

## **Avenant n° 77/2026 du 24 mars 2026**

relatif à la mise en œuvre des périodes de reconversion  
adaptées aux spécificités des métiers et des organisations

NOR : ASET2650601M

IDCC : 2941

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

**USB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont, par avenant n° 58/2023 signé en juin 2023, actualisé les modalités conventionnelles applicables au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A), institué par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Depuis lors, la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social a profondément rénové les dispositifs de transitions professionnelles en créant un nouveau cadre juridique relatif aux périodes de reconversion, également appelé « PREC », venant au soutien d'une démarche de mobilité interne ou externe du salarié.

Ainsi, la période de reconversion se substitue au dispositif de reconversion (Transco) ou de promotion par l'alternance (Pro-A), eux-mêmes supprimés. Les dispositions conventionnelles relatives à la Pro-A, fixées par l'avenant précité, sont donc, *de facto*, devenues caduques.

Au niveau de la branche, la politique de formation professionnelle a pour objectif le développement des compétences, l'évolution professionnelle des personnels et le déroulement de carrière.

À cet effet, les partenaires sociaux de la branche ont notamment pu affirmer leur attachement à la maîtrise des compétences de base, via le certificat socle de connaissances

et de compétences professionnelles (CléA) contextualisé aux spécificités de l'aide à domicile qui permet d'adapter l'évaluation et le parcours de formation aux réalités quotidiennes des professionnels d'intervention : communication avec les familles, respect des règles d'hygiène et de sécurité au domicile, autonomie dans les déplacements, gestion des priorités, etc.

S'ils regrettent particulièrement la suppression du dispositif de promotion par l'alternance ou Pro-A que les employeurs de la branche ont intégré comme outil au service de leurs démarches de recrutement, d'intégration et de fidélisation, les partenaires sociaux souhaitent favoriser le recours à la période de reconversion ou PREC afin de permettre aux salariés d'améliorer leur qualification et d'assurer la sécurisation de leur parcours professionnel, dans un cadre évolutif.

Aussi, et conformément aux dispositions de l'article L. 6324-8 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité définir les modalités de mise en œuvre des périodes de reconversion adaptées aux spécificités des métiers et des organisations de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, objet du présent avenant.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Suppression des dispositions conventionnelles relatives à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A). Renumérotation***

L'article 20 « La promotion ou reconversion par alternance » du titre VI relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation de la convention collective est supprimé.

Les articles suivants sont renumérotés en conséquence. Ainsi :

- l'article 21 « Le contrat d'apprentissage » devient l'article 20 ;
- l'article 22 « La fonction tutorale dans le cadre des dispositifs de formation par alternance » devient l'article 21 ;
- l'article 23 « Priorités d'action en matière de formation continue » devient l'article 27 ;
- l'article 24 « Axes fondamentaux » devient l'article 28 ;
- l'article 25 « Priorités triennales » devient l'article 29 ;
- l'article 26 « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications » devient l'article 30 ;
- l'article 27 « Objets et missions » devient l'article 31 ;
- l'article 28 « Désignation » devient l'article 32 ;
- l'article 29 « La contribution légale » devient l'article 33 ;
- l'article 30 « La contribution conventionnelle » devient l'article 34 ;
- l'article 31 « Contribution supplémentaire conventionnelle » devient l'article 35 ;
- l'article 32 « Mobiliser des cofinancements et aides publiques à la formation » devient l'article 36 ;
- l'article 33 « Dispositions au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » devient l'article 37.

Leurs dispositions sont inchangées.

## **Article 2 | *Nouvelles dispositions conventionnelles relatives à la période de reconversion (PREC)***

Il est inséré, au sein du titre VI de la convention collective, une partie D intitulée « Période de reconversion » rédigée comme suit :

« D. La période de reconversion au service de la mobilité professionnelle

### **Article 22 | *Objet***

La période de reconversion ou « PREC » est un dispositif qui permet aux salariés souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne (changement de poste/

métier au sein de la même entreprise) ou externe (vers une autre entreprise, y compris relevant d'un autre secteur d'activité), d'acquérir :

- une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI) ;
- un ou plusieurs blocs de compétences composant ces certifications, ou le socle de connaissances et de compétences (CléA, et notamment le CléA contextualisé BAD).

Le salarié peut également, via la période de reconversion, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou acquérir un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

Aucune condition d'ancienneté, d'âge ou de niveau de qualification n'est exigée pour bénéficier du dispositif.

### **Article 23 | *Certifications concernées***

Au sein de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, sont éligibles prioritairement les certifications professionnelles suivantes :

- diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) – RNCP 36004 ;
- titre d'assistant(e) de vie aux familles (ADVF) – RNCP 35506 ;
- diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS) – RNCP 35830 ;
- diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) – RNCP 4503 ;
- diplôme d'État d'infirmier (DEI) – RNCP 8940 ;
- titre professionnel responsable et coordinateur de services à domicile (RCSAD) – RNCP 35993 ;
- certificat CléA (socle de connaissances et de compétences professionnelles) – RNCP 39180, et en particulier le CléA contextualisé aux métiers de l'aide à domicile ;
- Bac pro accompagnement, soins et services à la personne (ASSP) – RNCP 12296 ;
- Bac pro services aux personnes et aux territoires (SAPAT) – RNCP 36788 ;
- BEPA, option économie familiale et rurale – RNCP 2369 ;
- CAP agricole services aux personnes et vente en espace rural (SAPVER) – RNCP 25085 ;
- CAP accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) – RNCP 28048 ;
- CAP assistant technique en milieu familial et collectif (ATMFC) – RNCP 2817 ;
- titre complet employé familial – RNCP 34692 ;
- mention complémentaire aide à domicile (MCAD) – RNCP 718 ;
- diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP) – RNCP 35832 ;
- diplôme d'État de moniteur éducateur (DEME) – RNCP 492 ;
- diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE) – RNCP 34827 ;
- diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES) – RNCP 34825 ;
- diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale (DECESF) – RNCP 34826 ;
- BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social (SP3S) – RNCP 36939 ;
- certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) – RNCP 36836 ;
- certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES) – RNCP 36838.

## **Article 24 | *Durée***

Dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, la durée totale d'une période de reconversion ne peut être inférieure à 150 heures ni excéder 2 100 heures. Elle est répartie sur une période d'une durée maximale de 36 mois.

La VAE et le certificat CléA ne sont pas concernés par la durée minimale précitée.

## **Article 25 | *Modalités de mise en œuvre***

La période de reconversion peut être mise en œuvre selon deux modalités, en fonction du projet du salarié :

- la reconversion interne s'effectue au sein de l'entreprise d'origine afin de changer de poste/métier. Un accord écrit entre le salarié et son employeur précise la durée et l'organisation de la période de reconversion. Le contrat de travail n'est pas modifié et le salarié continue de percevoir sa rémunération habituelle pendant toute la durée du dispositif ;
- la reconversion externe s'effectue dans une autre entreprise, y compris relevant d'un autre secteur d'activité, dite entreprise d'accueil. Le contrat de travail d'origine est suspendu pendant la durée du parcours, et un accord écrit entre le salarié et son employeur détermine les modalités de la suspension du contrat (la durée et les modalités de retour anticipée éventuelles...). Dans l'entreprise d'accueil, la reconversion externe peut prendre la forme soit d'un CDI, soit d'un CDD de reconversion professionnelle d'une durée minimale de 6 mois.

À l'issue de la période d'essai, si celle-ci est concluante, le salarié et l'entreprise d'accueil peuvent choisir de poursuivre leur relation de travail. À défaut, il réintègre l'entreprise d'origine sur son poste initial ou sur un emploi équivalent, avec une rémunération au moins équivalente.

## **Article 26 | *Prise en charge financière***

Les périodes de reconversion sont financées par l'opérateur de compétence (OPCO) de la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment du départ en formation.

Cette prise en charge couvre tout ou partie :

- des frais pédagogiques ;
- des frais annexes ;
- de la rémunération du salarié en période de reconversion comprenant la rémunération et les charges sociales.

Elle s'effectue sous réserve des possibilités financières de l'OPCO cohésion sociale et dans le respect des règles de péréquation fixées par France compétences. »

## **Article 3 | *Date d'entrée en vigueur. Durée***

### **Article 3.1 | *Durée***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 3.2 | *Agrément***

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2026, sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 3.3 | Extension**

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant. Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 24 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)