

Convention collective nationale

IDCC : **7508** | **MAISONS FAMILIALES RURALES**  
**(1<sup>er</sup> mars 1993)**

**Accord du 2 décembre 2021**

relatif aux certifications éligibles au dispositif Pro-A au sein des MFR

NOR : AGRS2297046M

IDCC : 7508

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

**Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation,**  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat Force Ouvrière des salariés des maisons familiales rurales FO MFR ;**  
**Fédération générale de l'agro-alimentaire CFDT ;**  
**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage.

Elle supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail pour laisser place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance, appelé Pro-A (articles L. 6324-1 et suivants du code du travail). Les dispositions conventionnelles relatives à la période de professionnalisation deviennent caduques.

La Pro-A peut être mobilisée dans le cadre de projets coconstruits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiantes ou par des actions permettant de faire valider les acquis par l'expérience.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les salariés pouvant accéder à la reconversion ou promotion par alternance sont ceux n'ayant pas atteint le niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de licence.

Au regard du niveau de qualification de certains salariés de la branche professionnelle des maisons familiales rurales et de la nécessité de le faire progresser, les partenaires sociaux considèrent le développement de la Pro-A comme une priorité.

Dans un contexte sociétal de fortes évolutions, la branche professionnelle des MFR avait sollicité l'OPCO de la branche pour le financement de l'étude sur les évolutions des emplois et des compétences des salariés en MFR. Cette étude, réalisée par le Cabinet Co&Sens, en 2019, a permis de porter un premier regard sur les évolutions des métiers de la branche, d'identifier les facteurs d'évolutions, les métiers impactés par ces évolutions.

Cette étude a permis :

- de recueillir les évolutions des métiers ;
- d'identifier les facteurs d'évolutions ;
- d'identifier les métiers impactés par les évolutions ;
- d'identifier les thématiques de formations ;
- de formuler des propositions.

Les partenaires sociaux rappellent que les évolutions sociétales et législatives se sont accélérées depuis cette étude et impactent l'ensemble des salariés des associations MFR ; et ce plus particulièrement dans les champs de la sécurité des bâtiments et de la restauration, sans oublier le renforcement des politiques d'éducation et en particulier en matière d'éducation inclusive. L'importance croissante de la place du numérique en particulier dans les métiers de secrétariat et aussi sur le champ de la formation avec les évolutions des modalités hybrides d'enseignement (présentiel, distanciel...) amplifiées par la crise sanitaire, traversée en 2020 et 2021. S'agissant de ces enjeux de formation via la PR. À au sein de la branche des MFR voir annexe au présent accord.

Il a pour objet d'introduire le nouveau dispositif de la Pro-A dans la conventionnelle collective des MFR.

## **Article 1<sup>er</sup> | Les bénéficiaires du dispositif de la Pro-A**

Il est rappelé que le dispositif de la Pro-A concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion), notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des technologies ou de l'organisation du travail.

Le dispositif est accessible aux salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 dudit code.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminée par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

## **Article 2 | L'objet et la forme du dispositif de la Pro-A**

Le dispositif de la Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnés aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements génériques, professionnelles et technologiques, délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie. À l'exception des actions

d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel, qui vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle et identifier ses besoins de formation, et qui représente un moment opportun pour envisager une Pro-A.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré par l'employeur.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

### **Article 3 | Les formations et certifications éligibles**

En vertu de l'article L. 6324-3 le présent accord de branche définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Sont éligibles à la Pro-A les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles et dans le répertoire spécifique défini par la branche.

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourant à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux associations MFR de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser les parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Les parties signataires confient à la CPNEFP de la branche professionnelle des MFR la mission de déterminer la liste détaillée des formations éligibles. Cette liste sera actualisée régulièrement selon les besoins de la branche et adoptée en CPPNI.

### **Article 4 | Les modalités de mise en œuvre des actions de formation**

Le dispositif de la Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

Les partenaires sociaux décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes qui visent une formation diplômante de type BTS, licence professionnelle ;
- lorsque la nature de la qualification l'oblige.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre l'ANFRA ou par un organisme de formation habilité.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, avec l'accord exprès du salarié.

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les partenaires sociaux signataires décident de porter la durée maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- lorsque la nature de la qualification l’oblige (formation diplômante) ;
- pour les personnes bénéficiant d’un contrat unique d’insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

## **Article 5 | Le tutorat**

L’employeur désigne parmi les salariés de l’association un tuteur chargé d’accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de la Pro-A.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 3 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif de la formation poursuivie.

Un tuteur ne peut pas suivre plus de 2 salariés en alternance (bénéficiaires de contrat de professionnalisation ou d’apprentissage ou de Pro-A)

Toute personne engagée dans la fonction tutorale doit pouvoir bénéficier d’une formation relative à cette fonction.

Le tuteur a pour missions :

- d’accueillir, d’aider, d’informer et d’accompagner les personnes qui, au sein de l’association, participent à des actions de formations dans le cadre de la Pro-A ;
- d’organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l’activité de ces personnes dans la MFR, et de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences, d’aptitudes et de savoir-faire professionnels, au travers d’actions formalisées en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des compétences acquises.

## **Article 6 | Le financement**

Les actions de formation professionnelle sont financées en application de l’article L. 6332-14, I, 5° du code du travail.

L’opérateur de compétences pourra prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport, d’hébergement selon les modalités et les plafonds en vigueur lors du départ en formation.

## **Article 7 | Les dispositions propres pour les TPE**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l’article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

## **Article 8 | Les dispositions diverses : entrée en vigueur, dépôt, extension**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de l’arrêté d’extension.

À l’issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations représentatives conformément à l’article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d’exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris et aux services centraux du ministère du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente en application des dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 2 décembre 2021.*

(Suivent les signatures)

## Annexe 1 Liste des formations et certifications éligibles au dispositif PRO-A

Catégorie	nom de la formation	N° RNCP	NIVEAU Nomenclature Europe
FORMATION PÉDAGOGIQUE (uniquement dans le cadre d'une mobilité professionnelle d'un salarié d'un niveau de qualification infra 6 et déjà recruté au sein d'une association de la branche)	LICENCE - Sciences de l'éducation (fiche nationale) Licence SEFA.	24461	6
	Moniteur de formations alternées	34930	6
ANIMATION ÉDUCATIF	DE - de moniteur éducateur (DEME)	492	4
	DEAVS - DE : Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	5440	3
	Surveillant - visiteur de nuit en secteur social et médico-social	5983	3
	BP - Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - spécialité animateur	28557	4
	DE - Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES)	25467	3
ENTRETIEN	TP - Agent de propreté et d'hygiène	278	3
MAINTENANCE	BAC PRO - hygiène, propreté, stérilisation	14893	4
	Agent polyvalent d'entretien et d'amélioration du cadre de vie	34646	3
	TP - Agent de maintenance des bâtiments	35510	3
	CAP - Maintenance de bâtiments de collectivités	601	3
	Technicien d'infrastructure informatique et sécurité	15238	5
RESTAURATION	CAP - Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)	1149	3
	TP - CUISINIER	34095	3
	Cuisinier gestionnaire de restauration collective	28098	4
	TP - Responsable d'unité de restauration collective	35193	5
	TP - Agent de restauration	35650	3
ADMINISTRATIF	BAC PRO - Gestion-Administration	14695	4
	BTS - Gestion de la PME	32360	5
	TP - Secrétaire assistant	193	4
	BTS - Support à l'action managériale	34029	5
	BTS - Comptabilité et gestion	35521	5
	DUT - Gestion administrative et commerciale des organisations	20699	5
	DUT - Gestion des entreprises et des administrations option Gestion comptable et financière	20702	5
	Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie	30106	6
	Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière	29776	6
	CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie	28796	nr
	BTS - Services informatiques aux organisations: Option A « Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; Option B « Solutions logicielles et	35340	5
	Licence Professionnelle - Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux	29964	6
	TP - Agent d'accueil et d'information	2486	3
	Chargé d'information accueil et orientation	5411	5
	TP Gestionnaire de paie	35633	5
	TP Assistante de direction	34143	5
	Assistant de gestion	32018	5
	Responsable communication	34574	6
	Administrateur - réseaux sécurité - bases de données	31897	5

## Annexe 2 Enjeux de la Pro-A au sein de la branche des MFR

### Enjeux de la Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) pour la Branche des Maisons Familiales Rurales

Courant 2019, les partenaires sociaux ont souhaité mener une étude paritaire sur l'évolution des emplois compétences au sein de la branche . Les objectifs poursuivis étaient alors :

- d'identifier les facteurs d'évolution qui impactent le fonctionnement des organisations et les métiers au sein des MFR,
- d'analyser les impacts de ces facteurs sur les métiers et les besoins en compétences de demain,
- d'identifier les métiers impactés par ces facteurs, les métiers en émergence, les métiers sensibles et en tension, en précisant les nouvelles compétences requises

Il en ressort le constat que depuis quelques années, sous l'effet des facteurs d'évolution externes, le secteur des MFR connaît une évolution importante de ses métiers.

#### Fortes mutations du secteur

Cette étude prospective de la branche témoigne de nombreux facteurs de mutation des activités du secteur. Il s'agit d'évolutions :

- réglementaires ( réforme de la formation initiale, de la formation continue, de l'apprentissage ; Normes et législations liées à l'hygiène et la sécurité alimentaire ...),
- économiques et concurrentielles externes ( évolution de la concurrence sur le champ de l'alternance ; libéralisation du marché de la formation ...),
- technologiques (impact du numérique sur la pédagogie, impact du digital sur les métiers, impact du digital sur la gestion et le fonctionnement administratif, évolutions des technologies des entreprises...),
- sociales et sociétales des publics avec lesquels elles travaillent (jeunes fragilisés, adultes, salariés, demandeurs d'emplois ; évolution des familles, intervenants sociaux,...),
- organisationnelles internes ( ; évolution de l'offre de formation ; positionnement des MFR sur le territoire et auprès des partenaires ; attractivités des métiers en MFR, ...).

Ces évolutions, ont notamment pour conséquences, de transformer les pratiques métiers et les besoins en matière d'évolution des compétences et la qualification des salariés.

#### Métiers en mutation

Au regard de ces fortes mutations, certains métiers présentent un risque d'obsolescence des compétences, notamment quand une part importante de leur activité est impactée par la digitalisation et les évolutions réglementaires. Ces métiers voient leurs activités évoluer vers de nouvelles missions et exiger de nouvelles compétences techniques et relationnelles.

C'est le cas par exemple des secrétaires dont le poste mute vers des missions d'assistant de direction. En effet, depuis quelques années, avec les évolutions règlementaires et administratives, les secrétaires-comptables ont vu leur périmètre de missions évoluer. Pour les comptables / secrétaires-comptables, les missions ont pris de l'ampleur sur le volet des appels d'offre, dossiers de financements, formation professionnelle continue. Le métier de secrétaires se rapproche progressivement de celui d'assistant(e) de direction, en particulier pour les secrétaires.

#### Métiers en tension

D'autres part, il existe des métiers en tension, pour lesquels les associations de la branche ont de plus en plus de difficultés à recruter. Cela résulte notamment d'un déficit d'image et des idées reçues sur l'emploi associatif. Il en est ainsi par exemple du métier de moniteur ainsi que celui de directeur.

Pour les moniteurs, on constate une tension sur le champ du recrutement du fait d'une pénurie de candidats et de la spécificité du métier dans les MFR (pédagogie par l'alternance, fonction globale, conditions d'exercices, implantation géographique...). La complexité et la charge du métier engendrent une faible attractivité. En effet, l'accélération du rythme des réformes, la libéralisation du marché de la formation, l'impact des technologies notamment dans la pédagogie et l'évolution des publics accueillis, sont à l'origine d'une complexification des missions et d'une augmentation de la charge administrative du moniteur.



Métiers	Facteurs d'évolution impactants	Compétences nouvelles exigées au risque d'une obsolescence des compétences
Monitrice/ Moniteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evolution des publics accueillis : rapport à la connaissance et au travail des jeunes, désengagement des familles</li> <li>Concurrence entre les OF, les CFA et l'éducation nationale adaptabilité de l'offre, incertitude économique</li> <li>Technologique : digitalisation, réseaux sociaux, intensité concurrentielle (coût...)</li> <li>Réforme de la formation professionnelle : s'orienter vers la formation professionnelle, modularisation/individualisation des parcours, blocs de compétences, réforme de l'enseignement sur une logique compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingénierie pédagogique : capacité à modulariser des parcours de formation, développer des outils de positionnement, développer des contenus en ligne (plateforme LMS), intégrer les outils numériques, capacité à actualiser le contenu de ses cours, pédagogie inversée....</li> <li>Capacité à adapter ses modèles de formation aux nouveaux modes de financement</li> <li>Apprendre à évaluer les compétences et pas uniquement donner des notes (approche par compétence)</li> <li>Capacité à déployer une démarche Qualité</li> <li>Formations sur les troubles de l'apprentissage et les leviers possibles (troubles comportementaux : hyperactivité ; harcèlement ; ...)</li> <li>Formations sur la gestion des nouveaux publics ou sur les publics difficiles - Détection des situations à risque (harcèlement, radicalisation) et prévention</li> <li>Professionaliser sa démarche « commerciale » (détection des besoins des entreprises...)</li> <li>Capacité à répondre à des appels d'offres, notamment sur le marché de la formation continue</li> </ul>
Fonction résidentielle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Baisse des dotations et des financements de la MFR (taxe d'apprentissage en baisse), ayant un impact sur les budgets des repas et des moyens d'entretiens/travaux des MFR -</li> <li>Règlementation renforcée : HACCP, sécurité, hygiène. Importance de la Sécurité (violence accrue)</li> <li>Evolution du public accueilli : comportements difficiles, situations personnelles des élèves difficiles (en être informé), augmentation des régimes alimentaires spécifiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place/utilisation de logiciels de gestion des coûts/stocks adaptés aux spécificités des MFR ; gestion et maîtrise d'un budget</li> <li>Maîtrise des réglementations (hygiène, plan nutrition, Loi Egalim</li> <li>Prise en compte des normes et réglementation en cuisine</li> <li>Connaissance des publics et accompagnement</li> <li>Capacité à adapter les repas selon les régimes, nouvelles techniques culinaires</li> <li>Capacité à organiser des repas pour des groupes</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacité à piloter un fournisseur ou un prestataire en restauration dans une relation contractuelle de fournisseur à client</li> <li>Gestion des nouveaux publics / comportements difficiles (médiation, écoute, régulation..)</li> </ul>
Secrétaire comptable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les réformes sur la formation (apprentissage),</li> <li>La concurrence : s'adapter pour être compétitif avec les organismes de formation</li> <li>L'évolution sociale des jeunes et des familles : comportement, relations</li> <li>La digitalisation</li> <li>Les démarches administratives croissantes (appel d'offre...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maîtrise des outils numériques : capacité à identifier les outils les plus pertinents pour sa MFR, se former à ces outils et être en capacité de les mettre en place au sein de la MFR (ex : logiciel de gestion des effectifs, de cours, plannings en ligne...)</li> <li>Droit du travail, droit de la formation</li> <li>Capacité à répondre aux familles, notamment celles en difficulté financière (expliquer une facture, expliquer les conséquences d'un non-paiement...) – gestion des litiges</li> <li>Capacité à répondre à des AO, monter des dossiers de financement</li> <li>Comptabilité analytique</li> </ul>