

Avenant n° 209 du 9 juillet 2025

relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles
en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

NOR : ASET2550751M

IDCC : 1518

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

HEXOPÉE ;

SNSAPL ;

MFR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À la suite de la conclusion de l'accord collectif interbranches de fusion des champs d'application de l'avenant n° 195 relatif à la mise en place de la CPPNI unique et de l'accord de méthode en date du 9 février 2023 des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nationale des associations familles rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives au sein de ces trois branches professionnelles, ont lancé les travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles de ces trois champs.

Il est rappelé que l'accord collectif de fusion des champs conventionnels, en date du 9 février 2023, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) comme convention collective de rattachement.

Conformément aux engagements pris dans l'accord de méthode relatif à la négociation collective du 9 février 2023, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations relatives à la

formation professionnelle et à l'apprentissage. En s'appuyant sur la méthodologie de travail d'harmonisation de dispositions conventionnelles tel qu'inscrit dans cet accord de méthode, il s'avère qu'en matière de formation professionnelle, la CCN ÉCLAT dispose de mesures permettant une politique de formation dynamique notamment dû à un taux conventionnel supra légal et au pilotage régulier et rigoureux des partenaires sociaux.

À la grande majorité, ces dispositions sont considérées comme adaptées au champ fusionné. Toutefois, concernant la participation au financement de la formation professionnelle, le versement de la cotisation par les employeurs des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique entrant dans le champ d'application de la CCN ÉCLAT nécessite un étalement sur le temps.

Il est rappelé que face au contexte législatif, social et économique, la branche doit sans cesse s'adapter. Pour répondre à ces changements, les partenaires sociaux sont convaincus qu'il est primordial d'anticiper les besoins en compétences des entreprises, de renforcer la qualification, de développer et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche. La formation professionnelle constitue l'une des clés de voûte de la démarche à engager pour relever ces défis majeurs.

Le présent avenant vise à harmoniser les dispositions conventionnelles des trois secteurs concernés avec les objectifs suivants :

- accompagner le développement des compétences, en soutien des projets de l'entreprise et dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels ;
- anticiper davantage l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications ;
- mener, développer et renforcer la politique de certification professionnelle ;
- renforcer l'attractivité des métiers de la branche fusionnée ;
- promouvoir l'apprentissage comme dispositif de formation et d'insertion professionnelle ;
- favoriser les passerelles professionnelles au sein et en dehors de la branche, notamment dans le secteur de l'économie sociale et solidaire.

Cet avenant prévoit également les dispositions en matière de 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 ÉCLAT en lien avec les évolutions perpétuelles de leur environnement.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ conventionnel défini à l'article 3.1 de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), familles rurales (IDCC 1031) et structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).

Article 2 | Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 3 | Objet

Cet avenant remplace les avenants n° 176, n° 180, n° 184, n° 188 et le n° 191 de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518).

Par ailleurs, il supprime les articles 3.1, 3.2.2 de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) et l'accord du 28 janvier 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de ladite CCN, ainsi que le titre VIII « Formation professionnelle tout au long de la vie » et l'avenant n° 1 en date du 22 juillet 2020 à l'article 35.3.2 de la CCN des personnels familles rurales (IDCC 1031).

Article 4 | *Substitutions des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage de la branche ÉCLAT (CCN, IDCC 1518) à celles relevant de la CCN familles rurales (IDCC 1031) et de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).*

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant tel que prévu à son article 13, l'ensemble des stipulations conventionnelles de la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage telles que prévues dans le présent avenant s'appliquent dans les conditions du présent texte aux structures relevant de la branche familles rurales (CCN, IDCC 1031) et structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (CCN, IDCC 3203).

Article 5 | *Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises*

Cet article remplace l'article 7.1 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 7.1 | *Le financement de la formation professionnelle : participations financières des entreprises*

Toutes les structures relevant du champ conventionnel défini à l'article 3.1 de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), familles rurales (IDCC 1031) et structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) sont tenues, dans les conditions et les échéances prévues par le présent texte, de contribuer au financement de la formation professionnelle à hauteur de 2,1 % des rémunérations versées. Cette contribution totale comprend la contribution légale et la contribution conventionnelle prévues aux articles 7.1.1.1 et 7.1.2.3.

7.1.1. Contributions légales

7.1.1.1. Contribution à la formation professionnelle

Conformément au code du travail, les entreprises sont tenues de verser une contribution légale, de 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 11 salariés, et, sous réserve des dispositions applicables en cas de franchissement de seuil, de 1 % pour celles de 11 salariés et plus.

7.1.1.2. Contribution au financement du CPF-CDD

Conformément au code du travail, toutes les entreprises sont assujetties au versement d'une contribution dédiée au financement du compte personnel de formation égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée (hormis ceux exclus en application du troisième alinéa de l'article L. 6331-6) mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Cette contribution s'ajoute à celle prévue à l'article 7.1.1.1 de la CCN.

7.1.1.3. Collecte des contributions légales

La collecte des contributions mentionnées ci-dessus est assurée par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ou MSA conformément aux dispositions légales et réglementaires.

7.1.2. Contribution supplémentaire conventionnelle

7.1.2.1. Dispositions générales

Il est instauré une contribution supplémentaire conventionnelle ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue et dont l'assiette, le taux, le collecteur et l'utilisation sont déterminés aux articles suivants.

7.1.2.2. Assiette de la contribution supplémentaire conventionnelle

L'assiette de cette contribution est établie en référence au montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

7.1.2.3. Taux de la contribution supplémentaire conventionnelle

De manière à contribuer globalement à hauteur du taux de 2,1 % mentionné à l'article 7.1 de la CCN ÉCLAT, les entreprises s'acquittent, au-delà de la contribution légale visée au 7.1.1.1, d'une contribution supplémentaire conventionnelle, dont le taux est ajusté par différence au taux de ladite contribution légale.

En l'état des dispositions légales à la signature du présent avenant, le taux de la contribution supplémentaire conventionnelle s'établit à :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 1,55 % ;
- pour les entreprises de 11 salariés et plus : 1,1 % (sous réserve des dispositions applicables en cas de franchissement de seuil).

Pour les structures initialement comprises dans le champ d'application de la CCN ÉCLAT tel que défini avant l'accord de fusion interbranches du 9 février 2023 ainsi que les structures initialement comprises dans le champ d'application de la CCN des structures familles rurales (IDCC 1031), dans la mesure où ces dernières versent, à la date de signature du présent texte, les taux indiqués ci-dessus, ces derniers restent identiques.

Toutefois, pour les structures initialement comprises dans le champ d'application de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), ces taux conventionnels sont des taux cibles à atteindre. En effet, à ce jour, il n'existe aucune contribution conventionnelle versée par les employeurs en matière de formation. Ainsi, un étalement dans le temps s'avère nécessaire et ce dans les conditions :

À compter du 1 ^{er} janvier 2026	Cotisation à verser sur la MSB pour les entreprises de moins de 11 salariés	Cotisation à verser sur la MSB pour les entreprises de 11 salariés et plus
1 ^{re} année	0,39 %	0,28 %
2 ^e année	0,78 %	0,56 %
3 ^e année	1,17 %	0,84 %
4 ^e année	1,55 %	1,10 %

La contribution supplémentaire conventionnelle constitue un complément substantiel à la contribution légale et permet de répondre aux besoins importants des entreprises de la branche en matière de développement des compétences et qualification, gage

de la qualité des services déployés et proposés aux bénéficiaires de leurs actions. L'accès à la formation et à la certification, vecteur d'attractivité, de fidélisation et de promotion sociale pour les salariés, s'en trouve ainsi facilité.

En outre, une contribution supplémentaire conventionnelle dédiée au financement des actions de formation destinées à permettre aux dirigeants bénévoles de structures relevant du champ de la CCN, telles que définies à l'article 1^{er} du présent avenant, (bénévoles ayant des missions de direction et de gestion de la structure tels que président, trésorier, secrétaire général, membre d'une instance dirigeante) d'acquérir ou de renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de leur mission est due :

■ Par toutes les entreprises de la branche sur la base d'un taux de 0,05 % de la masse salariale brute.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1^{er} janvier 2026 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2026.

7.1.2.4. Collecte des contributions supplémentaires conventionnelles

Les contributions supplémentaires conventionnelles sont versées par toutes les entreprises de la branche fusionnée à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche.

7.1.2.5. Utilisation des contributions conventionnelles

Sous respect des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, la contribution supplémentaire conventionnelle versée par les entreprises garantit une mutualisation des fonds nécessaire au développement de la formation au sein des entreprises et crée ainsi un haut degré de solidarité entre entreprises couvertes par la branche professionnelle, au profit de la formation des salariés et des projets de développement des entreprises.

Ces ressources financières mutualisées permettent notamment et en particulier :

- de développer une offre de formation et une politique de prise en charge particulièrement adaptées aux spécificités des entreprises de la branche et ainsi :
 - accorder des aides financières supplémentaires aux entreprises pour soutenir leur plan de développement des compétences ;
 - financer des actions collectives nationales et territoriales, dans un objectif d'optimisation, de mutualisation et de diffusion auprès du plus grand nombre, d'actions d'intérêt collectif ;
 - concevoir et financer le catalogue de formations de la branche ;
- de contractualiser avec les acteurs des politiques publiques et ainsi obtenir des co-financements au profit de projets emploi-formation d'envergure nationale et d'intérêt général ;
- d'assurer les missions d'observation, d'anticipation et d'appui à la mise en œuvre de démarches de GPEC au niveau des entreprises et des territoires ;
- de développer une politique d'ingénierie de certification, indispensable en vue du développement des compétences des salariés et de la pérennité des emplois au sein de la branche ;
- à abonder le compte personnel de formation des salariés ;
- au financement des travaux de la sous-commission « observatoire » ;
- de nouer tout partenariat utile à la promotion du secteur et de ses métiers, à la sensibilisation, l'information et l'accompagnement des entreprises dans la mise en place de leur politique de formation ;

- de sensibiliser les entreprises à l'égalité professionnelle et la mixité dans l'emploi. En lien avec l'observatoire et l'OPCO, de mettre en œuvre des actions concourant à promouvoir la mixité des métiers, l'égal accès à la formation et la fluidité des parcours professionnels au sein des entreprises ;
- de participer et développer à la formation des dirigeants bénévoles.

Le bénéfice des actions et prises en charge financées par des fonds mutualisés issus des contributions supplémentaires conventionnelles est réservé aux entreprises à jour du versement desdites contributions.

Au titre des contributions supplémentaires conventionnelles, les partenaires sociaux donnent mandat à la CPNEF afin qu'elle définisse annuellement les priorités (plan de développement des compétences, alternance...) et les communique à l'OPCO désigné à l'article 7.2 de la CCN qui en assurera l'application.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1^{er} janvier 2026 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2026.

7.1.3. Contribution supplémentaire volontaire

En sus des contributions visées au 7.1.1 et au 7.1.2, les entreprises de la branche peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 7.2 de la CCN des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en application de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur dès le 1^{er} janvier 2026 et s'appliquent à la fixation des contributions dues au titre de chaque année à partir de l'année 2026. »

Article 6 | *La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)*

Cet article remplace l'article 7.2 de la CCN ÉCLAT comme suit :

« Article 7.2 | *La désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)*

L'opérateur de compétences désigné par la branche fusionnée ÉCLAT, familles rurales et les structures associatives de la pêche de loisirs et protection du milieu aquatique est l'OPCO « Uniformation – Cohésion sociale ».

L'OPCO est notamment l'interlocuteur des employeurs pour les demandes de prise en charge de formation, l'appui à l'identification des besoins et la mise en place de démarches de GPEC.

La branche s'assurera de la mise en œuvre, par l'OPCO, des orientations et priorités de formation définies par la branche. »

Article 7 | *La commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)*

Cet article remplace l'article 1.6.2 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 1.6.2 | *Commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)*

1.6.2.1. Composition

Dans sa formation plénière, la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (trois titulaires par organisation), d'autre part. Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives sur le

plan national dans la convention collective, qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

La CPNEF sera présidée alternativement, tous les deux ans, par un représentant des employeurs ou des salariés.

1.6.2.2. Missions

La CPNEF définit, selon les orientations du présent avenant, la politique de formation professionnelle de la branche. Elle conçoit et s'assure de la mise en œuvre effective des offres de formation, priorités et modalités de prise en charge et travaux d'étude-action, projets et expérimentations de nature à développer l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en adéquation avec leurs besoins ainsi que ceux des salariés.

La CPNEF a notamment pour missions :

- d'assurer le pilotage et la mise en œuvre de la politique générale de formation professionnelle continue dans le champ conventionnel couvert ;
- de définir les actions prioritaires visant à guider les entreprises dans l'élaboration de leur politique de formation ;
- de mener une réflexion sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en prenant toutes les mesures et décisions nécessaires pour y parvenir : éclairage auprès des entreprises et des salariés sur les tendances d'évolutions de l'environnement économique, démographique, réglementaire et technologique, accompagnement par l'outillage et l'activation de ressources, en lien avec l'OPCO, informations et relai de toute enquête ou étude relative aux enjeux emploi et formation, etc. ;
- de promouvoir l'accès à la qualification tout au long de la vie, via notamment la mise en place de certifications de branche, dans le cadre de la sous-commission « observation et certification », et en organisant une réflexion sur l'évolution des certifications accessibles par la voie de la formation initiale, en particulier au regard de leur adéquation avec les besoins du secteur ;
- de soutenir le développement de l'apprentissage dans la branche, par la mise en place des voies et moyens appropriés, et en particulier, dans le cadre de la sous-commission « alternance » ;
- d'organiser auprès d'un large public, et dans le cadre de partenariats, la promotion des activités, métiers et parcours professionnels accessibles dans la branche ;
- de concevoir de manière exploratoire les passerelles possibles avec d'autres branches, sous l'angle des compétences et des métiers, dans le contexte du mouvement de rapprochements de branches ;
- de déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (articles D. 6332-78 et D. 6332-85 du code du travail) ;
- d'établir notamment les certificats de qualification professionnelle de la branche (art. L. 6113-4 du code du travail) ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au sein de la branche ;
- de définir des priorités de formation de la branche ;
- de définir les modalités d'utilisation des fonds conventionnels relatifs à la formation des dirigeants bénévoles.

Le développement de l'observation, la mise en place d'une véritable politique de certification et le développement de l'apprentissage constituent des priorités pour

lesquelles la CPNEF s'appuiera sur des sous-commissions dédiées et bénéficiera de moyens réservés sur la contribution conventionnelle.

La CPNEF articulera très étroitement son action avec celle de la CPPNI, qui cadrera en amont les grandes orientations des politiques emploi-formation dans la branche.

1.6.2.3. Fonctionnement

La CPNEF se réunit en formation plénière au moins trois fois par an, et autant que de besoin.

Pour son fonctionnement, la CPNEF pourra adopter un règlement intérieur.

Pour assurer l'ensemble des missions définies à l'article 1.6.2.2 de la CCN, la CPNEF se dote de deux sous-commissions chargées d'assurer pleinement et exclusivement, par délégation de la CPNEF, les missions qui leur seront rattachées.

À cet effet, il est mis en place :

- Une sous-commission « observatoire » : cette sous-commission sera composée de :
 - deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ;
 - un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Durant le délai d'harmonisation des dispositions conventionnelles, cette sous-commission est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative, dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

Le secrétariat de la sous-commission « observatoire » sera assuré par une des organisations professionnelles d'employeurs représentative. La sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira autant que de besoin.

Cette sous-commission aura pour missions principales :

d'assurer une veille prospective de l'évolution des emplois, des métiers, des compétences et qualifications au sein de la branche afin d'assurer notamment une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'ensemble de ses missions sont détaillées à l'article 7.3 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission « observatoire » disposera des moyens financiers, correspondant à une quote-part de la contribution supplémentaire conventionnelle, lui permettant de mener à bien ses missions.

- Une sous-commission « alternance » : composée de :
 - deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ;
 - un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective.

Durant le délai d'harmonisation des dispositions conventionnelles, cette sous-commission est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative, dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues

représentatives dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

Le secrétariat de la sous-commission « alternance » sera assuré par une des organisations professionnelles d'employeurs représentative. La sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur. Elle se réunira autant que de besoin.

Cette sous-commission aura pour principale mission d'explorer et mettre en œuvre les voies et moyens permettant de développer les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation dans la branche et d'assurer leur suivi en matière d'embauches dans la mesure du possible.

Une mission « apprentissage », conduite par un binôme paritaire, sera plus particulièrement chargée de concevoir une stratégie de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises à l'embauche d'apprentis. Pour ce faire, elle devra nouer les partenariats les plus efficaces.

L'ensemble de ses missions sont détaillées à l'article 7.3 de la CCN.

Chaque année, la sous-commission « alternance » disposera des moyens financiers, correspondant à une quote-part de la contribution supplémentaire conventionnelle, lui permettant de mener à bien ses missions.

Les deux sous-commissions rattachées à la CPNEF lui rendent compte de leurs travaux, proposent un programme d'actions pluriannuel et l'emploi de l'enveloppe des fonds conventionnels réservés aux missions qui leur sont attachées. La CPNEF, dans sa formation plénière, examine ces propositions et prend les décisions de nature à permettre la bonne conduite des missions par ces sous-commissions.

Enfin, outre ces deux sous-commissions, la CPNEF pourra créer autant de groupes de travail que nécessaire, pour instruire des problématiques particulières, de nature ponctuelle.

1.6.2.4. La déclinaison des travaux en région

Considérant que les territoires sont les lieux de réalisation effective des projets et le niveau le plus pertinent d'étude-action, la CPNEF portera une attention particulière à la prise en compte de projets pilotés en région par les partenaires que sont les conseils régionaux, les conseils départementaux et les services déconcentrés de l'État, ainsi qu'à l'articulation des travaux nationaux et régionaux.

La CPNEF s'efforcera, dès que possible, de prévoir une déclinaison régionale de ses propres travaux, dès lors, notamment, qu'il s'agit de travaux d'observation – étude – anticipation.

1.6.2.5. L'organisation des réflexions interbranches

Les proximités d'activité et la réalité des parcours professionnels rendent incontournable la mutualisation des réflexions entre CPNEF de différentes branches professionnelles. Dès lors, la CPNEF mènera une démarche proactive vis-à-vis de CPNEF d'autres branches, qu'elles soient rattachées ou non au même OPCO, dès lors que les problématiques d'emploi, de qualification ou les mobilités professionnelles justifient des coopérations.

Les projets interbranches pourront porter sur la création de certifications communes, la mise en place de passerelles inter-certifications, la conception et la mise en place d'actions collectives de formation, des expérimentations de mutualisation d'emplois, des travaux d'ingénierie ou d'études-actions partagés. »

Article 8 | Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ; certifications professionnelles au sein de la branche

Cet article remplace l'article 7.3 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 7.3 | Observation des emplois, des compétences et des qualifications professionnelles ; certifications professionnelles au sein de la branche

7.3.1. Observation des emplois, des qualifications et des compétences

Pour anticiper les évolutions de la branche et accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, les partenaires sociaux mettent en place une sous-commission dédiée, dénommée sous-commission « observatoire et certification », conformément à l'article 1.6.2 de la CCN. La fonction d'observatoire permet à la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Cette sous-commission est destinée à :

- produire des données quantitatives et qualitatives synthétiques fiables et utilisables par les partenaires sociaux, de nature à nourrir le dialogue social et négociations conduites en CPPNI ;
- assurer une veille prospective sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, de l'emploi, des compétences et des qualifications de la branche ;
- développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche, des territoires et des entreprises qui la constituent.

Ainsi, elle prend appui sur :

- les besoins en emplois et en compétences des entreprises, pour mieux anticiper leurs besoins futurs, pour maintenir une meilleure adaptation des entreprises aux attentes des bénéficiaires et clients, aux mutations technologiques et aux contraintes économiques ;
- les projets des salariés, pour encourager l'accès à la formation, pour développer leurs compétences selon leur projet professionnel et pour favoriser leur évolution professionnelle ;
- nourrir une réflexion sur les besoins en compétences et qualifications des entreprises de manière à concevoir des certifications de branche adaptées et à contribuer à l'évolution du paysage de la certification en formation initiale.

Cette instance organisera ses travaux en lien et avec l'appui, le cas échéant, des services de l'OPCO traitant des questions d'études et d'observation, afin d'agir en complémentarité et ainsi optimiser les travaux.

7.3.2. Certification des qualifications professionnelles

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les parties affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification. La certification professionnelle a pour objectif de certifier qu'une personne détient un ensemble de connaissances et de compétences. Elle participe ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourt à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin de favoriser le recours à des certifications notamment dans le cadre du CPF et de la Pro-A, le rôle de la branche est de définir les certifications professionnelles répondant au mieux aux besoins des entreprises de la branche gages d'employabilité/insertion professionnelle. Pour ce faire, l'organisme certificateur paritaire de la branche

assurera ce rôle, par délégation de la CPNEF, et ce notamment avec le soutien technique de l'OPCO. »

Article 9 | La formation des salariés dans l'entreprise

La loi du 5 septembre 2018 redistribue les champs de responsabilité et d'initiative de chacun, employeurs et salariés.

Les outils propres à faire évoluer les salariés dans le cadre de leur parcours en entreprise sont rénovés dans leurs modalités. Les partenaires sociaux, par les dispositions introduites, souhaitent encourager les entreprises à s'emparer de la souplesse apportée par la nouvelle définition de l'action de formation, l'introduction de la notion de blocs de compétences et les innovations telles que la formation en situation de travail ou encore la possibilité de suivre en tout ou partie une formation en distanciel, grâce au numérique, pour renforcer les possibilités de montée en compétences et d'évolution professionnelle des salariés, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise pensée en lien avec les mutations actuelles.

Pour cela, différents dispositifs sont à la main de l'entreprise, employeurs et salariés dans une optique d'adaptation au poste, de montée en compétences et/ou d'acquisition des qualifications.

De manière générale, et dès que possible, les partenaires sociaux souhaitent encourager la co-construction de parcours.

Article 9.1 | Le plan de développement des compétences

Cet article remplace l'article 7.4 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 7.4 | Le plan de développement des compétences

7.4.1. Dispositions générales

Dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité, l'employeur mobilise notamment le plan de développement des compétences, dispositif qui reste à son actif.

Le plan de développement des compétences est notamment régi par les articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche estiment que le plan de développement des compétences de l'entreprise constitue l'outil le plus à même de servir la stratégie de développement et de qualification de l'entreprise et qu'en ce sens, il doit aussi permettre l'optimisation des solutions formatives trouvées, grâce à l'association de différents dispositifs et financements. C'est ainsi qu'ils souhaitent en particulier favoriser, via la mobilisation des fonds conventionnels :

- la réalisation d'actions de formation, servant la stratégie de développement de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actions de formation courtes ou plus longues, y compris certifiantes ;
- le co-financement d'actions de formation mobilisant d'autres dispositifs, tels que la Pro-A, le contrat de professionnalisation ou encore le compte personnel de formation (CPF), dans le cadre d'orientations arrêtées par la CPNEF ;
- la réalisation d'actions de formation hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis au forfait jour ;
- la conception de projets et prises en charge particulièrement adaptés aux attentes des entreprises, tenant compte des besoins spécifiques découlant de leur taille et de leur secteur d'activité.

7.4.2. Actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et rémunération

Le plan de développement des compétences comporte des actions de formation c'est-à-dire tout parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE). Il peut également prévoir des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan de développement de compétences se décompose en deux types d'actions, les formations obligatoires, qui doivent être effectuées sur le temps de travail, et les autres actions de formation, qui peuvent être réalisées soit sur le temps de travail soit en tout ou partie en dehors du temps de travail.

7.4.2.1. Les actions de formation obligatoires

Les actions de formation dites obligatoires regroupent toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

7.4.2.2. Les autres actions de formation

Ces actions de formation ne relèvent pas de la catégorie définie à l'article 7.4.2.1 de la CCN. Elles sont prioritairement organisées pendant le temps de travail. Dans ce cadre, la rémunération est maintenue.

7.4.3. Financement

Attachée à la mutualisation des fonds conventionnels, la branche professionnelle soutient le financement du plan de développement des compétences des entreprises, quelle que soit leur taille. La CPNEF déterminera, chaque année, l'enveloppe dédiée et les conditions d'accès. »

Article 9.2 | *Dispositions en soutien au départ en formation*

La loi du 5 septembre 2018 incite fortement les entreprises à expérimenter et innover dans l'approche formation. Les dispositions listées ci-après constituent autant de leviers susceptibles de favoriser ou déclencher le départ en formation.

Cet article modifie l'article 7.5 de la CCN ÉCLAT.

Cet article 7.5 de la CCN ÉCLAT est remplacé comme suit :

« Article 7.5 | *Dispositions en soutien au départ de la formation*

7.5.1. La reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A

Les dispositions prévues dans le présent article s'appliquent sous réserve de son extension.

7.5.1.1. 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 qua-

lifications recherchées. Pour tenir compte des spécificités pour les structures de la pêche de loisirs et protection du milieu aquatique et des structures familles rurales, une réflexion supplémentaire sera menée en vue d'un éventuel complément de certifications.

7.5.1.2. 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.

Conformément à l'article L. 6324-2 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 et correspondant au grade de la licence.

7.5.1.3. 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.

7.5.1.4. Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations signataires conviennent de la liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance « Pro-A » annexée au présent avenant.

Cette liste a été établie au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences. Les partenaires sociaux se sont appuyés sur le travail de diagnostic fourni par la sous-commission « alternance » de la CPNEF de branche, appuyé par l'OPCO, ainsi que sur les travaux d'étude et de recherches à leur disposition.

Les métiers correspondent aux fonctions suivantes :

- fonctions liées à l'animation et à la petite enfance ;
- fonctions liées à la direction et à l'encadrement ;
- fonctions administratives et liées aux ressources humaines ;
- fonctions techniques.

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.

7.5.1.5. 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, la branche professionnelle décide d'allonger la durée maximale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à vingt-quatre mois pour tous les salariés visant l'une des certifications inscrites dans l'accord de branche et délivrées par l'État, incluant l'intégralité des ministères certificateurs, ou par les organismes certificateurs des branches ÉCLAT et sport ou pour les salariés suivants (critères non cumulatifs) :
 - les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 4 (baccalauréat) ;
 - les salariés de moins de 30 ans ou plus de 50 ans ;
 - les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- 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. Elle ne s'applique pas aux actions permettant de valider les acquis de l'expérience ainsi que les actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

7.5.1.6. 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 branche professionnelle décide de porter à 50 % la durée maximale des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques pour les salariés visant une formation diplômante ou une certification délivrée par les organismes certificateurs des branches ÉCLAT et sport présentes dans l'accord de branche ou pour l'intégralité des publics spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ainsi que pour (critères non cumulatifs) :

- les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 4 (baccalauréat) ;
- les salariés de moins de 30 ans ou plus de 50 ans ;
- les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cette durée ne s'applique pas aux actions permettant de valider les acquis de l'expérience ainsi que les actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

7.5.1.7. Prise en charge des frais dans le cadre de 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 « Uniformation – Cohésion sociale », conformément aux décisions de son 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.

7.5.2. Le soutien à la mise en place d'actions de formation en situation de travail

Toute action de formation peut être réalisée en situation de travail. Cette modalité présente un intérêt particulier, dès lors que l'entreprise et les situations de travail spécifiques qu'elle présente constituent un terrain d'apprentissage dont la réalité est difficilement transposable dans le cadre d'une action de formation classique.

La mise en place d'actions de formation en situation de travail (AFEST) demande un diagnostic d'opportunité et de faisabilité, de même qu'un accompagnement en ingénierie, qui nécessite par conséquent la mobilisation de moyens. Dans la mesure du possible, le formateur n'est pas un supérieur hiérarchique du salarié.

L'AFEST se met en place conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les actions de formation en situation de travail ne dérogent pas à la réglementation de la formation professionnelle. Elles sont inscrites aux plans de développement des compétences, organisées sur le temps de travail et considérées comme du temps de travail effectif. Le salarié est donc prévenu dans le même délai que pour les autres formations.

La CPNEF étudiera, en lien avec l'OPCO, chargé de promouvoir en particulier cette modalité formative, les voies et moyens de développer l'AFEST.

7.5.3. Le recours aux nouvelles modalités de formation

De manière à faciliter le développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à considérer la pertinence d'actions de formation réalisées en tout ou partie à distance, grâce à l'utilisation des moyens numériques.

Les partenaires sociaux attirent également l'attention des entreprises sur le fait qu'il devient désormais pertinent de raisonner sous l'angle de parcours de formation, l'accès à la certification pouvant se faire de manière fractionnée, grâce à l'acquisition successive dans le temps de blocs de compétences d'une même certification ou de certifications différentes. L'acquisition de compétences, par la mise en place accrue d'équivalences et de passerelles entre certifications, étant un enjeu majeur des politiques publiques.

Enfin, la nouvelle définition de l'action de formation, les possibilités offertes par le numérique et le renforcement de la logique de parcours appellent à un soutien renforcé à l'appui aux expériences et innovations dans le domaine de la formation.

La CPNEF veillera en particulier à apporter son soutien à ces nouvelles modalités de formation, au travers des projets qu'elle initiera ou financera.

7.5.4. Les entretiens professionnels

7.5.4.1. Enjeux et objectifs

L'entretien professionnel, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, est un moment privilégié pour recueillir les projets professionnels des salariés et étudier de quelle manière ils peuvent s'articuler avec la démarche d'anticipation des besoins en compétences de l'entreprise. L'entretien professionnel comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

À travers cet échange, l'employeur vise l'optimisation de sa gestion des ressources humaines (GRH) et de sa politique de formation, en procédant à l'identification des compétences des salariés à développer au sein de l'entreprise.

Quant au salarié, il s'agit d'un temps d'échange lui permettant de faire connaître ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Tout en tenant compte des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, cet entretien aborde les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ;
- la détermination des objectifs de professionnalisation pouvant être définis au bénéfice du salarié, susceptibles de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- l'identification du ou des dispositifs auxquels il pourrait avoir recours en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les perspectives d'évolution du salarié au sein ou en dehors de l'entreprise ;
- les dispositifs d'accompagnement existant tel que le conseil en évolution professionnelle.

Lors de l'entretien professionnel, les employeurs :

- expliqueront aux salariés les modalités d'utilisation et d'accès au CEP, au CPF, à la VAE et aux bilans de compétences ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc* ;
- diffuseront des informations sur les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble des salariés, ainsi que sur les passerelles entre diplômes, à l'aide des plaquettes d'informations élaborées par l'OPCO, ou les orienteront vers les interlocuteurs *ad hoc*.

7.5.4.2. Modalités de mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi mais il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour rappel, un entretien professionnel de formation doit être organisé au retour de certains congés prévus conformément aux dispositions du code du travail.

La tenue de cet entretien se déroule pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours avant sa tenue.

Il devra donner lieu à un document écrit dont une copie sera remise au salarié. Ce document devra prévoir un champ d'observations permettant la libre expression de chaque partie.

7.5.5. Avenant complément d'heures pour motif départ en formation

Afin de favoriser le départ en formation des salariés en temps partiel, une augmentation temporaire de leur durée de travail est nécessaire.

La durée du travail des salariés à temps partiel peut ainsi être augmentée temporairement et de date à date dans le cadre d'un avenant au contrat de travail dénommé « avenant pour compléments d'heures pour départ en formation ». Cette possibilité s'exerce dans la limite de 4 avenants par an et par salarié.

La caractéristique de ces avenants est de porter le temps de travail du salarié, temporairement, au-delà de la durée contractuelle initialement prévue, sans pouvoir atteindre 35 heures ou son équivalent mensuel ou annuel.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

L'employeur propose en priorité les compléments d'heures pour départ en formation aux salariés dont la durée du travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel).

La rémunération des heures accomplies dans le cadre de l'avenant complément d'heures pour départ en formation peut être pris en charge par les fonds conventionnels de la formation. La CPNEF définira les conditions et les critères à remplir pour cette éventuelle prise en charge.

Les dispositions conventionnelles relatives à l'avenant complément d'heures pour un autre motif que celui du départ en formation demeurent applicables dans leurs conditions fixées. »

Article 10 | *Le compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours*

Cet article remplace l'article 7.6 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 7.6 | *Le compte personnel de formation, opportunité de co-construction des parcours*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et ce afin de favoriser l'accès à la formation, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF).

Introduit par la loi du 14 juin 2014 et rénové successivement par les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les individus. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financeurs externes.

L'alimentation du CPF se fait selon les modalités définies dans le code du travail.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie du salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur :

- la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés ;

- la mise en place d’une réflexion propre à l’entreprise quant à l’opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/plan, dans la mesure où l’un et l’autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d’augmenter la capacité à financer les actions de formation. Dans cette optique, les entreprises sont encouragées à définir une politique permettant l’abondement du CPF en lien avec leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications, à l’orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail ;
- à la demande des partenaires sociaux, la CPNEF instruira, dans le cadre d’un groupe de travail dédié, les possibilités de mise en place d’une politique conventionnelle de branche en matière d’abondements/co-financement du CPF. »

Article 11 | L’accueil de nouveaux entrants

L’accueil d’alternants constitue une véritable opportunité pour pallier les difficultés d’embauche de personnels qualifiés. Dans cette optique d’anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l’alternance doit être un vecteur de reconnaissance et d’attractivité pour les métiers de la branche et les projets d’entreprise auxquels ils viennent en appui. Il s’agit d’une entrée dans la qualification bénéfique pour l’entreprise comme pour le titulaire du contrat d’alternance. Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer une politique ambitieuse en matière d’insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d’emplois, par la voie des contrats en alternance (contrat de professionnalisation et contrats d’apprentissage).

Article 11.1 | Le contrat de professionnalisation de droit commun

Cet article remplace l’article 7.7 de la CCN ÉCLAT comme suit :

« Article 7.7 | Le contrat de professionnalisation de droit commun

7.7.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est régi par les articles L. 6325-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de permettre d’acquérir soit une des qualifications enregistrées au RNCP, soit reconnue dans les classifications d’une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche et de favoriser l’insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe 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.

7.7.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l’allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l’allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu’aux personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion.

7.7.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ÉCLAT.

7.7.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

La durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée doit être comprise entre 6 et 24 mois sous conditions suivantes :

En effet, conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la branche professionnelle décide d'allonger la durée maximale de l'action de professionnalisation des contrats de professionnalisation à vingt-quatre mois pour tous les contrats visant une certification délivrée par l'État, incluant l'intégralité des ministères certificateurs, ou par les organismes certificateurs des branches ÉCLAT et sport ou pour les salariés suivants (critères non cumulatifs) :

- les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 6 ;
- les salariés de moins de 30 ans ou plus de 50 ans ;
- les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

7.7.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la branche professionnelle décide de porter à 50 % la durée maximale des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques pour les contrats visant une formation diplômante ou une certification délivrée par les organismes certificateurs des branches ÉCLAT et sport ou pour l'intégralité des publics spécifiques mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ainsi que pour (critères non cumulatifs) :

- les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 6 ;
- les salariés de moins de 30 ans ou plus de 50 ans ;
- les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

7.7.6. Tutorat

Conformément aux dispositions du code du travail, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que, en plus des conditions légales :

- le tuteur doit suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus ;
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

7.7.7. Rémunération

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation dépend de son âge et de son niveau de qualification. Elle sera calculée selon la réglementation en vigueur.

7.7.8. Prise en charge des frais dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la CPNEF le soin de fixer une éventuelle majoration du taux de prise en charge des contrats de professionnalisation, sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant. De même, l'éventuel reste à charge d'un contrat de professionnalisation, après application du taux horaire de prise en charge, pourra faire l'objet d'un co-financement, dans le respect des règles déterminées par la CPNEF et sous réserve d'un niveau de fonds conventionnels mutualisés suffisant.

Article 11.2 | *Le soutien au développement de l'apprentissage*

Cet article remplace l'article 7.8 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

Article 7.8 | *Le soutien au développement de l'apprentissage*

L'apprentissage constitue une voie d'entrée prometteuse dans les métiers de la branche.

Prenant acte du développement certain mais encore modeste de l'apprentissage dans la branche – avec une évolution importante du nombre de contrats – ils souhaitent ainsi saisir les opportunités du nouvel environnement législatif pour mettre en œuvre les conditions les plus propices à l'essor de l'apprentissage.

La dernière réforme en matière de formation professionnelle et d'apprentissage prévoit une implication accrue des branches professionnelles dans la détermination de l'offre de formation en apprentissage : identification des besoins en compétences des entreprises en vue d'adapter l'appareil de formation, élaboration et rénovation des certifications professionnelles, ou encore détermination du niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage rentrent pleinement dans les compétences des branches professionnelles.

Pour assurer efficacement ce rôle, les partenaires sociaux de branche délèguent à la sous-commission « alternance » de la CPNEF et sa mission « apprentissage » le soin de suivre et rendre compte du développement de l'apprentissage dans la branche.

Parmi les principales problématiques identifiées, de nature à freiner le recours aux contrats d'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux devront s'attaquer aux freins de nature culturelle, au développement de l'offre de formations en apprentissage et à leur qualité, aux conditions requises pour devenir maîtres d'apprentissage ou encore aux conditions d'accueil des apprentis. Ils devront notamment proposer des actions de nature à améliorer la mixité des métiers, la mise en réseau d'employeurs, les conditions d'hébergement et de mobilité des apprentis, ou encore la promotion des métiers, parcours professionnels et secteurs d'activités couverts par la branche.

Pour ce faire, la sous-commission « alternance » devra notamment conduire une réflexion et mener des actions relatives à :

- l'information des employeurs et leur accompagnement pratique dans le parcours menant à l'embauche d'un apprenti ;
- le soutien financier aux employeurs d'apprentis ;
- les conditions d'accueil en entreprise ;
- le maillage territorial de l'offre de formations en CFA ;
- la qualité relative à l'offre pédagogique, les conditions d'accueil des apprentis en CFA, ainsi que les conditions de vie des apprentis.

7.8.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il est précisé que le contrat est obligatoirement signé en plus par le représentant légal si l'apprenti est mineur.

Ce contrat permet à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

7.8.2. Public visé

Le contrat d'apprentissage concerne, de manière générale, des jeunes âgés de 16 ans au minimum à 29 ans révolus, au maximum, au moment de la conclusion du contrat.

Des exceptions, prévues expressément par le code du travail, peuvent venir tempérer ces règles relatives à l'âge.

7.8.3. Statut et rémunération de l'apprenti

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Par ailleurs, il ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du Smic et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression

dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Ces niveaux de salaire sont déterminés par voie légale et réglementaire.

7.8.4. Statut du maître d'apprentissage et valorisation de sa fonction

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8-1 du code du travail et R. 6223-22 du code du travail, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Sous condition de son consentement, le salarié choisi pour assurer la fonction de maître d'apprentissage doit répondre aux conditions suivantes :

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 ;

ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage dispose du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti et organiser les relations avec le CFA. La charge de travail de l'intéressé devra être adaptée au moment de la prise de la fonction de maître d'apprentissage et prendra en compte notamment le nombre de personnes tutorées.

Le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage exercée par les salariés, notamment en matière de rémunération.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen (CEC).

Enfin, la prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage fera l'objet d'une attention particulière de la part de la CPNEF, qui prendra, annuellement, les dispositions nécessaires en la matière.

7.8.5. Mesures d'accompagnement aux employeurs d'apprentis

Des mesures de nature financière viennent en soutien au recrutement d'apprentis. Ainsi, les employeurs d'apprentis bénéficient d'aides de la part de l'État et des collectivités territoriales, notamment.

Sur décision de son conseil d'administration, l'OPCO peut prendre également en charge les dépenses afférentes à la formation du maître d'apprentissage et les coûts liés à l'exercice de cette fonction, engagées par les entreprises, selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche organiseront, dans le cadre de la sous-commission « alternance » et avec le soutien de l'OPCO, des opérations d'accompagnement des employeurs dans leurs démarches pour trouver et accueillir des apprentis, de mise en relation avec les CFA, ou encore de conseil. »

Article 12 | *La formation des dirigeants bénévoles*

Cet article remplace l'article 7.9 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

« Article 7.9 | *La formation des dirigeants bénévoles*

7.9.1. Principe

Conformément aux dispositions du présent avenant, une contribution supplémentaire conventionnelle à hauteur de 0,05 % dédiée à la formation des dirigeants bénévoles est instaurée. En effet, l'accès à la formation de dirigeants bénévoles est un axe majeur de professionnalisation de la fonction employeur dans la plupart des structures associatives de la branche.

Les partenaires sociaux affirment ainsi la nécessaire formation des dirigeants bénévoles, atout indispensable pour l'adaptation permanente et la pérennité des structures relevant de la CCN ÉCLAT. Les organisations signataires entendent favoriser l'évolution des compétences des responsables bénévoles associatifs, assumant des fonctions de dirigeants, à travers le financement d'actions de formation.

7.9.2. Répartition de l'enveloppe et suivi

L'enveloppe conventionnelle dédiée à la formation des dirigeants bénévoles est gérée et suivie par la CPNEF. Deux sous-enveloppes seront créées dans les conditions suivantes et ce pour une expérimentation sur trois ans :

- 85 % du montant de l'enveloppe conventionnelle « formation des dirigeants bénévoles » est dédiée aux structures de moins de 50 salariés ETP ;
- 15 % du montant de l'enveloppe conventionnelle « formation des dirigeants bénévoles » est dédiée aux structures de plus de 50 salariés ETP.

Les modalités de mise en œuvre ainsi que la détermination de la nature des actions de formation sont définies et déléguées à la CPNEF. Par ailleurs, il lui revient d'assurer un suivi et un pilotage régulier de l'utilisation de ces fonds.

Un bilan annuel de l'utilisation de ces enveloppes sera mené par la CPNEF qui le transmettra pour information à la commission paritaire permanente nationale d'interprétation (CPPNI).

À l'issue des trois années d'expérimentations, il reviendra à la CPNEF d'adapter éventuellement les modalités de mise en œuvre de l'enveloppe conventionnelle « formation des dirigeants bénévoles » ainsi que sa répartition.

7.9.3. Fongibilité asymétrique

Tous les trois ans et ce à compter de la première année de collecte de cette contribution, s'il est constaté par la CPNEF que l'enveloppe dédiée à la formation des dirigeants est alimentée d'un montant égal à une année complète de collecte correspondant au montant de la collecte de l'année N-3, cette somme est alors reversée dans les fonds conventionnels dédiés aux salariés.

Article 13 | *Durée et date de prise d'effet*

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 14 | *Dispositions transitoires*

Article 14.1 | *Composition de la CPNEF*

Durant le délai d'harmonisation des dispositions conventionnelles, la CPNEF est composée de trois représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative,

dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, à compter du prochain cycle de représentativité syndicale et patronale et jusqu'au terme du délai de 5 ans, les organisations syndicales et d'employeurs ayant perdu leur représentativité pourront néanmoins continuer à participer aux discussions ayant trait aux travaux d'harmonisation.

Article 14.2 | Travaux alternance

À compter de l'extension du présent avenant, la sous-commission « alternance » devra mener une étude sur les conditions de réussite et de freins relatives à l'accès en alternance dans la branche. À l'issue de cette étude et au regard des constats, elle devra travailler et faire des propositions à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) en vue d'éventuelles évolutions des dispositions conventionnelles en matière d'alternance.

Article 15 | Dispositions diverses

Le présent avenant 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 16 | Révision, dénonciation

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

Fait à Paris, le 9 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des certifications éligibles à la Pro-A (certifications mises à jour par CPNEF validées le 8 avril 2025)

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant la fonction animation/petite enfance/direction/administration/support

■ Fonctions liées à l'animation et à la petite enfance :

Les métiers de l'animation concernent un peu plus de la majorité des salariés de la branche. Cette fonction et ses mutations sont au cœur des projets des entreprises de la branche.

Les pratiques des professionnels de l'animation sont aujourd'hui remises en cause de manière profonde par des mutations d'ordre divers qui rendent nécessaires l'adaptation permanente, l'acquisition et le développement continu de nouvelles compétences.

Parmi les facteurs de mutations induisant des changements profonds :

- une demande sociétale en évolution rapide : l'exigence croissante des publics et la volatilité de la demande, les attentes en termes de variété des propositions et de personnalisation des prestations, les évolutions de la commande publique amènent les professionnels de l'animation à repenser leurs approches en adaptant l'offre (canaux diversifiés, conception et diffusion de contenus numériques...) et en amplifiant les techniques de promotion de leurs prestations, de fidélisation et de différenciation, face à la concurrence. Face au développement de la logique de marchés publics, on voit apparaître des profils d'animateurs gestionnaires qui ont besoin d'être formés à la réponse aux appels d'offres, à projets, au montage de dossiers de financement ou encore à la gestion du reporting ;
- l'irruption du numérique dans les pratiques : à ce titre le baromètre Emploi 2020 de la branche ÉCLAT, réalisé par l'OPCO Uniformation, met en exergue l'impact du numérique sur la branche. 31 % des employeurs interrogés évoquaient l'impact du numérique sur le métier d'animateur socio-culturel et de loisirs. Ici, ce sont des compétences spécifiques qui sont à construire. Elles requièrent des efforts de formation importants en lien avec la capacité à l'accompagnement pédagogique des usages et des pratiques du numérique, à la formation citoyenne (décryptage des mécanismes de fabrication de l'information, identification des intox, modération des usages...), à des activités plus ludiques ou à visée formative (codage, création de blogs, de jeux vidéos, diffusion de webradios, ateliers robotique, montage de vidéos et photos numériques...) en lien avec les attentes des publics et en relai des orientations des politiques publiques.

Cet accompagnement doit s'inscrire dans une logique inclusive. La lutte contre l'illectronisme est aussi un enjeu que les structures de la branche se doivent de relever, et qui requiert des formations *ad hoc*. Face à ces changements massifs, le risque d'obsolescence des compétences est constant, et la mise à niveau et le développement de nouvelles compétences doit pouvoir s'envisager en continu, par le biais de la formation professionnelle et en particulier l'acquisition de certifications aux contenus adaptés, via la Pro-A ;

- la préoccupation écologique : aujourd'hui c'est la quasi-totalité des propositions pédagogiques, culturelles et de loisirs des associations qui se trouvent questionnées par la transition écologique. L'impact va bien au-delà des professionnels dits animateur nature. Ainsi, le volet prospectif du rapport de la branche ÉCLAT, édition 2020, montre que 40 % des entreprises

interrogées mettaient en avant l'impact de la transition écologique sur les propositions éducatives, de loisirs et culturelles des associations. Le panel paritaire interviewé dans le cadre d'un atelier prospectif s'est prononcé unanimement sur le caractère déterminant de ces changements sur l'activité. La transition environnementale demande l'acquisition de savoirs et savoirs-faire spécifiques : transmission de connaissances, sensibilisation, éco-conception des activités et développement de nouvelles activités... (éducation à la gestion durable des ressources, modification des habitudes de consommation, connaissance et protection de la faune et de la flore...) ;

- la prise en charge des publics à besoins spécifiques : 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 à ces situations spécifiques ou encore de mettre en œuvre des techniques d'écoute et des réflexes d'orientation et prise en charge dédiés ;
- le contexte sanitaire lié au Covid-19 : avec les évolutions des normes légales et réglementaires en lien avec l'activité, le contexte sanitaire participe à la nécessité, pour les professionnels de l'animation, de maîtriser les gestes et soins d'urgence, d'être en capacité de sensibiliser les publics accueillis, mettre en place et veiller au respect des gestes barrières et à garantir la sécurité de tous.

Pour conclure, le baromètre emploi branche ÉCLAT 2019 d'Unifformation met en avant des besoins massifs de recrutement d'animateurs socio-culturels et de loisirs et d'animateurs périscolaires et les difficultés qui y sont liées (respectivement 53 % et 61 % des recrutements jugés difficiles pour ces profils). Parmi ces difficultés, celle de trouver le candidat avec le diplôme adapté est la première mentionnée. Dans les métiers de l'animation, à défaut de formation initiale, traditionnellement, la montée en compétences se fait par l'acquisition d'une certification en cours de vie professionnelle. Plus que jamais, les besoins en compétences démontrés du fait des mutations en cours, rendent nécessaire l'accès au dispositif Pro-A pour professionnaliser les animateurs, au cœur des projets des entreprises de la branche ÉCLAT.

Les structures de la branche développent une offre centrée sur la petite enfance, dont le cadre est réglementé et qui connaît, depuis plusieurs années, de profondes mutations, en lien avec l'évolution des modes de vie (mutations familiales, évolutions du temps de travail des parents, modifications des contextes urbains et ruraux, prise en charge du handicap...).

En lien avec les mutations induites par les exigences réglementaires et les évolutions sociétales, les besoins en compétences de la part des professionnels de la petite enfance se renforcent en matière de prise en charge et d'accompagnement du jeune enfant, d'accompagnement à la parentalité et de médiation, de mise en place de logiques d'intervention pluridisciplinaires.

Cette montée en compétences passe indéniablement par la formation professionnelle et par l'acquisition de certifications *ad hoc*, via la Pro-A.

Fonctions liées à la direction et à l'encadrement

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions de direction et d'encadrement

Les fonctions de direction et d'encadrement sont en première ligne face aux mutations à l'œuvre. Ces métiers sont structurants pour ce qui est des orientations du projet de la structure et leur bonne déclinaison dans l'ensemble de ses composantes. Le besoin d'acquisition de nouvelles compétences en lien avec les mutations est d'autant plus important que ces profession-

nels de direction sont souvent issus de la promotion interne ; pour la plupart, ils acquièrent une partie des compétences nécessaires à leur fonction par le biais de la formation continue.

Au titre des mutations profondes frappant l'exercice de leurs métiers :

- l'évolution des politiques publiques : les professionnels de direction et d'encadrement sont confrontés à la modification des modes de financement et des logiques de contractualisation/partenariats avec la puissance publique (logique généralisée de baisse des subventions et hausses des marchés, élargissement du ressort des administrations...). 64 % des répondants à l'enquête flash diligentée par Uniformation pour la branche ÉCLAT début 2020 pointent cette évolution des financements comme une mutation structurante. Ces évolutions requièrent une professionnalisation dans la capacité à répondre aux appels à projets, des techniques de pilotage de projets, la capacité accrue à la diversification des partenaires et des financements (financement participatif, mécénat, mutualisation de moyens...). La professionnalisation du pilotage administratif et financier des structures est aussi en jeu ;
- 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 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 ;
- l'évolution du cadre légal et réglementaire, en lien avec les relations de travail : cette évolution demande de la part des professionnels de direction et d'encadrement d'intégrer des compétences gestionnaires accrues, qu'il s'agisse de la mise en place de conditions de travail garantant la qualité de vie, de prévention de risques psychosociaux, de l'usure professionnelle, de l'adéquation des pratiques avec la situation sanitaire liée au Covid-19 (mise en place de protocoles, formation des équipes, sensibilisation des publics...), d'une politique de recrutements adaptée, ou encore de déployer un management en lien avec les enjeux du télétravail, du management à distance, du collaboratif et du mode projet en plein développement ;
- 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.

Une enquête menée par l'AFPA en 2019 est particulièrement documentée à ce sujet : elle a notamment mis en exergue le fait que l'impact du numérique engendre de nouvelles évolutions organisationnelles à condition que la formation des professionnels du secteur favorise aussi bien les actions et projets éducatifs que les supports et méthodes de l'organisation du travail. Sur ce dernier point, les professionnels de direction et de l'encadrement sont donc particulièrement concernés et attendus. Leur accès à la certification via la Pro-A conditionnera l'acquisition de compétences nécessaires à l'adaptation des projets des structures en lien avec les mutations décrites.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions administratives et ressources humaines

Les fonctions administratives et RH s'inscrivent au cœur des mutations puisque ce sont elles qui les accompagnent, qu'il s'agisse de mettre en place des conditions de travail adaptées, des procédures efficaces, de procéder à des recrutements pertinents ou de déployer des plans de montée en compétences et de formation en conséquence.

Ces fonctions supports et RH connaissent traditionnellement un déficit de professionnalisation dans les structures de la branche, du fait, notamment de leur petite taille. Face au contexte d'exigences réglementaires renforcées, à la spécificité des emplois de la branche (temps partiels, contrats atypiques, cumuls d'emplois et de statuts...) et aux nouveaux défis de la fonction RH, il convient donc de renforcer la professionnalisation des fonctions administratives et RH, en permettant l'acquisition de compétences dans le cadre de démarches certifiantes adaptées.

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...).

De même, comme l'illustre le volet prospectif du rapport de branche 2020, il est nécessaire, pour les fonctions administratives d'accroître les compétences en lien avec la coordination et l'intervention dans des milieux multi-partenariaux complexes, et les orientations des politiques publiques. À titre d'exemple, le redimensionnement des logiques partenariales, qui passent d'un périmètre communal à l'échelon territorial voire régional, induit à refaçonner les pratiques et modes d'intervention des fonctions administratives et RH.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
Animation	39927	Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – CPJEPS – Mention animateur d'activités et de vie quotidienne dans toute structure de loisirs et d'animation socioculturelle	Niveau 3
	36481	Certificat de qualification professionnelle : animateur périscolaire	Niveau 3
	36691	Certificat de qualification professionnelle : animateur de mobilité à vélo	Niveau 3
	37427	TP animateur esport	Niveau 4
	38820	Certificat de qualification professionnelle : animateur loisir sportif	Niveau 4
	34565	Agent d'accompagnement auprès d'adultes dépendants	Niveau 3
	36004	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	Niveau 3

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
	39926	BPJEPS – Spécialité animateur mention animation socio-éducative ou culturelle	Niveau 4
	37191	BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « activités physiques pour tous »	Niveau 4
	37190	BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « activités gymniques »	Niveau 4
	37110	BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « pêche de loisirs »	Niveau 4
	36241	TP Médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services	Niveau 4
	39643	Diplôme d'État : moniteur éducateur (DEME)	Niveau 4
	37768	Artiste musicien des musiques actuelles	Niveau 5
	36880	Musicien intervenant (DU)	Niveau 6
	34605	Bac Pro – Animation – enfance et personnes âgées	Niveau 4
	39930	DEJEPS – Spécialité animation socio-éducative ou culturelle mention « coordination de projets »	Niveau 5
	39181	Responsable d'espace de médiation numérique	Niveau 5
	37275	Titre professionnel : formateur professionnel d'adultes	Niveau 5
	36202	DUFA Formateur d'adultes	Niveau 5
	37676	Diplôme d'État : éducateur spécialisé	Niveau 6
	37677	DE : éducateur technique spécialisé	Niveau 6
	34525	Ludothécaire	Niveau 5
	40006	Diplôme d'État : professeur de danse	Niveau 5
	37675	DE – Diplôme d'État d'assistant de service social	Niveau 6
	34789	Conseiller emploi-formation-insertion	Niveau 5
	36938	Brevet de technicien supérieur : économie sociale familiale	Niveau 5
	34697	Artiste-animateur d'ateliers d'arts plastiques	Niveau 5
	35953	DEUST – Activités physiques et sportives et inadaptations sociales	Niveau 5
	35955	DEUST – Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles (AGAPSC)	Niveau 5
	39931	DESJEPS – Spécialité animation socio-éducative, culturelle et/ou sportive mention direction de structure et de projet	Niveau 6
	39705	Diplôme d'État : professeur de musique – niveau II	Niveau 6
	38008	Art-thérapeute	Niveau 6
	34526	Art-thérapeute	Niveau 6
	40065	Licence professionnelle : métiers de l'animation socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	Niveau 6
	40059	Licence professionnelle intervention sociale : accompagnement social (fiche nationale)	Niveau 6

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
	39645	DE : médiateur familial	Niveau 6
	40065	Licence professionnelle – Métiers de l’animation sociale, socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	Niveau 6
	39644	Diplôme d’État d’ingénierie sociale (DEIS)	Niveau 7
	36788	Services aux personnes et aux territoires (Bac Pro AG)	Niveau 4
	38351	Gestion et protection de la nature (BTSA)	Niveau 5
	36041	Diplôme d’État de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » mention « sports de contact »	Niveau 5
	36241	TP Médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services	Niveau 4
	38662	TP Animateur loisir tourisme	Niveau 4
	37722	TP Agent de médiation, information, services	Niveau 3
	35512	BUT Carrières sociales : animation sociale et socio-culturelle	Niveau 6
Petite enfance	38565	CAP Accompagnant éducatif petite enfance	Niveau 3
	35832	Diplôme d’État d’auxiliaire de puériculture (DEAP) DE : auxiliaire de puériculture	Niveau 4
	37715	Titre professionnel : assistant de vie aux familles	Niveau 3
	37679	Diplôme d’État : éducateur de jeunes enfants (EJE)	Niveau 6
Direction Administration Support	36803	TP Employé administratif et d’accueil	Niveau 3
	37999	Dirigeant d’entreprise de l’économie sociale et solidaire	Niveau 7
	36803	TP Employé administratif et d’accueil	Niveau 3
	38498	Manager de communication	Niveau 6
	36836	Certificat d’aptitude aux fonctions d’encadrement et de responsable d’unité d’intervention sociale (CAFERUIS)	Niveau 6
	35080	Manager d’organismes à vocation sociale et culturelle et en économie sociale et solidaire	Niveau 7
	35432/	Directeur de la collecte de fonds et du mécénat	Niveau 7
	36838	Certificat d’aptitude aux fonctions : directeur d’établissement social (CAFDES)	Niveau 7
	37121	Titre professionnel : comptable assistant	Niveau 4
	36804	Titre professionnel : secrétaire assistant	Niveau 4
	37123	Titre professionnel : secrétaire comptable	Niveau 4
	35030	Titre professionnel : assistant ressources humaines	Niveau 5
	38363	Brevet de technicien supérieur : gestion de la PME	Niveau 5
	38364	BTS Support à l’action managériale	Niveau 5
	39159	Brevet de technicien supérieur : comptabilité et gestion	Niveau 5
	39159	Brevet de technicien supérieur gestion des PME, PMI	Niveau 5
	37949	TP Gestionnaire comptable et fiscal	Niveau 5

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
	37948	Titre professionnel : gestionnaire de paie	Niveau 5
	37872	Titre professionnel : agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3
	37878	TP Conducteur de transport en commun sur route	Niveau 3
	38430	Certificat d'aptitude professionnelle : cuisine	Niveau 3
	38663	Titre professionnel : employé polyvalent de la restauration	Niveau 3
	38722	TP Commis de cuisine	Niveau 3
	37198	BTS Communication	Niveau 5
	38368	BTS Négociation et digitalisation de la relation client	Niveau 5
	38123	Responsable du développement de l'unité commerciale	Niveau 6