OPCO compétent.

### **Article 13.4 | Durée de la formation**

■ Contrat de professionnalisation à durée déterminée :

La durée de la formation en centre de formation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 30 % de la durée du contrat.

La durée de la formation en centre de formation pourra être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un Certificat de qualification pro-



fessionnelle (CQP) ou d'un titre professionnel mis en place dans un des secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

■ **Contrat de professionnalisation à durée indéterminée :**

La durée de la formation de l'action de professionnalisation, en centre de formation, est au minimum égale à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et sans pouvoir excéder plus de 30 % de la durée de l'action de professionnalisation fixée au contrat.

La durée de la formation pourra être portée au maximum à 1 600 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'un titre professionnel mis en place dans un des secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

En cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans les limites définies au présent chapitre. Cette modification ne peut intervenir qu'après accord de prise en charge par l'OPCO compétent. Cette modification doit se faire dans un délai de 2 mois à compter du début d'exécution du contrat de professionnalisation.

### **Article 13.5 | *Prise en charge des contrats de professionnalisation***

Le forfait horaire de prise en charge du contrat de professionnalisation sera fixé par le conseil d'administration de l'OPCO compétent sur proposition de la CPNE ou de la section professionnelle concernée.

Le forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la CPNE notamment en fonction de :

- la finalité des actions visées ;
- la durée du contrat ;
- l'individualisation ou non du parcours.

Avant la conclusion du contrat de professionnalisation l'employeur fait une demande de prise en charge à l'organisme collecteur agréé compétent.

Si les conditions définies dans le présent chapitre sont remplies et dans la limite des fonds disponibles ? L'OPCO informe l'employeur de la prise en charge du contrat.

### **Article 14 | *Le contrat de professionnalisation expérimental***

À titre expérimental, la loi du 5 septembre 2018 a prévu la possibilité de conclure un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (OPCO), en accord avec le salarié.

Cette possibilité a été ouverte pour une durée de 5 ans par la loi.

Il s'agit d'un contrat de professionnalisation qui se caractérise par l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'OPCO compétent en accord avec le salarié, favorisant ainsi une formation fortement opérationnelle.

Le contrat de professionnalisation expérimental élargit les qualifications visées par le contrat de professionnalisation de droit commun décrit dans l'article 12, notamment en permettant d'acquérir simplement un ou plusieurs blocs de compétences.

Le contrat de professionnalisation expérimental permet ainsi aux personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une formation sur mesure, plus adaptée à leurs besoins, et aux entreprises l'embauche d'un salarié formé au plus près des besoins réels.

## **Article 14.1 | Modalités de mise en œuvre spécifiques au contrat de professionnalisation expérimental**

Les modalités spécifiques ci-dessous s'appliquent en sus de celle de l'article 12 :

- définir en lien avec l'OPCO les compétences que doit acquérir le salarié ;
- associer au parcours de formation un référentiel de compétences nécessaires à la bonne tenue du poste ;
- définir la durée de mise en œuvre ;
- obtenir l'accord du salarié en signant un contrat.

## **Article 14.2 | L'opérateur de compétences**

L'OPCO de branche doit :

- identifier les prestataires de formation susceptibles de mettre en place le parcours de formation ;
- établir le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir ;
- veiller à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise ;
- assurer le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat ;
- le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié ;
- contribuer à l'évaluation de l'expérimentation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la Formation professionnelle le 26 décembre 2018.

## **Article 15 | La « Pro-A »**

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formations ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »). Ce dispositif remplace, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le dispositif des périodes de professionnalisation.

Le secteur de la production et des entreprises agricoles a été profondément transformé au cours de ces trente dernières années. L'environnement social et économique, les progrès technologiques, la construction européennes et la mondialisation des marchés, le développement durable et la protection de l'environnement traversent la production agricole et engendrent de grandes mutations structurelles, environnementales, climatiques, numériques, économiques.

Dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, le dispositif « Pro-A » permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi, conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail.

Ce dispositif constitue un levier incontournable de sécurisation des parcours professionnels favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés touchés par le risque d'obsolescence de leurs compétences face aux évolutions de nos secteurs d'activités.

Confortées par les travaux de l'observatoire paritaire, les parties signataires ont identifié les évolutions des métiers et les compétences attachées aux activités des branches de l'agriculture. Elles constatent que certaines activités sont en tension et que parallèlement de nouvelles compétences sont attendues et demandent un accompagnement, notamment via la formation.

Dans le même temps, les structures des exploitations se transforment, leur nombre diminue et leur surface moyenne augmente, les conditions d'exercice des métiers évoluent lentement.

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif « Pro-A » peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de promotion professionnelle ou de reconversion.

La « Pro-A » répond à deux besoins :

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF).

### **Article 15.1 | Public éligible**

Sont éligibles au dispositif « Pro-A » :

- les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- les salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) de niveau licence (niveau 6).

### **Article 15.2 | Déroulé de l'action**

La formation organisée au titre de la « Pro-A » repose sur l'alternance

- entre des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation « théorique ») et ;
- des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise sous réserve de sa capacité à mettre place des modalités de formations adéquates.

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée de 30 heures maximum par salarié et par an.

Les actions de formation :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par les branches professionnelles.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance. L'employeur peut être le tuteur aux mêmes conditions que prévues à l'article 11 dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Il est à noter qu'il existe une exception aux durées de formation habituellement applicables dans le cadre de la « Pro-A » lorsque celle-ci vise l'acquisition de CléA ou lorsqu'elle concerne des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

### **Article 15.3 | *Prise en charge de la reconversion ou la promotion par alternance***

L'opérateur de compétences compétent prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement au titre de la « Pro-A » selon les modalités définies par son conseil d'administration.

L'OPCO, en accord avec les décisions de son CA, prendra également en charge la rémunération dans la limite du Smic.

Les actions de formation qui peuvent être suivies dans le cadre de ce dispositif ont le même objet que les actions de formation par apprentissage et que celles suivies dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Sont également rendue éligibles le dispositif CLéA (art. L. 6324-3 code du travail) et la VAE (art. L. 6324-1 CT).

### **Article 15.4 | *Formation pendant ou hors temps de travail :***

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié en formation.

Les actions de formation peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de trente heures par an et par salarié.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Pendant la durée de la formation le salarié bénéficie de la législation en vigueur de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladie professionnelle.

### **Article 15.5 | *Repérage et analyse des évolutions des métiers clés en termes d'activité :***

La « Pro-A » vise majoritairement les publics suivants, faisant le plus l'objet de situation de risque d'obsolescence des compétences et en situation de subir un grand nombre de changement dans le secteur :

- salariés avec de faibles qualifications ;
- salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins deux ans ;
- salarié de plus de 55 ans ;
- salariés ayant eu des interruptions dans leurs parcours professionnels ;
- salariés qui occupent des emplois précaires ;
- salariés qui occupent des emplois saisonniers ;
- salariés dans des secteurs d'activité à forte intensité technologique.

Les signataires de cet accord, statuent, en s'appuyant sur une série d'analyses et d'études sur les transitions en œuvre dans les branches, que l'ensemble des activités du secteur, que ce soit la production (animale ou végétale), les travaux agricoles, forestiers et agroéquipements, et les travaux paysagers sont impactées par des mutations. Elles comportent toutes un risque d'obsolescence des compétences pour les salariés qui exercent les métiers en lien avec ces activités.

Liste des métiers repérés :

- agent viticole ;
- opérateur viticole ;
- agent en cultures légumières spécialité hors sol/sous serres spécialité plein champ/abris froids ;
- opérateur en productions légumières ;

- agent arboricole ;
- bûcheron qualifié et hautement qualifié ;
- conducteur/mécanicien d'agroéquipements qualifié et hautement qualifié ;
- conducteur d'engins forestiers qualifié et hautement qualifié ;
- conducteur de travaux en entreprises de travaux agricoles ;
- agent de conduite en polyculture ;
- agent d'élevage laitier ;
- responsable d'atelier lait ;
- agent d'élevage ovin ;
- agent d'élevage caprin ;
- responsable d'élevage porcin ;
- agent d'élevage porcin ;
- opérateur avicole en élevage de sélection et de reproduction ;
- opérateur de couvoir ;
- jardinier de golf et entretien de sols sportifs paysagers ;
- arboriste élagueur ;
- ouvrier du paysage ;
- ouvrier en construction d'ouvrages paysagers ;
- chef d'équipe/chef de chantier.

En annexe la liste des certifications correspondantes.

#### **Article 15.6 | Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge**

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, il est convenu de réexaminer en tant que de besoin en commission paritaire nationale de l'emploi la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » pour envisager sa mise à jour et décider de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un avenant.

La liste des certifications actualisées ainsi que les critères de prise en charge sont adressés aux instances de l'opérateur de compétences.

#### **Article 16 | L'AFEST Actions de formation en situation de travail**

L'AFEST ou action de formation en situation de travail est une modalité de formation permettant le développement des compétences par l'action au sein de l'entreprise. Elle ne se substitue pas aux formations plus classiques. Elle facilite la transmission des compétences en situation de travail et répond aux problématiques d'une offre de formation parfois inexistante. Dans la mesure du possible, elle a aussi pour objectif de pouvoir s'insérer dans un parcours certifiant ou qualifiant.

Sa mise en œuvre implique :

- une analyse précise de l'activité de travail et sa retranscription pédagogique ;
- la désignation d'un formateur en capacité de réaliser l'action de formation ;
- la mise en place de phases de mise en œuvre des acquis afin d'adapter au mieux les suites de la formation ;
- la mise en place de phases réflexives hors du poste de travail qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation pour consolider et expliciter les apprentissages dans la perspective de tirer les enseignements à des fins pédagogiques des situations de travail.

L'action de formation en situation de travail suppose :

- qu'un ou des formateurs internes ou externes soient désignés ;
- la définition d'un parcours pédagogique structuré et formalisé, il doit mentionner les objectifs en termes de compétences et/ou d'acquisition de qualifications ;
- des évaluations tout au long du parcours pour déterminer les progrès et acquisition de compétences (ce qui suppose un positionnement en amont) ;
- des preuves et des traces de réalisation de l'action et en particulier lors des périodes de mise en œuvre des acquis.

Le salarié est supervisé par le formateur AFEST qui doit disposer des compétences et du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

### **Chapitre 3 Dispositifs divers**

Dans ce chapitre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés décident de renforcer la place des dispositifs innovants adaptées aux problématiques des entreprises et des salariés en s'appuyant sur diverses dispositions.

#### **Article 17 | Formation collective d'accueil**

Les organisations signataires estiment essentiel, compte tenu de l'importance de l'emploi saisonnier en agriculture, de mettre en place des formations collectives d'accueil des salariés en CDD favorisant l'intégration des salariés saisonniers dans l'entreprise et plus généralement dans l'ensemble du monde agricole. Ces formations permettent une meilleure connaissance des dispositifs spécifiques mis en place pour favoriser leur maintien dans les secteurs agricoles.

#### **Article 17.1 | Cadre de la formation collective d'accueil des CDD**

Ce dispositif s'applique au regard des règles en vigueur quant au financement et aux modalités pratiques de réalisation, sous réserve de modifications pratiques par la CPNE agricole et de validation du conseil d'administration de l'OPCO compétent.

#### **Article 17.2 | Durée. Conditions de la formation collective d'accueil des CDD**

La durée de l'action, d'au minimum 3 heures, est déterminée par la commission paritaire nationale ou par la section professionnelle compétente.

L'employeur ne peut pas obliger un salarié à suivre l'action de formation collective d'accueil, aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre du salarié. Si le salarié ne souhaite pas suivre cette action de formation, il effectue normalement sa prestation de travail pendant le temps de l'action de formation.

La formation collective d'accueil des CDD peut avoir lieu dans l'entreprise si celle-ci dispose d'un local ou d'une pièce permettant le déroulement de la formation ou à l'extérieur de l'entreprise.

#### **Article 17.3 | Contenu de la formation d'accueil des CDD**

La commission paritaire nationale ou la section professionnelle compétente élabore le cahier des charges du contenu de la formation collective d'accueil des CDD à partir des orientations définies par la CPNE compétente.

Cette action de formation pourra comprendre des éléments sur les prérequis pour les différents dispositifs de formation, des mises en situation, des conseils pour l'élaboration d'un parcours personnalisé et fera l'objet d'une évaluation sur la compréhension des éléments transmis.

Elle pourra comprendre parallèlement des informations sur les droits en matière de formation des salariés en contrats à durée déterminée, sur les métiers et diplômes agricoles, sur la



protection sociale agricole, sur la médecine du travail, sur les accords nationaux et conventions collectives applicables.

## **Article 17.4 | Tuteur. Accompagnant**

L'employeur peut confier la mission de tuteur-accompagnant à un salarié volontaire y compris si celui-ci est titulaire d'un contrat à durée déterminée. Toutefois le salarié ne peut devenir tuteur-accompagnant que s'il a été présent dans l'entreprise pendant une durée minimale de 6 mois.

Cette période de 6 mois s'apprécie :

- soit au titre du contrat de travail en cours, qu'il soit à durée indéterminée ou à durée déterminée ;
- soit au titre d'un ou de plusieurs contrats exécutés dans l'entreprise au cours des 5 dernières années ;
- soit au titre d'un ou de plusieurs contrats dans une autre entreprise du même secteur d'activité ou non au cours des 5 dernières années.

### **17.4.1. Formation du tuteur accompagnant**

Le tuteur-accompagnant doit obligatoirement suivre une formation.

La formation du tuteur-accompagnant est construite par l'OPCO compétent à partir des orientations définies par la CPNE compétente afin de lui permettre de :

- personnaliser le parcours d'accueil et de formation des salariés ;
- contribuer à la connaissance par les salariés du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail, voire du monde agricole ;
- contribuer à guider le salarié pour comprendre les consignes de travail ;
- contribuer à améliorer les échanges entre les salariés y compris d'encadrement, ainsi qu'avec l'employeur ou toute personne déléguée par lui ;
- lever les incompréhensions.

Il ne peut être confié de nouvelle mission de tuteur-accompagnant à un salarié volontaire que s'il a suivi depuis moins de 5 ans, par rapport au début de sa mission une formation de tuteur-accompagnant.

En cas de changement d'entreprise, la formation du tuteur-accompagnant définie dans le présent chapitre, suivie dans une autre entreprise relevant du présent accord et ayant donné lieu à une attestation est prise en compte.

### **17.4.2. Prise en charge de la formation de tuteur accompagnant d'un salarié**

Les coûts pédagogiques et le remboursement du maintien de salaire peuvent être pris en charge au titre des contributions versées à OCAPIAT à l'initiative de l'entreprise ou sur le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés gérés par OCAPIAT, dans la limite des fonds disponibles.

## **Article 17.5 | Prise en charge de la mission de tuteur-accompagnant**

L'entreprise ou l'exploitation agricole peut obtenir par tuteur-accompagnant de salariés en contrat à durée déterminée la prise en charge par l'OPCO de la rémunération maintenue au tuteur-accompagnant ainsi que les charges correspondantes dans la limite d'un montant maximum, proposé par la commission paritaire nationale de la section professionnelle compétente, à partir des orientations données par la CPNE compétente, sous réserve de validation du conseil d'administration de l'OPCO compétent de 40 heures pour une année civile, si les conditions ci-après sont remplies :



Le tuteur-accompagnant doit être salarié et avoir suivi la formation définie au 16.4.1 du présent accord.

Le tuteur-accompagnant doit exercer sa mission :

- auprès d’au minimum 3 salariés titulaires d’un contrat à durée déterminée d’un mois ou plus ;

ou

- auprès d’au minimum 10 salariés titulaires d’un contrat à durée déterminée d’une durée comprise entre une semaine et un mois.

Cette prise en charge n’est valable que pour une année. Si l’entreprise souhaite obtenir une prise en charge pour l’année suivante, elle doit effectuer une nouvelle demande qui sera acceptée ou non en fonction des fonds disponibles et des critères de priorités définis par la commission paritaire nationale de la section professionnelle compétente, à partir des orientations données par la CPNE.

Les organisations signataires estiment essentiel, compte tenu de l’importance de l’emploi saisonnier en agriculture, de mettre en place des formations collectives d’accueil des salariés CDD favorisant l’intégration des salariés saisonniers dans les entreprises et plus généralement dans le monde agricole. Ces formations ont pour objectif de leur donner une meilleure connaissance des dispositifs spécifiques mis en place pour favoriser leur maintien dans les secteurs agricoles.

## **Article 18 | Le stage d’acquisition de prérequis : ADEMA**

Les signataires ont souhaité mettre en place un dispositif à destination des demandeurs d’emploi permettant de leur ouvrir l’accès aux métiers et entreprise des branches agricoles. Ce dispositif consiste à permettre à ce public de suivre un stage d’acquisition de prérequis nécessaires à l’emploi dans les secteurs des branches signataire de cet accord. La validation de connaissances de base sur l’environnement de l’entreprise agricole et les travaux en agriculture doit permettre au bénéficiaire d’intégrer un parcours professionnel et ou un parcours de formation dans le secteur.

Cette première approche du travail en entreprise ou sur une exploitation joue un rôle de découverte des métiers de l’agriculture et d’orientation auprès de ce public. Elle facilite la construction d’un parcours professionnel au sein des secteurs.

Ce dispositif est développé dans une convention cadre signée entre les signataires du présent accord et les ministères du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de l’agriculture, de l’agroalimentaire et de la forêt.

Après plusieurs années d’expérience dans la mise en œuvre de ce dispositif, les organisations syndicales et professionnelles souhaitent le renforcer afin de le rendre plus performant. Dans ce but les partenaires sociaux souhaitent inscrire le dispositif dans la perspective de faire découvrir les métiers les plus à même de favoriser l’insertion professionnelle dans le secteur des branches agricoles.

### **Article 18.1 | Bénéficiaires**

Peut être bénéficiaire de ce stage, toute personne entrant dans une des catégories ci-après :

- demandeurs d’emploi inscrits à Pôle emploi ayant un niveau de qualification inférieur ou non sanctionné par un diplôme de niveau III ;
- ou personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l’obligation d’emploi ;
- ou publics en insertion bénéficiaires du RSA.

### Contenu des stages

Les partenaires sociaux signataires mettent en place un dispositif comportant différents modules d'un stage d'accès aux prérequis pour répondre à la diversité des branches agricoles. La durée des stages pourra être différente suivant les secteurs et prérequis exigés.

Après validation du dispositif par les différents acteurs de l'emploi (ministère du travail, collectivités territoriales, pôle emploi), la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) agricole définira précisément le nombre de modules de stage et leurs objectifs. OCAPIAT élaborera le cahier des charges du contenu des modules à partir des orientations définies par la CPNE.

Le stage alterne des périodes de formation en centre et des périodes en entreprise. Les durées des périodes en centre et en entreprise varient selon le module du stage. Elles sont fixées par la CPNE.

Le stage débute par une période de révision et d'acquisition de connaissances opérationnelles de base en centre de formation. Le stagiaire effectue ensuite une période en entreprise. La dernière période consiste en l'évaluation du stage en centre de formation et la validation du parcours.

Sur l'entreprise, le stagiaire est accompagné par un maître de stage désigné par l'employeur. Le maître de stage peut être tout salarié de l'entreprise ayant suivi une formation spécifique de tuteur, s'il n'est pas le supérieur hiérarchique du stagiaire.

Le suivi complet du stage est sanctionné par une attestation de stage. Celle-ci est délivrée par le centre de formation sous contrôle de la CPRE, par délégation de la CPNE.

### Déclinaison régionale

Les CPRE, en liaison avec les délégations Pôle Emploi, définissent, au regard des données régionales, les stages pertinents de prérequis en fonction de la situation de l'emploi dans la région et des secteurs de production existants. Une validation des listes de formations devra être effectuée par la CPNE sur proposition des CPRE.

Les CPRE mobilisent ensuite les ANEFA régionales et les CPR d'OCAPIAT pour le montage des stages en fonction des publics et des besoins locaux des entreprises du secteur.

La collaboration au niveau régional entre CPRE, collectivités territoriales et Pôle emploi pourra être formalisée sous forme de convention de partenariat.

### Mise en relation

La mise en relation entre stagiaires et chefs d'entreprises sera facilitée par la conclusion d'une convention de partenariat entre la CPNE, le Pôle emploi et l'ANEFA (l'association nationale emploi formation en agriculture) et, notamment, par l'utilisation des bourses à l'emploi de l'ANEFA.

L'ANEFA et le Pôle emploi concourront à diffuser et à relayer largement ces offres de stages.

Les conseillers Pôle emploi pourront informer les demandeurs d'emploi de l'existence des différents modules du stage de prérequis et les orienter vers le stage le plus adapté.

## Article 18.3 | *Modalités*

### Modalités

Le bénéficiaire du stage de prérequis a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

La demande de prise en charge du stage est faite par le salarié avec l'aide éventuelle du Pôle emploi ou de l'organisme de formation auprès d'OCAPIAT avec les éléments nécessaires. OCA-

PIAT dispose d'un délai maximum de 30 jours pour donner sa réponse quant à l'acceptation ou au refus de prise en charge, en fonction des fonds disponibles et après vérification des conditions requises.

### Délais de franchise

Une personne ne peut pas bénéficier du stage de prérequis s'il a déjà bénéficié d'un accompagnement à la professionnalisation par OCAPIAT, au cours des 36 mois précédant la demande.

### Indemnisation

Le bénéficiaire perçoit une indemnisation égale à l'allocation de stagiaire de la formation professionnelle ou à son indemnité journalière de chômage.

### Coûts pédagogiques

Les coûts pédagogiques sont pris en charge par OCAPIAT sur la base d'un forfait fixé par son conseil d'administration, sur proposition de la CPNE agricole.

### Financement

La prise en charge du stage de prérequis par OCAPIAT est imputée sur les contributions au financement du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ou sur les fonds de la professionnalisation, versées à OCAPIAT, dans la limite des fonds collectés affectés disponibles.

Elle pourra faire l'objet de co-financements dans le cadre de conventions de partenariats au niveau national, régional ou local.

À partir des orientations données par les CPNE compétentes sur le développement souhaité des stages de prérequis, la CPNE agricole propose un niveau de quote-part réservée aux modules de prérequis dans les fonds perçus par le OCAPIAT au titre des entreprises de moins de 50 salariés et de la professionnalisation. Cette proposition devra être validée par le conseil d'administration du OCAPIAT

### Acquisition de droits à la formation

Le suivi du stage de prérequis permet de satisfaire aux conditions d'accès au CPF de transition professionnelle. Les stagiaires auront la possibilité d'enchaîner le stage de prérequis et un congé personnel de formation professionnalisant.

La durée du stage entre dans le décompte de l'ancienneté pour l'acquisition du compte personnel de formation.

Le salarié se verra également proposer à la fin de son stage la réalisation d'un état de son projet à travers le conseil en évolution professionnelle et dans les modalités fixées par celui-ci.

Cette disposition vise à contribuer avec les stagiaires à la définition d'un projet, conformément à leurs attentes et visant la réalisation de celui-ci dans les branches.

## Article 19 | *Formation à distance*

Conscient de l'évolution des pratiques et de l'utilisation de la formation, les signataires de l'accord, dans la perspective de favoriser l'accès à la formation des salariés et, notamment, dans les plus petites entreprises s'accordent sur le fait que la formation à distance peut être une solution efficace et pertinente dans la mesure où ces formations respectent un cadre bien défini.

Ainsi, la mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;

- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

L'employeur peut mettre à disposition le matériel nécessaire au suivi de la formation pendant le temps de travail.

## **Article 20 | La validation des acquis de l'expérience**

La validation des acquis de l'expérience a pour objectif notamment de favoriser l'évolution professionnelle des salariés et la construction d'un projet professionnel.

Compte tenu de la diversité des situations et parcours professionnels des salariés et pour améliorer encore la reconnaissance des expériences acquises, tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies dans le code du travail et le présent article.

Un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat de travail à durée déterminée, s'il justifie :

- de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 24 derniers mois, dans un ou plusieurs secteurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Dans ce cas le congé de validation des acquis de l'expérience est financé au titre du congé de transition professionnelle, dans la limite des fonds disponibles et à la condition que le salarié n'ait pas bénéficié d'un congé similaire par l'organisme collecteur agréé dans les deux dernières années.

Peuvent donner lieu à validation des acquis de l'expérience les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification figurant sur une liste établie par les CPNE des activités visées par le présent accord, enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles. Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Le salarié doit adresser sa demande à l'institution ou l'organisme qui délivre le diplôme. Pour un certificat de qualification professionnelle délivré par une CPNE agricole, il doit faire sa demande auprès de la CPNE concernée.

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience pour les salariés définis dans le présent accord est pris en charge dans la limite des fonds disponibles par l'organisme collecteur agréé sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation, et que celui-ci soit pris au titre du congé de transition professionnelle.

Les dépenses prises en charge sont les suivantes :

- frais d'inscription éventuels ;
- frais liés à l'accompagnement du salarié selon les modalités et dans la limite des montants forfaitaires fixés par la CPNE compétente qui peuvent varier en fonction des niveaux de diplômes et de certification et/ou du niveau de diplôme déjà obtenu par le salarié ;
- frais éventuels d'hébergement, de restauration, de déplacement dans la limite d'un plafond fixé par la CPNE ;
- salaires correspondant au congé de validation ;

- dans certains cas et selon des modalités à définir par la CPNE compétente les éventuels frais de secrétariat et de constitution du dossier.

Il est précisé que les frais de convocation, et les frais des membres du jury y compris ceux liés à la formation pour la validation des certificats de qualification professionnelle et les titres professionnels sont pris en charge par l'OPCO pour les salariés relevant du présent accord.

La demande de prise en charge de la validation de l'acquis de l'expérience doit être adressée préalablement par le salarié à l'OPCO compétent si la validation est faite dans ce cadre ou à l'organisme agréé au titre du compte personnel de formation si la demande et le congé sont faits dans ce cadre.

## **Article 21 | Préparation opérationnelle à l'emploi. Préparation opérationnelle à l'emploi collective**

Dans le prolongement des réflexions menées sur la sécurisation des parcours professionnels, les organisations professionnelles et syndicales décident de poursuivre la mise en œuvre de la POE et de la POEC.

Elle est une étape de plus dans la construction d'un parcours menant vers l'emploi. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à une entreprise de bénéficier d'une aide financière pour former un demandeur d'emploi, préalablement à son embauche, ou pour former certains salariés en contrat aidé.

### **Article 21.1 | Bénéficiaires**

Peuvent bénéficier de la POE et la POEC :

- toute entreprise ayant déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi ;
- les demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi ;
- les salariés en CUI et en CDD d'insertion dans une SIAE (Structure d'insertion par l'activité économique).

### **Article 21.2 | Modalités**

L'employeur doit s'engager à embaucher le candidat à l'issue de la POE. Il dépose une offre d'emploi auprès de son agence Pôle Emploi. Le poste concerné doit être pourvu en :

- CDD d'une durée au moins égale à 12 mois ;
- CDI ;
- contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois (en CDD ou en CDI) ;
- contrat d'apprentissage.

### **Article 21.3 | Accessibilité**

La POE, qu'elle soit individuelle ou collective, permet l'accès à tout type de formation, d'une durée maximum de 400 heures, permettant au bénéficiaire d'acquérir les compétences nécessaires à la tenue de l'emploi.

## **Chapitre 4 Sécurisation des parcours professionnels**

La sécurisation des parcours est une préoccupation importante dans des branches où la transversalité est possible et les compétences rares, aussi, les signataires de l'accord encouragent la mobilisation de dispositifs pouvant faciliter ces parcours professionnels.

## **Article 22 | L'entretien d'évolution professionnel**

Afin de favoriser l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et pour leur permettre d'être acteurs de leur évolution professionnelle, quel que soit l'effectif de l'entreprise, tous les salariés bénéficient, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel obligatoire réalisé par l'employeur à la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise.

Un bilan de ces entretiens doit être réalisé tous les 6 ans.

Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi et se déroule conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est systématiquement proposé aux salariés qui reprennent leur activité à la suite de :

- un congé maternité, d'adoption, de proche aidant ;
- un congé parental d'éducation ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire ;
- une période d'activité à temps partiel ;
- un arrêt longue maladie ;
- un mandat syndical.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il ne se substitue pas à l'entretien annuel d'évaluation dont les objectifs sont différents.

## **Article 23 | Le conseil en évolution professionnel (CEP)**

Indépendamment de son âge ou de son secteur d'activité, de son statut, de sa qualification le CEP peut bénéficier à tout actif. L'objectif de ce dispositif est de favoriser son évolution professionnelle et la sécurisation de son parcours.

Ce CEP s'organise sur deux niveaux de conseil :

- un accueil individualisé pour analyser sa situation professionnelle, sa demande, et des démarches à poursuivre ;
- un accompagnement personnalisé qui vise à clarifier les demandes du bénéficiaire et préciser et prioriser ses besoins en matière d'évolution professionnelle ;
- les salariés sont libres dans le choix de l'opérateur et la démarche peut s'effectuer sans en référer à son employeur.

Les signataires de l'accord tiennent à rappeler que l'employeur doit informer ses salariés de l'existence de ce dispositif à l'occasion, notamment, de leur entretien professionnel.

Le CEP se déroule hors temps de travail ou sur le temps de travail avec accord de l'employeur.

## **Article 24 | Le bilan de compétences**

Les signataires de l'accord tiennent à rappeler l'existence du bilan de compétences. Véritable outil d'analyse de ses compétences professionnelles, de ses aptitudes et de ses motivations dans l'optique de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Ce bilan de compétence peut, notamment, être réalisé à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce deuxième cas il sera réalisé pendant le temps de travail.

Il peut être réalisé dans le cadre du conseil en évolution professionnel visé à l'article 23.

Il peut également être réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences ou du compte personnel de formation, pendant ou hors temps de travail.



Dans le cas où ce bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences, il doit faire l'objet d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

Cette convention doit, notamment, comporter les mentions suivantes :

- l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour la signer.

L'absence de réponse vaut refus de signature.

Dans le cas où le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), aucune convention n'est nécessaire.

## **Article 25 | Le passeport formation**

Les signataires de l'accord s'engagent à la réalisation d'un passeport formation et à sa promotion. Le salarié pourra ainsi suivre tout au long de sa carrière son évolution professionnelle.

Le passeport formation est la propriété du salarié.

Il le remplit à sa convenance, tout au long de la vie professionnelle. Sa communication ne peut être exigée par l'employeur.

À minima le passeport formation devra prévoir :

- la formation initiale ;
- la formation professionnelle (en qualité de stagiaire ou de formateur, ou tuteur) ;
- le parcours professionnel et personnel ;
- les aptitudes et connaissances linguistiques et informatiques ;
- le(s) permis/CACES ou habilitations.

## **Chapitre 5 L'apprentissage**

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignements théoriques et pratiques en Centre de formation d'apprentis (CFA) et chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel en transforme les modalités pour renforcer l'attractivité de cette voie de formation comme une voie de passion, d'excellence et d'avenir, pour les jeunes, leurs familles et les entreprises. Promulguées le 5 septembre 2018, des mesures ont été prises pour rendre encore plus attractif l'apprentissage, que ce soit pour les apprentis (aide au financement du permis de conduire, augmentation de salaire pour les apprentis de moins de 20 ans en CAP ou en Bac pro, possibilité d'entrer tout au long de l'année en apprentissage,...) ou pour les employeurs (aide pour les entreprises de moins de 250 salariés formant des jeunes en CAP ou en Bac pro, simplification des démarches pour les CFA...).

L'apprentissage est un levier d'insertion attractif, qui est porté par nos branches professionnelles au travers d'actions de promotion, de communication et de mise en place de partenariats avec les prescripteurs et les promoteurs de la formation professionnelle en alternance, notamment France compétences, les DRAAF et les CFA.

L'apprentissage est un enjeu majeur pour nos branches, cette méthode d'enseignement concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle et a pour objet de donner à des travailleurs, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle validée par un diplôme ou un titre à finalité pro-



fessionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. Les effectifs d'apprentis ne cessent d'augmenter et l'insertion professionnelle des diplômés est rapide.

## **Article 26 | Le contrat d'apprentissage**

### **Article 26.1 | Objet du contrat d'apprentissage**

L'apprentissage est une formation en alternance associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des stipulations prévues par les conventions ou les accords à d'autres niveaux territoriaux, lorsqu'elles existent.

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.

### **Article 26.2 | Forme et durée du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée.

Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, la durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.

La durée du contrat d'apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un positionnement préalable notamment lors d'une mobilité à l'étranger ou lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage mentionne les dates de début d'exécution du contrat, de début de la période de formation pratique chez l'employeur et de début de la période de formation en CFA, lesquelles ne peuvent être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat d'apprentissage.

### **Article 26.3 | Public éligible**

En application de l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans

au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est déposé auprès de l'OPCO compétent.

Il s'adresse :

- aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus ;
- aux jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile, sous réserve de deux conditions :
  - avoir achevé la scolarité du collège ;
  - commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les jeunes atteignant 16 ans dans le dernier trimestre civil de l'année peuvent être admis dès septembre en apprentissage.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu dans les 12 mois qui suivent un précédent contrat d'apprentissage et dans la limite d'âge de 35 ans, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

#### **Article 26.4 | Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé**

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et aux congés annuels pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation.

#### **Article 26.5 | Rémunération des apprentis**

Un décret du 28 décembre 2018 précise les modalités de rémunération des apprentis applicables aux contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, en tirant notamment les conséquences du report à 29 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé, à défaut des stipulations conventionnelles plus favorables, lorsqu'elles existent, comme suit :

Age de l'apprenti	Salaire minimum perçu	Année d'exécution du contrat
Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans	27 % du salaire minimum de croissance	première année
	39 % du salaire minimum de croissance	deuxième année
	55 % du salaire minimum de croissance	troisième année
Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans	50 % du salaire minimum de croissance	première année
	57 % du salaire minimum de croissance	deuxième année
	67 % du salaire minimum de croissance	troisième année

Age de l'apprenti	Salaire minimum perçu	Année d'exécution du contrat
Pour les jeunes âgés de 21 ans à 25 ans	53 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	première année
	61 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	deuxième année
	78 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	troisième année
Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	durée d'exécution du contrat d'apprentissage

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 % est appliquée à la rémunération.

## Article 26.6 | Dépôt du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage ou, le cas échéant, la déclaration si l'employeur est l'ascendant de l'apprenti mineur, est transmis auprès de l'opérateur de compétences qui procède à son dépôt dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Cette transmission est effectuée par l'employeur au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage. Il doit y joindre :

- la convention de formation, sauf lorsque la formation de l'apprenti est confiée à un centre de formation d'apprentis interne à l'entreprise. En effet, aucune convention de formation n'étant conclue, l'employeur transmet en lieu et place une annexe pédagogique et financière précisant l'intitulé, les objectifs et le contenu de l'action de formation, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action et le prix ;
- le cas échéant, la convention tripartite réduisant ou allongeant la durée du contrat ou de la période d'apprentissage pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises.

Ces pièces peuvent être transmises sous forme dématérialisée.

Lorsqu'un apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur. Cette déclaration est assimilée dans tous

ses effets à un contrat d'apprentissage. Cette déclaration est transmise à l'opérateur de compétences pour dépôt.

Contrôle du contrat d'apprentissage par l'OPCO compétent en vue de sa prise en charge financière :

À réception du contrat, l'opérateur de compétences se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie à cet effet que le contrat satisfait aux conditions suivantes :

- éligibilité des formations à l'apprentissage (art. L. 6211-1 du code du travail) ;
- âge de l'apprenti (art. L. 6222-1 à L. 6222-3 du code du travail) ;
- qualité du maître d'apprentissage (salarié volontaire, majeur, offrant toutes garanties de moralité, employeur ou conjoint collaborateur). L'OPCO n'est pas chargé de vérifier les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage (art. L. 6223-8-1, alinéa 1<sup>er</sup>) ;
- rémunération des apprentis (art. D. 6222-26 du code du travail).

S'il constate la méconnaissance d'une ou plusieurs de ces conditions, l'opérateur de compétences refuse la prise en charge financière du contrat par une décision motivée qu'il notifie aux parties ainsi qu'au centre de formation d'apprentis. La notification peut être faite par voie dématérialisée.

L'opérateur de compétences statue sur la prise en charge financière dans un délai de vingt jours à compter de la réception de l'ensemble des documents mentionnés ci-dessus. Sans retour dans ce délai, une décision implicite de refus de prise en charge est actée.

Dépôt du contrat d'apprentissage par l'Opcv :

C'est l'opérateur de compétences qui dépose le contrat, par voie dématérialisée, auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle. Le cas échéant, il informe simultanément ces services de son refus de prise en charge financière, ainsi que des motifs de ce refus.

Procédure en cas de modification ou de rupture du contrat d'apprentissage :

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à l'opérateur de compétences pour dépôt dans les mêmes conditions que le dépôt initial. À réception de l'avenant, l'opérateur de compétences statue soit sur la prise en charge financière, s'il l'avait refusée initialement, soit sur le maintien de cette prise en charge.

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle. La notification peut être faite par voie dématérialisée.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à l'unité départementale de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente pour dépôt dans les mêmes conditions que pour le contrat initial.

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture, et par tout moyen approprié, à l'unité départementale des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

## **Article 27 | Éligibilité à la fonction du maître d'apprentissage**

Aux termes de la loi du 5 septembre 2018, le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité.

L'employeur peut remplir cette fonction. Selon l'article L. 6223-8-1 du code du travail, le texte prévoit également l'ouverture de la fonction de maître d'apprentissage au conjoint collaborateur de l'employeur.

Les conditions de compétences professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par accord de branche ou à défaut d'accord par voie réglementaire.

Le maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis en même temps.

Le décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 fixe ainsi des conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage qui sont assouplies et reposent sur deux principes alternatifs :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Il est à noter que les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont toujours pas pris en compte dans le décompte de cette durée d'expérience.

La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit une formalisation des conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage. Au vu de ces éléments et afin de répondre aux futures exigences de celui-ci, certaines branches proposent un dispositif de formation à destination des maîtres d'apprentissage. Il est nécessaire d'accompagner et de valoriser l'échange, le transfert de compétences, de savoir-faire et de technologies entre l'entreprise et les apprentis.

## **Article 28 | La mobilité des apprentis à l'étranger**

La loi permet aux apprentis d'exécuter leur contrat en partie à l'étranger pour une durée maximale d'un an.

Elle précise que la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois. Pendant la durée de mobilité, le principe de l'alternance entre formation en centre et formation en entreprise ne s'applique pas. Autrement dit, l'apprenti peut effectuer toute sa période de mobilité uniquement en CFA ou uniquement en entreprise.

Pendant la période de mobilité, l'entreprise ou le CFA d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en-dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de la MSA, par une adhésion à une assurance volontaire.

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger est fixé par décret en Conseil d'État.

## **Article 29 | Détermination des coûts contrat en apprentissage**

La CPNE en agriculture détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre professionnel (art. D. 6332-78 du Code du travail dans sa rédaction résultant du décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018). Ce niveau correspond à un montant annuel et il est établi pour une durée minimale de deux ans, par diplôme ou titre (art. D. 6332-79), et ce, peu importe la durée de celui-ci. Il peut être révisé périodiquement, selon les recommandations émises par France compétences. Ce niveau de prise en charge est établi pour le diplôme ou le titre, dans son intégralité, en ne distinguant ni les années ni les blocs ou les modules le composant.

Prise en charge par les opérateurs de compétences :

L'opérateur de compétences peut moduler le niveau de prise en charge, en appliquant une majoration dans la limite de 50 % du niveau de prise en charge, pour l'accueil d'un apprenti reconnu personne handicapée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) – (art. D. 6332-82 du code du travail).

L'opérateur de compétence prend en charge, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis, les frais annexes à la formation des apprentis selon les modalités suivantes :

- les frais d'hébergement sont pris en charge par nuitée pour un montant maximal déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;
- les frais de restauration sont pris en charge par repas pour un montant maximal déterminé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;
- les frais de premier équipement pédagogique nécessaire à l'exécution de la formation sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés, établi en fonction de la nature des activités des apprentis, et dans la limite d'un plafond maximal de 500 euros ;
- les frais liés à la mobilité internationale des apprentis sont pris en charge selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences, par nature d'activité et par zone géographique, identique pour l'ensemble des centres de formation d'apprentis concernés.

## **Article 30 | De nouveaux dispositifs pour préparer à l'apprentissage**

### **Article 30.1 | La 3<sup>e</sup> prépa-métiers**

Au cours de la dernière année de scolarité au collège, les élèves volontaires peuvent suivre une classe intitulée « troisième "prépa-métiers" ». Cette classe vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, et leur permet de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

Elle permet de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et prépare à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage ou des unités de formation par apprentissage.

### **Article 30.2 | La préparation à l'apprentissage**

La préparation à l'apprentissage vise à accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, par toute action qui permet de développer leurs



connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel et leurs qualifications.

Ces actions sont accessibles en amont d'un contrat d'apprentissage. Elles sont organisées par les centres de formation d'apprentis ainsi que par des organismes et établissements déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'enseignement agricole.

Les bénéficiaires des actions de préparation à l'apprentissage sont obligatoirement affiliés à un régime de sécurité sociale. Par ailleurs, ils peuvent bénéficier d'une rémunération en tant que stagiaires de la formation professionnelle. Les actions de préparation à l'apprentissage sont mises en œuvre par l'État.

Les actions de préparation à l'apprentissage peuvent être financées par l'État dans le cadre d'un programme national destiné à répondre à un besoin additionnel de qualification au profit des jeunes sortis du système scolaire sans qualification et des personnes à la recherche d'emploi disposant d'un niveau de qualification inférieur ou égal au baccalauréat.

## Chapitre 6 Dispositions financières

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie en agriculture.

Des accords nationaux de branche définissent les modalités de répartition des contributions mutualisées à la formation professionnelle entre les différents droits à la formation pour lesquels le présent accord prévoit une mutualisation.

Les accords de branche pourront compléter les présentes dispositions financières notamment quant aux modalités de collecte.

Les accords de branche ne peuvent pas diminuer les taux indiqués dans le présent chapitre y compris dans les cas où une affectation au financement d'un droit spécifique à la formation a été déterminée.

Les conventions ou accords collectifs départementaux ou régionaux peuvent prévoir des dispositions améliorant les conditions d'accès ou droits des salariés fixés dans le présent accord, mais dans ce cas les besoins supplémentaires de financement qui pourraient en résulter n'ouvrent pas droit automatiquement à prise en charge au titre des fonds mutualisés.

Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.	Moins de 11 salariés	11 salariés et plus
Taxe d'apprentissage <sup>[*]</sup>	0,68 % de la MSB <sup>[**]</sup> (0,44 % de la MSB pour l'Alsace Moselle)	
Contribution formation professionnelle continue	0,55 % de la MSB	1 % de la MSB
<sup>[*]</sup> Hors exonération <sup>[**]</sup> Masse salariale brute		

*Fait à Paris, le 13 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe

Liste des certifications éligibles à la « Pro-A » CPNE en agriculture. Dernière mise à jour : 21 mars 2022.

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Arboriste élagueur	RNCP31620	CS – Arboriste élagueur	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	4	01/01/2024
Opérateur en productions légumières	RNCP5831	BPA – option Travaux des productions horticoles, spécialité arboriculture fruitière, spécialité Horticulture ornementale et légumière	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	3	01/01/2024
Opérateur viticole	RNCP35013	Technicien viticulture œnologie	Institut de formation en commerce & œnologie	4	14/10/2025
Opérateur viticole	RNCP10538	BEPA – Travaux de la vigne et du vin	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	3	01/01/2025
Opérateur viticole	RNCP4892	BPA – option Travaux de la vigne et du vin, spécialité Travaux de la vigne, spécialité travaux de la cave	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	3	01/01/2024
Opérateur viticole / Opérateur en productions légumières	RNCP25306	CAPA – Métiers de l'agriculture	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	3	01/01/2024
Ouvrier du paysage	RNCP399	TP – Ouvrier du paysage	Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion	3	28/10/2023
Ouvrier du paysage	RNCP15156	BPA – Travaux des aménagements paysagers	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	3	01/01/2024
Ouvrier du paysage	RNCP10536	BEPA – Travaux paysagers	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	3	01/01/2024
Ouvrier du paysage	RNCP34214	BP – Aménagement paysagers	Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	4	01/01/2025

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Ouvrier du paysage	RNCP31691	Bac pro – Aménagements paysagers	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	4	01/01/2024
Ouvrier en construction d’ouvrages paysagers	RNCP35618	CQP Ouvrier en construction d’ouvrages paysagers	FEDE Nat Syndic Expl agricole CPNE en agriculture	3	19/05/2023
Ouvrier en construction d’ouvrages paysagers	RNCP35399	CS – Constructions paysagères	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	4	01/04/2026
Responsable d’atelier lait	RNCP34275	CS – Conduite d’un élevage bovin lait	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	4	01/01/2025
Responsable d’élevage porcin	RNCP34677	CS – Conduite d’un élevage porcin	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	4	01/01/2025
Responsable d’élevage porcin	RNCP15612	BTSA – Productions animales	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	5	01/01/2024
Responsable d’élevage porcin / Responsable d’atelier lait	RNCP29257	BP – Responsable d’entreprise agricole	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	4	01/01/2024
Responsable d’élevage porcin / Responsable d’atelier lait	RNCP24440	BTSA – Analyse, conduite et stratégie de l’entreprise agricole (ACSE)	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	5	01/01/2024
Responsable d’élevage porcin / Responsable d’atelier lait	RNCP29267	Bac pro – Conduite et gestion de l’entreprise agricole	Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	4	01/01/2024
Agent arboricole	RNCP31694	Bac pro Conduite de productions horticoles			
Agent arboricole	RNCP29267	Bac pro Conduite et gestion de l’entreprise agricole			
Agent arboricole	RNCP34744	BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières			
Agent arboricole	RNCP29257	BP Responsable d’entreprise agricole			
Agent arboricole	RNCP5831	BPA Travaux des productions horticoles			
Agent arboricole	RNCP25306	CAP agricole Métiers de l’agriculture			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Agent arboricole	RNCP2271	CS Conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation			
Agent arboricole	RNCP34740	CS Conduite de productions maraichères			
Agent arboricole	RNCP28806	Titre pro Ouvrier de production horticole			
Agent arboricole	RNCP12815	Titre Technicien agricole			
Agent de construction paysagère	RNCP31691	Bac pro Aménagements paysagers			
Agent de construction paysagère	RNCP34214	BP Aménagements paysagers			
Agent de construction paysagère	RNCP15156	BPA Travaux des aménagements paysagers			
Agent de construction paysagère	RNCP24928	CAP agricole Jardinier paysagiste			
Agent de construction paysagère	RNCP35618	CQP Ouvrier en construction d'ouvrages paysagers			
Agent de construction paysagère	RNCP2278	CS Jardinier de golf et entretien de sols sportifs engazonnés			
Agent de construction paysagère	RNCP35398	CS Sols sportifs engazonnés			
Agent de construction paysagère	RNCP34461	Titre Technicien jardins espaces verts			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP31694	Bac pro Conduite de productions horticoles			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP29267	Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise agricole			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP34744	BP Responsable de productions légumières, fruitières, florales et de pépinières			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP29257	BP Responsable d'entreprise agricole			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP5831	BPA Travaux des productions horticoles			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP25306	CAP agricole Métiers de l'agriculture			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP2271	CS Conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP34740	CS Conduite de productions maraichères			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP28806	Titre pro Ouvrier de production horticole			
Agent de culture légumière sous serres / plein champ	RNCP12815	Titre Technicien agricole			
Agent d'élevage	RNCP29267	Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise agricole			
Agent d'élevage	RNCP29257	BP Responsable d'entreprise agricole			
Agent d'élevage	RNCP4891	BPA Travaux de la production animale			
Agent d'élevage	RNCP25306	CAP Agricole métiers de l'agriculture			
Agent d'élevage	RNCP2271	CS Conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation			
Agent d'élevage	RNCP2281	CS Production, transformation et commercialisation des produits fermiers			
Agent d'élevage	RNCP5316	Titre Éleveur			
Agent d'élevage	RNCP12815	Titre Technicien agricole			
Agent d'élevage avicole	RNCP34935	CQP Opérateur avicole en élevage de sélection et de reproduction			
Agent d'élevage avicole	RNCP2263	CS Conduite d'un élevage avicole et commercialisation des produits			
Agent d'élevage avicole	RNCP34899	Titre Conseiller d'élevages avicoles			
Agent d'élevage caprin	RNCP34277	CS Conduite d'un élevage caprin			
Agent d'élevage laitier	RNCP7580	BPA Transformations alimentaires			
Agent d'élevage laitier	RNCP34275	CS Conduite d'un élevage bovin lait			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Agent d'élevage laitier	RNCP2300	CS Technicien conseil en production laitière ovine			
Agent d'élevage ovin	RNCP7580	BPA Transformations alimentaires			
Agent d'élevage ovin	RNCP7580	BPA Transformations alimentaires			
Agent d'élevage ovin	RNCP34677	CS Conduite d'un élevage porcin			
Agent d'élevage ovin	RNCP2300	CS Technicien conseil en production laitière ovine			
Agent d'élevage porcin	RNCP7580	BPA Transformations alimentaires			
Agent d'élevage porcin	RNCP34677	CS CONDUITE D'UN ELEVEGE PORCIN			
Agent viticole	RNCP29267	Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise agricole			
Agent viticole	RNCP29259	Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole			
Agent viticole	RNCP29257	BP Responsable d'entreprise agricole			
Agent viticole	RNCP10538	BPA Travaux de la vigne et du vin			
Agent viticole	RNCP25306	CAP agricole Métiers de l'agriculture			
Agent viticole	RNCP5591	CQP Ouvrier qualifié de l'exploitation viticole			
Agent viticole	RNCP2271	CS Conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation			
Agent viticole	RNCP12815	Titre Technicien agricole			
Agent viticole	RNCP35013	Titre Technicien viticulture œnologie			
Chef de chantier	RNCP14925	BP Responsable de chantiers forestiers			
Bûcheron / ouvrier forestier	RNCP5832	BPA Travaux forestiers option travaux de bûcheronnage			
Bûcheron / ouvrier forestier	RNCP5832	BPA Travaux forestiers option travaux de sylviculture			
Bûcheron / ouvrier forestier	RNCP25091	CAP Agricole travaux forestiers			
Chef de chantier	RNCP15673	B TSA Gestion forestière			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Bûcheron / arboriste / élagueur	RNCP31620	CS Arboriste élagueur			
Bûcheron / arboriste / élagueur	RNCP31620	CS Arboriste élagueur			
Bûcheron / arboriste / élagueur	RNCP2276	CS Gestion des arbres d'ornement			
Bûcheron / arboriste / élagueur	RNCP34461	Titre Technicien jardins espaces verts			
Chef de culture viticole	RNCP29259	Bac pro Conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole			
Chef de culture viticole	RNCP10538	BPA Travaux de la vigne et du vin			
Chef de culture viticole	RNCP371	BTSA – option viticulture-œnologie			
Chef de culture viticole	RNCP15616	BTSA Viticulture-œnologie			
Chef de culture viticole	RNCP5591	CQP Ouvrier qualifié de l'exploitation viticole			
Chef de culture viticole	RNCP34519	Manager d'entreprises de vins et spiritueux			
Chef de culture viticole	RNCP31481	Master mention Sciences de la vigne et du vin			
Chef de culture viticole	RNCP26398	Master mention Sciences de la vigne et du vin			
Chef de culture viticole	RNCP34519	Titre Manager d'entreprises de vins et spiritueux			
Chef de culture viticole	RNCP35670	Titre Responsable qualité hygiène sécurité environnement DES entreprises viti-vinicoles			
Chef de culture viticole	RNCP35013	Titre Technicien viticulture œnologie			
Chef d'équipe paysagiste	RNCP31691	Bac pro Aménagements paysagers			
Chef d'équipe paysagiste	RNCP34214	BP Aménagements paysagers			
Chef d'équipe paysagiste	RNCP17218	BTSA Aménagements paysagers			
Chef d'équipe paysagiste	RNCP35618	CQP Ouvrier en construction d'ouvrages paysagers			
Chef d'équipe paysagiste	RNCP24148	Diplôme d'État de paysagiste			
Chef d'équipe paysagiste	RNCP29733	Licence pro mention Aménagement paysager : conception, gestion, entretien			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Conducteur d'engins agricoles et forestiers	RNCP13869	Bac pro Agroéquipement			
Conducteur d'engins agricoles et forestiers	RNCP10537	BEPA – Travaux agricoles et conduite d'engins			
Conducteur d'engins agricoles et forestiers	RNCP14853	BP – Agroéquipement, conduite et maintenance des matériels			
Conducteur d'engins agricoles et forestiers	RNCP5833	BPA – option Travaux de conduite et d'entretien des engins agricoles			
Conducteur d'engins agricoles et forestiers	RNCP2303	CS – option Tracteurs et machines agricoles : utilisation et maintenance			
Conducteur de travaux en entreprises de travaux agricoles	RNCP35871	Titre pro Conducteur de travaux en entreprise de travaux forestiers			
Conducteurs d'engins agricoles et forestiers	RNCP32224	CS Pilote de machine de bûchonnage			
Jardinier paysagiste	RNCP31691	Bac pro Aménagements paysagers			
Jardinier paysagiste	RNCP34214	BP Aménagements paysagers			
Jardinier paysagiste	RNCP15156	BPA Travaux des aménagements paysagers			
Jardinier paysagiste	RNCP17218	BTSA Aménagements paysagers			
Jardinier paysagiste	RNCP24928	CAP agricole Jardinier paysagiste			
Jardinier paysagiste	RNCP35618	CQP Ouvrier en construction d'ouvrages paysagers			
Jardinier paysagiste	RNCP2278	CS Jardinier de golf et entretien de sols sportifs engazonnés			
Jardinier paysagiste	RNCP35398	CS Sols sportifs engazonnés			
Jardinier paysagiste	RNCP29733	Licence pro mention Aménagement paysager : conception, gestion, entretien			
Jardinier paysagiste	RNCP34904	Titre Jardinier-botaniste			



Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Jardinier paysagiste	RNCP34461	Titre Technicien jardins espaces verts			
Mécanicien de maintenance	RNCP29701	Bac pro – Maintenance des matériels, option A : matériels agricoles			
Mécanicien de maintenance	RNCP13869	Bac pro Agroéquipement			
Mécanicien de maintenance	RNCP14553	BP Agroéquipement, conduite et maintenance des matériels			
Mécanicien de maintenance	RNCP5833	BPA Travaux de la conduite et entretien des engins agricoles			
Mécanicien de maintenance	RNCP35882	BTM Mécanicien de matériels agricoles			
Mécanicien de maintenance	RNCP1019	BTS Techniques et services en matériels agricoles			
Mécanicien de maintenance	RNCP15669	BTSA Génie des équipements agricoles			
Mécanicien de maintenance	RNCP29656	CAP Maintenance des matériels option a matériels agricoles			
Mécanicien de maintenance	RNCP29655	CAP Maintenance des matériels option B matériels de construction et de manutention			
Mécanicien de maintenance	RNCP29642	CAP Maintenance des matériels option c matériels d'espaces verts			
Mécanicien de maintenance	RNCP2303	CS Tracteurs et machines agricoles : utilisation et maintenance			
Mécanicien de maintenance	RNCP2926	DUT Génie industriel et maintenance			
Mécanicien de maintenance	RNCP2508	DUT Génie mécanique et productique (GMP)			
Mécanicien de maintenance	RNCP35187	Titre pro Technicien de maintenance d'engins et de matériels – Machinisme agricole			
Mécanicien de maintenance	RNCP34611	Titre pro Technicien de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de manutention			
Mécanicien de maintenance	RNCP35191	Titre pro Technicien de maintenance industrielle			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Mécanicien de maintenance	RNCP35187	TP – Technicien de maintenance d’engins et de matériels « machinisme agricole »			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP15611	BTSA Agronomie : productions végétales			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP24440	BTSA Analyse, conduite et stratégie de l’entreprise agricole			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP15612	BTSA Productions animales			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP21523	Diplôme d’ingénieur de l’école nationale supérieure agronomique de Toulouse de l’INP de Toulouse			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP22466	Diplôme d’ingénieur de l’école nationale supérieure d’agronomie et des industries alimentaires de l’université de Lorraine spécialité agronomie			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP22478	Diplôme d’ingénieur de l’école nationale supérieure d’agronomie et des industries alimentaires de l’université de Lorraine spécialité production agroalimentaire			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP15031	Diplôme d’ingénieur de l’école nationale supérieure des sciences agronomiques de Bordeaux Aquitaine			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP1981	Diplôme d’ingénieur de l’école supérieure d’agricultures d’Angers			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP9888	Diplôme d’ingénieur de l’Institut des sciences et industries du vivant et de l’environnement			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP35835	Diplôme d’ingénieur de l’Institut national d’études supérieures agronomiques de Montpellier spécialité agronomie et agroalimentaire			
Responsable d’exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP11432	Diplôme d’ingénieur de l’Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l’alimentation et de l’environnement spécialité agronomie			

Métier	Code RNCP	Intitulé	Certificateur	Niveau de qualification	Date de fin de validité
Responsable d'exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP11532	Diplôme d'ingénieur de l'Institut supérieur d'agriculture Rhône-Alpes			
Responsable d'exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP29278	Diplôme d'ingénieur de l'Institut supérieur d'agriculture YNCREA Hauts-de-France spécialité paysage			
Responsable d'exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP2922	DUT Génie biologique option agronomie			
Responsable d'exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP30043	Licence pro mention Agronomie			
Responsable d'exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP30159	Licence pro mention Productions animales			
Responsable d'exploitation polyculture élevage / Éleveur	RNCP5316	Titre Éleveur			
BTSA Gestion forestière correspondant au poste de technicien agent de maîtrise					