

Nouvel accord formation du secteur alimentaire

Des financements au service de la montée en compétences et de la compétitivité des entreprises



Dans un contexte de fortes transitions numériques, écologiques et sociales, les entreprises alimentaires font évoluer leurs métiers et leurs compétences.

La formation et l'apprentissage sont essentiels pour accompagner ces changements, soutenir l'attractivité des métiers et renforcer la compétitivité.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement pour garantir à tous les salariés un accès à des parcours qualifiants et adaptés, avec un nouvel accord, **applicable du 01/01/2026 au 31/12/2028**, disponible [ICI](#).

Ce nouvel accord, présentant de nouvelles actions, prolonge également les actions déjà engagées. Il vise à renforcer la cohérence des formations, encourager l'alternance et soutenir l'innovation au service des besoins des entreprises et des aspirations des salariés.

Cette plaquette d'information vous en présente les **mesures clés**.

Sommaire

03

Soutien à la certification

05

Appui au Plan de développement des compétences

06

Développement du tutorat

07

Barèmes de rémunération

08

Abondement du CPF

09



Nouveauté législative : l'entretien de parcours professionnel



Soutien à la certification

La certification professionnelle : un tremplin pour votre compétitivité

La **certification** aide chacun à construire son avenir professionnel en validant des **compétences vérifiées en situation réelle**. Elle participe à la sécurisation des parcours professionnels et à l'employabilité des salariés.

Les **CQP** (certificats de qualification professionnelle) spécifiques à une branche ou transversaux aux branches du secteur alimentaire sont des **certifications conçues par et pour les professionnels, reconnues par l'État et les entreprises**.

Pour l'entreprise, les atouts sont nombreux :

- un haut niveau d'opérationnalité
- des parcours flexibles et par étapes à travers l'acquisition progressive de blocs de compétences qui composent le CQP
- un appui au recrutement sur des emplois à fort enjeux en formant les nouveaux arrivants aux besoins métiers
- un moyen de valoriser et fidéliser les équipes.

Pour faciliter vos démarches de gestion des certifiés, OCAPIAT a développé la plateforme digitale "**Ev'Alim**". Elle permet aux organismes de formation (OF) de déposer directement les demandes de prise en charge pour tous les sujets liés aux frais d'ingénierie et de certification.

i

Le certificat "**Maîtrise Compétences Clés de l'alimentaire - MCCA**"

forme les salariés du secteur et permet de renforcer leurs compétences de base (QHSE, communication, numérique, calculs simple...). Il est conçu pour favoriser l'autonomie, l'évolution professionnelle et répondre aux besoins spécifiques des personnes peu qualifiées.





Mobiliser et financer une certification

Grâce aux fonds légaux et aux fonds conventionnels issus de l'accord multibranche du secteur alimentaire, votre entreprise peut accéder à des financements réservés à la certification. **Les montants de prise en charge varient** selon les certifications.

Pour un CQP ou bloc de CQP, inscrit ou non inscrit au RNCP, géré sur Ev'Alim :

- **Ingénierie de certification** : jusqu'à 6 000 €
- **Frais de certification** (positionnement, évaluation, jury) : prise en charge selon barème disponible [**ICI**](#)
- **Coûts pédagogiques** : prise en charge à 100 % pour les entreprises de moins de 50 salariés ; aide jusqu'à 2000 € pour les entreprises de 50 salariés et plus.
- **Rémunération du salarié** : jusqu'à 12 €/h uniquement pour les entreprises de moins de 50 salariés.



Contactez votre conseiller entreprise OCAPIAT pour qu'il vous aide à préciser votre besoin, à identifier l'organisme habilité pour dispenser les formations et les évaluations et à construire l'ingénierie financière du dossier.

Exemples :

- PME de 30 salariés – CQP Conducteur de ligne du secteur alimentaire pour 3 collaborateurs : ingénierie financée jusqu'à 6 000 €, frais de certification selon barème, coûts pédagogiques couverts à 100 % et rémunération des salariés à 12 €/h pendant la formation.
- Entreprise de 100 salariés - CQP Agent logistique du secteur alimentaire pour 2 collaborateurs : ingénierie financée jusqu'à 6 000 €, tests de positionnement pris en charge (760 €/candidat), aide conventionnelle de 2 000 € par stagiaire, pour financer les coûts pédagogiques.

Recrutez des salariés formés à vos métiers, grâce aux CQP **en contrat de professionnalisation**. Pour en savoir plus, cliquez [**ICI**](#).



Appui au Plan de développement des compétences

Besoin d'actions rapides et ciblées ?

Le catalogue de formations proposé par OCAPIAT recense des formations métiers et transverses ; utilisez le moteur de recherche géolocalisé et les filtres par domaine et modalité (présentiel, à distance...).

Exemples de formations disponibles dans le catalogue :

- Les bases de la technologie fromagère
- Maîtrise du paramétrage des farines
- Maîtriser la qualité (hygiène et sécurité) sanitaire des produits carnés
- Norme, référentiel et outils de la sécurité alimentaire en IAA
- Réduction et réutilisation de l'eau dans les industries agroalimentaires
- Bonnes pratiques de nettoyage et de désinfection en agro-alimentaire

Pour s'inscrire, rien de plus simple :

<https://offredeformation.ocapiat.fr/catalogui/#/home>



Prise en charge à 100 % du coût pédagogique de la formation pour les entreprises de 50 salariés et plus, dans la limite de 20 salariés par entreprise. Les entreprises de moins de 50 salariés ont la même prise en charge, sur les fonds légaux, sans limite du nombre de salariés, ainsi que la prise en charge des salaires à 12€/h pour les salariés de 50 ans et plus sans compter les frais annexes des salariés des DROM.



Développement du tutorat

Investir dans l'avenir !

Le tutorat est essentiel dans la transmission des compétences et l'accompagnement des salariés en formation, car il permet de :

- Faire vivre votre culture d'entreprise
- Accueillir et intégrer efficacement les nouveaux collaborateurs
- Encourager la synergie entre générations.

Pour ces raisons, **les branches du secteur alimentaire ont décidé de soutenir la fonction tutorale en alternance et hors alternance.**

Fonction tutorale en alternance :

Aide de 230 €/mois pendant 6 mois maximum dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visant les niveaux CAP à BAC +2 uniquement pour les entreprises de plus de 50 salariés (hors convention Majestic signée avec l'OPCO).

La demande de prise en charge s'effectue avec le contrat d'alternance au plus tard dans le mois qui suit l'accord de prise en charge.

Pour les autres cas, il convient de se référer aux règles de prise en charge en matière d'aide à la fonction tutorale disponible sur notre [site](#).

Fonction tutorale hors alternance, pour un CQP :

Aide de 230 €/mois pendant 3 mois maximum - quelle que soit la taille de l'entreprise.



Un parcours à destination des tuteurs est disponible gratuitement pour toutes les entreprises sur la **plateforme Camp'Num** : <https://espacetuteur.campnum.com/register>

Barèmes de rémunération

Les barèmes de rémunération ci-dessous - barème des apprentis et barème des contrats de professionnalisation - s'appliquent, en l'absence d'accord de branche fixant des conditions différentes

Barème des apprentis

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année du contrat	2 ^{ème} année du contrat	3 ^{ème} année du contrat
Avant 18 ans	30% du Smic	42% du Smic	58% du Smic
Âgés de 18 à 20 ans	46% du Smic	54% du Smic	70% du Smic
Âgés de 21 à 25 ans	56% du Smic (1)	64% du Smic (1)	81% du Smic (1)
Âgés de 26 ans et plus	100% du Smic (1)		

(1) ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable

Barème des contrats de professionnalisation

Salarié âgé de moins de 26 ans	Pendant la première moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation s'agissant d'un CDI	Pour les bénéficiaires dont la qualification est inférieure au bac professionnel ou sans titre ni diplôme professionnel de même niveau :	- 60 % du smic pour les moins de 21 ans ; - 75% du smic pour ceux âgés de 21 à 25 ans
		Pour les bénéficiaires dont la qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou sans titre ni diplôme professionnel de même niveau	- 70 % du smic pour les moins de 21 ans ; - 85% du smic pour ceux âgés de 21 à 25 ans
	Pendant la seconde moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation s'agissant d'un CDI	80% de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85% du smic	
Salariés âgés de 26 ans et plus	90% de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé, sous réserve que son montant soit au moins égal à celui du smic		
Salariés âgés de 45 ans et plus	100% de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé pendant l'action de professionnalisation.		

Abondement du CPF

Afin de co-construire des parcours de formation certifiants vers les métiers porteurs du secteur alimentaire, **l'accord formation du secteur alimentaire permet au salarié de bénéficier d'un abondement conventionnel** à hauteur de :

- 1 800 € pour un CQP
- 1 600 € pour un titre ou diplôme
- 1 350 € pour CléA et CléA numérique.



Les actions éligibles sont celles listées dans l'annexe de l'accord du 19 septembre 2025. Le financement proposé par l'OPCO est visible et proposé automatiquement lors de l'inscription du salarié à la formation sur l'application CPF*.

***Dispositif en cours de déploiement technique**



• CAP VERS VOS COMPÉTENCES •

Nouveauté législative : l'entretien de parcours professionnel



Le saviez-vous ?

L'entretien professionnel change de nom et de calendrier.

Un nouveau nom

Exit l'entretien professionnel, place à ***l'entretien de parcours professionnel***.

Un nouveau calendrier

Le rythme des "entretiens de parcours professionnel" est désormais celui fixé par la loi du 24 octobre 2025, à savoir :

- un entretien l'année de l'embauche,
- puis un entretien tous les 4 ans (au lieu de 2 auparavant)
- et un bilan à 8 ans (au lieu de 6 auparavant).

En savoir plus

<https://www.ocapiat.fr/actions-diagnostics-rh/lentretien-professionnel/>

Découvrez le Conseil en évolution
professionnelle



**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**



Contacter OCAPIAT



09 70 84 51 18



<https://monespace.ocapiat.fr>