

Accord n° 24 du 30 novembre 2022
relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2350082M

IDCC : 2336

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

HEXOPEE ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche HLA réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur de développement des compétences indispensable à la qualité et au bon déploiement des activités et services proposés par les entreprises de la branche. Elle constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » supprime le dispositif « période de professionnalisation » et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A.

L'accès au dispositif « Pro-A » est déterminant pour les entreprises et leurs salariés. Le développement des compétences, via la certification, est un enjeu fondamental pour les entreprises et les salariés de la branche HLA en lien avec les évolutions perpétuelles de leur environnement.

Les nouvelles attentes et les besoins de la société en matière éducative, sociale et de logement entraînent une évolution tangible des métiers et des emplois de la branche. Ces changements, qui induisent des risques d'obsolescence des compétences, sont principalement liés à la transition écologique, au développement de la multimodalité des accueils et des activités, à la digitalisation du secteur, aux modifications de l'environnement législatif, économique et social.

Le présent accord vise à préciser les modalités de mise en œuvre de la Pro-A dans la branche HLA, en listant les certifications associées aux métiers en forte mutation et en risque d'obsolescence des compétences, en adaptant les durées de l'action de professionnalisation et de l'action de formation, et en détaillant les conditions de prise en charge.

Article 1^{er} | Champ d'application et objet

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche HLA.

Cet accord fixe les nouvelles dispositions en matière de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) au sein de la branche HLA, conformément aux engagements pris dans l'accord n° 21 du 1^{er} juillet 2021 relatif à la formation professionnelle.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre dans la mesure où les dispositions ont vocation à s'appliquer dans toutes les structures relevant de la CCN HLA.

Article 3 | La reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A

Article 3.1 | Objet

La reconversion ou la promotion par l'alternance 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.

Les actions de formation visées par la reconversion ou la promotion par l'alternance associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 3.2 | Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance 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 de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- les salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Les salariés mentionnés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade de la licence.

Article 3.3 | Qualifications visées

Sont éligibles les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou visant l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

La reconversion ou promotion par alternance vise également les formations permettant d'acquérir le socle de connaissance et de compétences.

Article 3.4 | Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Article 3.4.1 | Contexte

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail et sous réserve de l'extension du présent accord, les parties signataires dressent en annexe la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A ».

Cette liste est établie dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les actions de formations complémentaires à la validation des acquis de l'expérience sont également éligibles sous réserve qu'elles visent l'acquisition des certifications professionnelles déterminées en annexe.

Les organisations signataires rappellent le besoin d'une analyse régulière des facteurs de mutations et d'évolution des compétences, rendant nécessaire l'actualisation des métiers et certifications visés par la PRO A. Ils chargent la CPNEF de branche, en lien avec les services de l'OPCO, d'instruire le sujet annuellement et de revenir vers la CPPNI en cas d'évolutions requises.

Article 3.4.2 | Élaboration de la liste des certifications

Les partenaires sociaux ont établi la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » en référence aux ressources du baromètre de l'OPCO de la branche.

Le secteur de l'habitat et du logement accompagnés connaît une mutation importante de ses métiers tirant ses principales causes de plusieurs facteurs au premier rang desquels :

- les évolutions législatives et réglementaires ;
- les évolutions des modes de vie ;
- les évolutions des publics accueillis (fragiles, précaires, réfugiés...) ;
- une concurrence accrue sur l'ensemble des activités ;
- des mutations écologiques et environnementales ;
- des mutations technologiques et organisationnelles notamment liées à la digitalisation, au télétravail, et au respect de la qualité de travail.

Au regard de ces fortes mutations, certains métiers présentent un risque d'obsolescence des compétences ou voient leurs activités évoluer vers de nouvelles missions et exiger de nouvelles compétences techniques et relationnelles.

D'autre part, de nombreux métiers en tension (fonctions socio-éducatives, animation, maintenance, encadrement) pour lesquels le secteur a de grandes difficultés à recruter, peuvent être pourvus par la promotion interne et nécessitent d'être accompagnés par un parcours diplômant exigés par les financeurs (circulaire CNAF 2020-010 relative au soutien de la branche famille aux foyers de jeunes travailleurs). Ainsi, le dispositif « Pro-A » est l'outil le plus à même de permettre au salarié d'accéder à ces métiers.

Article 3.4.3 | Les familles de métiers concernées dans la branche

a) Les métiers de la maintenance

Les métiers liés à la maintenance sont fortement impactés par la mutation des activités.

L'utilisation du digital, et de nouveaux équipements notamment liés aux règles environnementales ou d'accès implique la mise à jour des compétences des salariés pour ce qui relève :

- des nouvelles normes d'hygiène et de sécurité ;
- des connaissances liées à l'utilisation et l'entretien d'équipements électroniques et électrotechniques ;

- des nouvelles pratiques en matière de développement durable et de protection de la biodiversité ;
- adaptation des bâtiments aux normes environnementales actuelles, et pour tenter de baisser les coûts inflationnistes de l'énergie notamment.

L'entretien et la maintenance des bâtiments et des espaces extérieurs sont également une prestation devenue plus technique dans les établissements, or beaucoup de salariés n'ont pas les compétences nécessaires pour réaliser ces travaux.

b) Les métiers de la restauration

Les métiers de la restauration sont également impactés par la mutation des activités et les exigences en matière d'hygiène alimentaire (HACCP). Les attentes du public sur les prestations dans ce domaine ont beaucoup évolué ces dernières années.

Le public accueilli a gagné en expertise et devient plus exigeant sur l'origine, la présentation, le respect de la diététique et la qualité des produits.

Ces mutations impliquent notamment de professionnaliser les salariés primo-arrivants pour ce qui relève de la relation client et donc des formations spécifiques.

Cela se traduit en termes de nouvelles compétences attendues par :

- la capacité à apprendre rapidement à évaluer les besoins de la clientèle ;
- la capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits au quotidien ;
- la capacité de personnaliser la prestation notamment pour le régime alimentaire. Les individus évoluent de plus en plus vers des régimes alimentaires individualisés (allergies, intolérances, diabète...), la connaissance de la composition des plats, des aliments, des ingrédients, des allergènes, des indices glycémiques... devient incontournable à la fois pour composer des menus mais aussi pour renseigner et rassurer le client pour sa santé ;
- la capacité à tenir compte des enjeux écologiques (circuits courts).

Dans la mesure où la restauration prend une part de plus en plus importante pour les recettes économiques de l'établissement, les salariés doivent être formés sur des compétences commerciales pour développer le chiffre d'affaires et la marge de leur centre de profit.

Plus généralement, les nouvelles réglementations sur l'hygiène et la sécurité dans ces métiers et les nouvelles technologies de communication sont vecteurs d'obsolescence des compétences.

c) Les métiers de l'accueil et de l'hébergement/logement

Les métiers de l'accueil et de l'hébergement/logement ont fortement évolué du fait des modifications des pratiques des clients.

Les séjours sont également plus courts ce qui nécessite une utilisation accrue de l'informatique pour améliorer la gestion des flux et des stratégies commerciales différenciées. Dans cette logique, l'émergence des réseaux sociaux et des sites d'avis clients sont également un bouleversement pour l'accueil de la clientèle. Les salariés doivent aussi faire face au principe d'évaluation permanente des prestations et services proposés via ces supports de communication.

Pour les métiers liés au nettoyage des chambres, et des espaces communs, les salariés utilisent de nouveaux produits, plus respectueux de leur santé et de l'environnement afin de répondre aux problématiques de développement durable.

Pour ces métiers, les salariés doivent aussi être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

d) Les métiers de l'animation

Les métiers de l'animation répondent également à de nombreux changements de réglementation et à de nouvelles exigences de sécurité pour l'accueil des résidents et de la diversité des publics qui les composent. En effet, ces changements qui induisent des risques d'obsolescence des compétences se font principalement dans le cadre de la conduite des activités elles-mêmes et vis-à-vis des personnes accueillies.

La prise en charge des publics à besoins spécifiques devient une condition de l'offre plus systématique : les besoins en lien avec la prise en charge de situations de précarité, d'isolement, de personnes issues de l'immigration, dépendantes, vieillissantes ou en situation de handicap sont en développement. Ils nécessitent l'intégration de compétences techniques, émotionnelles et relationnelles spécifiques de la part des professionnels de l'animation, qu'il s'agisse d'assimiler et mettre en œuvre des pédagogies spécifiques, d'adapter les projets, de nouveaux services à ces situations spécifiques ou encore de mettre en œuvre des techniques d'écoute et des réflexes d'orientation et prise en charge dédiés.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir en direction des résidents comme des autres salariés de l'entreprise.

e) Les métiers de direction, de management et de coordination

Les métiers de direction ont énormément évolué ces dernières années dans le secteur de l'habitat et du logement accompagné. Par ailleurs, un renouvellement des cadres et fonctions d'encadrement lié à la pyramide des âges et au départ en retraite nécessitent un renforcement des compétences dans l'avenir des salariés qui viendraient en remplacement.

Ils doivent désormais avoir des compétences précises sur le contrôle et la gestion économique et financière de leur établissement.

- l'évolution du contexte concurrentiel et l'évolution de la demande sociétale : ces évolutions nécessitent de la part des professionnels de direction et de l'encadrement une capacité accrue d'analyse de la concurrence, la capacité d'adaptation de l'offre de services aux nouveaux besoins et attentes sociétaux tout en veillant à l'adéquation des moyens humains, financiers et techniques ; la recherche de nouveaux financements ou modalités de coopération économique, la mise en place des outils numériques permettant de faire connaître l'offre de service et de la déployer ; ou encore des compétences en lien avec la fidélisation des publics. Il s'agit donc ici d'actualiser les dimensions d'analyse du modèle socio-économique de la structure ;
- le développement du numérique et la transition écologique : ces facteurs de mutation amènent à repenser l'offre de services, dans son contenu comme dans son déploiement. Ce sont les professionnels de direction et d'encadrement qui donnent les impulsions et mettent en place les conditions propices à ce renouvellement de l'offre par les équipes : veille, innovation, conception des projets, mise en place de partenariats adaptés figurent dans les nouvelles compétences à intégrer par les professionnels de direction, par la voie de la formation professionnelle notamment.

De même, les changements liés aux nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise créent un risque d'obsolescence des compétences.

D'autre part, dans le cadre des relations de travail au sein des structures HLA l'impact des nouvelles technologies numériques et leur importance croissante dans la gestion de l'entreprise numérique engendrent de nouvelles évolutions organisationnelles dans la mesure où la formation des professionnels du secteur favorise aussi bien les actions et projets des structures que les supports et méthodes organisationnelles du travail. Ces changements impactent aussi bien

la communication, l'image de l'entreprise que les fonctions liées aux ressources humaines et de coordination d'équipe.

Enfin, la gestion et le management du personnel au quotidien et conformément à la législation applicable en perpétuel renouvellement (actualisation juridique, nouveaux modes de management...) justifie le recours à des formations spécifiques.

Pour ces métiers, les salariés doivent être formés pour améliorer leur capacité à adopter une attitude et un comportement adaptés pour la gestion des incivilités et des conflits qui peuvent survenir vis-à-vis des clients comme des autres salariés de l'entreprise.

f) Les métiers liés aux fonctions support

Plusieurs formations peuvent permettre de faciliter la reconversion des salariés en interne sur des postes de fonction support, généralistes, commerciaux et administratifs que les autres métiers du secteur, notamment pour des postes d'assistants et d'adjoints dans les sièges.

L'acquisition des certifications *ad hoc* via la Pro-A permettra notamment d'assurer l'adéquation des procédures et processus mis en place (démarches qualité, adéquation dans l'accueil du public...), de sécuriser les relations de travail (sur le plan du droit du travail, des conditions de travail et du cadre d'emploi général), de garantir la pérennisation des ressources et leur développement (procédures de recrutement, politique de fidélisation des salariés, développement des compétences...).

La gestion de la paie et des ressources humaines sont également identifiées comme un poste sur lequel les compétences peuvent facilement devenir obsolètes du fait de la complexité technique et des changements réglementaires fréquents.

Article 3.5 | Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail :

- la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à 24 mois :
- pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

Article 3.6 | Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée de l'action de formation dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 60 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

Article 3.7 | Prise en charge des frais dans le cadre la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes ;

- les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l’alternance, correspondant à la rémunération et aux charges sociales.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l’opérateur de compétences, conformément aux décisions du conseil d’administration, et le cas échéant, de la CPNEF de la branche.

Cette prise en charge se fait sous réserve des possibilités financières de l’OPCO, des décisions de la CPNEF, le cas échéant, et des règles de péréquation de France compétences.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de la publication de l’arrêté d’extension.

Article 5 | *Dispositions diverses*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l’objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d’une demande d’extension.

Article 6 | *Révision, dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 30 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Code RNCP	Certifications éligibles	Niveaux
RNCP35510	Agent de maintenance des bâtiments	Niveau 3
RNCP36257	TP Peintre en bâtiment	Niveau 3
RNCP36836	Caferuis	Niveau 6
RNCP30123	Métiers de l'immobilier : Gestion et administration de biens (LP)	Niveau 6
RNCP14922	Professions immobilières	Niveau 5
RNCP24655	Agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3
RNCP2475	Génie thermique et énergie (GTE)	Niveau 5
RNCP26650	Cuisine CAP	Niveau 3
RNCP28557	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – spécialité animateur – Mentions : 5 (cf. liste dans base légale)	Niveau 4
RNCP31470	Urbanisme et aménagement (fiche nationale)	Niveau 7
RNCP32360	Gestion de la PME	Niveau 5
RNCP34350	Manager de projets nationaux et internationaux des organisations	Niveau 7
RNCP36662	Responsable d'affaires en immobilier	Niveau 6
RNCP34581	Chargé de marketing et promotion	Niveau 6
RNCP34761	Gestionnaire d'affaires immobilière	Niveau 6
RNCP34825	Éducateur spécialisé	Niveau 6
RNCP34826	Conseiller en économie sociale familiale	Niveau 6
RNCP34956	Arts de la cuisine	Niveau 4
RNCP35196	Peintre applicateur de revêtements	Niveau 3
RNCP35317	Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)	Niveau 3
RNCP35521	Comptabilité et gestion	Niveau 5
RNCP35526	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	Niveau 6
RNCP35696	Interventions en maintenance technique des bâtiments	Niveau 3
RNCP35776	Chargé des affaires immobilières	Niveau 6
RNCP492	Moniteur éducateur (DEME)	Niveau 4
RNCP5297	Services et prestations des secteurs sanitaire et social	Niveau 5
RNCP7481	Communication	Niveau 5
RNCP7570	Économie sociale familiale	Niveau 5
RNCP34030	BTS – Négociation et digitalisation de la relation client	Niveau 5
RNCP35696	CAP – Interventions en maintenance technique des bâtiments	Niveau 3
RNCP32369	CP – Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – CPJEPS – Mention animateur d'activités et de vie quotidienne	Niveau 3

Code RNCP	Certifications éligibles	Niveaux
RNCP4900	DE – Diplôme d’État de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport – spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » – 2 mentions : « animation sociale » et « développement de projets, territoires et réseaux ».	Niveau 5
RNCP4910	DE – Diplôme d’État supérieur de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport – spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » – mention « direction de structure et de projet »	Niveau 6
RNCP36838	Certificat d’aptitude aux fonctions de directeur d’établissement ou de service d’intervention sociale (CAFDES)	Niveau 7
RNCP403	TP – Conseiller en insertion professionnelle	Niveau 5
RNCP15239	TP – Responsable de résidence et service du logement accompagné	Niveau 6
RNCP35080	TP – Manager d’organismes à vocation sociale et culturelle en économie sociale et solidaire	Niveau 7
RNCP34053	Chargé d’opérations d’habitat social	Niveau 7