

Accord du 13 avril 2022

relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2250632M

IDCC : 1760

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

JAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le dispositif Pro-A permet aux salariés 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.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Article 1^{er} | Publics

Le dispositif Pro-A est destiné aux :

- salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- salariés placés en activité partielle ;
- jeunes de moins de 26 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- bénéficiaires du RSA ;
- bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ;
- bénéficiaires de l'allocation adulte handicapés (AAH).

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire.

Article 2 | Objectifs de la Pro-A

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une certification professionnelle.

Les formations suivies doivent viser l'acquisition d'un diplôme, un titre professionnel ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

La Pro-A permet également l'obtention de CléA ou des actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 3 | Parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et 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. Cette durée peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Elle peut être portée à 36 mois pour :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du RSA de l'ASS, de l'AHH ou sortis d'un CUI.

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

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 par accord collectif (d'entreprise) ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

Ces actions :

- 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 % lorsque la nature du référentiel l'exige pour atteindre les compétences visées.

Une exception aux durées de formation habituellement applicables dans le cadre de la Pro-A concerne l'acquisition de CléA ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

L'avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

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.

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

Article 4 | Tutorat

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

Les parties signataires rappellent le rôle et les missions du tuteur envers le bénéficiaire de la Pro-A :

- l'accueillir ;
- le former au métier ;
- lui fixer des objectifs professionnels ;
- évaluer sa progression et ses acquis ;
- échanger avec lui sur les pratiques professionnelles ;
- communiquer avec l'organisme de formation.

La prise en charge de la formation tuteur est défini par la SPP chaque année.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignent l'importance du dispositif de la Pro A dans l'ensemble de la branche, et rappellent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 6 | Enjeux face aux mutations des activités et aux risques d'obsolescence des compétences

Dans un environnement de plus en plus concurrentiel, où les acteurs de vente en ligne (Gafa, Pure player...) menacent la pérennité des entreprises, le commerce de détail doit s'adapter en relevant plusieurs défis, afin de renforcer leur compétitivité et préserver ainsi l'emploi sur le territoire national.

L'étude EDEC concernant l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :

- la gestion de la relation client :
 - mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
 - s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
 - fluidifier et personnaliser le parcours client ;
 - développer l'information et le conseil client ;
 - maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
 - mieux connaître et interagir avec ses clients ;
- l'optimisation de la chaîne logistique :
 - optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
 - sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
 - utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage ;
- le management de proximité :
 - faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;

- adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
- sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, afin de sécuriser leurs parcours professionnels et permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, devient donc un enjeu majeur.

Ce renforcement en compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur qui intègre de nombreux jeunes, favorisant ainsi l'insertion et la réinsertion professionnelle. Environ ¼ des salariés sont sans diplômes^[1], ce qui justifie l'acquisition de compétences de bases « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.

Par ailleurs, le développement omnicanal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.

La veille, pilotée par l'observatoire prospectif du commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un environnement phygital où la recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising^[2].

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche de la jardinerie graineterie a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A à partir de deux familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :

- la vente : employé de commerce/vendeur, conseiller vente/manager d'un point de vente, responsable de magasin/animateur de réseau ;
- la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/responsable d'équipe logistique/responsable d'exploitation logistique ;
- le merchandising : responsable merchandiser/visuel merchandiser/merchandiser ;
- la Data : UX designer/Data analyst, Data miner.

(Voir page suivante.)

[1] Source : Repère & Tendances Interbranches 2017, Observatoire prospectif du commerce

[2] « Réinventer le point de vente comme média », veille n°21, Observatoire Prospectif du Commerce

Article 7 | Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux, en fonction des travaux de la CPNE et de l'observatoire de la branche.

Univers Métiers	Certifications	Libellés	RNCP	fin de validité	Niveau
Agent logistique	CAP	Opérateur Opératrice Logistique	22689	01/01/2024	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	28/07/2025	3
	Titre professionnel	Agent magasinier	1852	23/02/2024	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	28/07/2025	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	16/12/2023	3
	Bac Pro	Logistique	1120	01/01/2024	4
Responsable d'équipe Responsable D'exploitation logistique	DUT	Gestion logistique et transport	2462	01/01/2024	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/Technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	1901	08/03/2023	5
	BTS	Transports et prestations logistiques	12798	01/01/2024	5
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	29992	01/04/2024	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	01/01/2024	6
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	29988	01/01/2024	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	35869	15/09/2024	6
Vendeur en magasin	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	35896	15/09/2026	6
	Bac Pro	Métiers de l'accueil	32049	01/01/2024	4
	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente / option A	32208	01/01/2024	4
	Bac Pro	Technicien Conseil Vente en Animalerie	13921	01/01/2024	4
	Titre professionnel	Vendeur (se) conseil en magasin	13620	25/01/2023	4
	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	35233	16/02/2026	4
	BTS	Management Commercial Opérationnel	34031	31/08/2024	5
	BTS	Négociation et Digitalisation de la relation client	34030	31/08/2024	5
	BTS	BTS Technico commercial	4617	01/01/2024	5
	BTSA	Technico-commercial	15615	01/01/2024	5
	Titre	Gestionnaire d'Unité commerciale, option généraliste, option spécialisée	36141	26/01/2027	5
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	32291	04/03/2024	5
	DUT	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	2927	01/01/2024	5
Manager/ responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	24/04/2025	5
	Titre RNCP	Chargé de clientèle	34809	23/07/2025	5
	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	13596	18/12/2022	6
	Titre RNCP	Manager commerce Retail	34329	18/11/2022	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	08/07/2023	6
	Titre RNCP	Responsable en Développement Marketing et Vente	35758	08/07/2023	6
	Titre RNCP	Responsable marketing commerce et expérience client	35261	10/02/2023	6
	Titre RNCP	Responsable qualité, santé, sécurité, environnement	35862	15/09/2026	6
Employé de commerce	CAP	Équipier polyvalent du commerce	34947	31/08/2025	3
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	14/10/2025	3
	Titre professionnel	Employé de commerce en magasin	8812	15/12/2022	3
Merchandiser	Titre RNCP	Décorateur Merchandiser	23872	05/08/2022	5
	Titre RNCP	Visual merchandiser	35088	18/11/2023	5
	Titre RNCP	Responsable visuel merchandiser	34790	23/07/2023	6
Designer/ Multimédia	Titre RNCP	Webdesigner	35542	19/04/2026	5
	Titre RNCP	Chef de projet multimédia	35582	19/05/2024	7
	Titre RNCP	Manager/Designer de produits et services numériques	35864	15/09/2026	7
	Licence professionnelle	Métier du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	29971	01/01/2024	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	31185	07/08/2022	6
Data Analyst /Data Miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	29969	01/01/2024	6
	Titre Ingénieur	Spécialités Génie Mathématiques	8987	01/01/2024	7
Manager d'exploitation /logistique/Achats	Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	32227	19/12/2023	7
	Titre RNCP	Manager Achats et supply chain	26146	08/02/2023	7
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	23011	18/12/2022	7
	Titre RNCP	Manager en achats et logistique	35441	17/03/2024	7
	Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	34032	31/08/2024	7
	Master	Marketing, vente	31501	01/01/2024	7
Manager Vente et supports	Titre RNCP	Manager marketing data et commerce électronique (MS)	30417	17/04/2023	7
	Titre RNCP	Manager des ressources humaines (MS)	35657	17/06/2026	7
	Titre RNCP	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	35894	15/09/2023	7
	Titre RNCP	Manager commercial et marketing	35208	20/01/2026	7
	Titre RNCP	Manager Digital (MS)	35198	20/01/2024	7

Article 8 | Financement par l'OPCO

Les actions sont financées par l'OPCO dans le cadre des forfaits définis par les partenaires sociaux en SPP. Ainsi, les frais pouvant être pris en charge concernent

- les frais pédagogiques (les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation) ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- les salaires et charges sociales correspondant à ces formations, dans la limite des montants définis règlementairement.

Article 9 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 10 | Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 11 | Révision et dénonciation

Les organisations représentatives signataires de l'accord ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail, sur proposition de la CPNE.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 avril 2022.

(Suivent les signatures.)