

Avenant n°184 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro A) dans la branche ÉCLAT (ex-Animation)

Préambule :

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

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

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

Les 13 000 entreprises et 160 000 salariés de la branche ÉCLAT, marquée par l'héritage fort des Mouvements d'Éducation Populaire et par les valeurs historiques du secteur associatif, subissent actuellement de profondes mutations sociétales et économiques.

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

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

Article 1 : Champ d'application et objet

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-animation) . Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L2261-23-1 du Code du travail, pour les entreprises 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.

Cet avenant fixe les nouvelles dispositions en matière de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) au sein de la Branche ÉCLAT (ex-animation). En conséquence, il annule et remplace l'avenant n°174 du 16 avril 2019 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A), qui était applicable à ce jour mais non étendu.

Article 2 : La reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A.

L'article 7.5 intitulé « Période de professionnalisation » de la convention collective nationale ÉCLAT (ex-animation) est annulé et remplacé comme suit :

7.5. La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A)

7.5.1. Objet

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

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

Article 7.5.2. Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.
- Les salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Les salariés visés 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. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Article 7.5.3. Qualifications visées

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

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

Article 7.5.4. 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.

Article 7.5.5. 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 D6324-1 du code du travail :

- La reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois.
- Conformément à l'article L6325-12 du code du travail, cette durée est allongée jusqu'à **24 mois** :
 - pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance ;
- Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L6325-11 du code du travail.

Article 7.5.6. Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

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

Article 7.5.7. Prise en charge des frais dans le cadre la reconversion ou la promotion par alternance (Pro A)

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

- Les frais pédagogiques.
- Les frais annexes.
- Les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance, correspondant à la rémunération et aux charges sociales.

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

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

Article 3 : Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

Article 4 : 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 5 : Révision, dénonciation

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

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2020 et signé par :

Signataires :

<i>CFDT</i>	<i>CGT</i>	<i>CGT-FO</i>
<i>Nom : Francis GABRIEL</i>	<i>Nom : Bouziane BRINI</i>	<i>Nom : Yann POYET</i>
<i>SOLIDAIRES</i>	<i>UNSA</i>	
<i>Nom : Florian MARTINEZ</i>	<i>Nom : Marion LEBEAU</i>	

<i>CNEA</i>
<i>Nom : David CLUZEAU</i>

Annexe 1 : Liste des certifications éligibles à la PRO A

Fonctions liées à l'Animation et à la Petite enfance :

Eléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant la fonction Animation et Petite enfance :

Les métiers de l'animation concernent 62 % 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'Uniformation 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 règlementé 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.

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.

Fonctions	codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	niveau de la certification (de 1 à 8)
ANIMATION	32369	Certificat Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - CPJEPS - Mention animateur d'activités et de vie quotidienne	Niveau 3
	28725	Certificat de qualification professionnelle : Animateur périscolaire	Niveau 3
	34565	Agent d'Accompagnement auprès d'adultes dépendants	Niveau 3
	25467	Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social	Niveau 3
	25467	DE - Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	Niveau 3
	2478	DUT - Carrières sociales option gestion urbaine	Niveau 3
	28557	BP - Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - spécialité animateur : 5 mentions	Niveau 4
	28573	Brevet professionnel de la Jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité éducateur sportif : 34 mentions	Niveau 4
	1974	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - spécialité Techniques de l'information et de la communication	Niveau 4
	28288	TP - Médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services	Niveau 4
	26758	Intervenant musical en école associative	Niveau 4
	492	Diplôme d'Etat : Moniteur Educateur (DEME)	Niveau 4
	5721	Musicien interprète des musiques actuelles	Niveau 4
	34605	BAC PRO - Animation - enfance et personnes âgées	Niveau 4
	4900	DE - Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - spécialité " animation socio-éducative ou culturelle " - 2 mentions : "animation sociale" et "développement de projets, territoires et réseaux"	Niveau 5
	247	Titre professionnel : Formateur professionnel d'adultes	Niveau 5
	403	Titre professionnel : Conseiller en insertion professionnelle	Niveau 5
	30176	DEUST Animation et Gestion des Activités Sportives ou Culturelles	Niveau 5

Fonctions	codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	niveau de la certification (de 1 à 8)
	4709	DEUST Animation et Gestion des Activités Sportives ou Culturelles	Niveau 5
	34825	Diplôme d'état : Educateur spécialisé	Niveau 5
	34828	DE - Educateur technique spécialisé	Niveau 5
	34525	Ludothécaire	Niveau 5
	13866	Diplôme d'état : Professeur de danse	Niveau 5
	34824	DE - Diplôme d'Etat d'assistant de service social	Niveau 5
	34789	Conseiller emploi-formation-insertion	Niveau 5
	7570	Brevet de technicien supérieur : Economie sociale familiale	Niveau 5
	34697	Artiste-animateur d'ateliers d'arts plastiques	Niveau 5
	2532	DEUST - Activités physiques et sportives spécialisées : inadaptations sociales	Niveau 5
	2481	DUT - Carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle	Niveau 5
	2479	DUT - Carrières sociales option éducation spécialisée	Niveau 5
	2919	DEUST - Médiations sociales et documentaires	Niveau 5
	2481	DUT - Carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle	Niveau 5
	30176	DEUST - Animation et Gestion des Activités Physiques, Sportives ou Culturelles (AGAPSC)	Niveau 5
	3649	DEUST - Animation des Loisirs Sportifs : option nautisme et randonnées côtières	Niveau 5
	2694	DEUST - Animation	Niveau 5
	4910	DE - Diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - spécialité "animation socio-éducative ou culturelle" - mention "direction de structure et de projet"	Niveau 6
	27575	Diplôme d'Etat : Professeur de musique- Niveau II	Niveau 6
	9672	Art-thérapeute	Niveau 6
	29504	Art-thérapeute	Niveau 6
	28182	Art-thérapeute	Niveau 6
	15255	Art-thérapeute	Niveau 6
	26239	Art-thérapeute	Niveau 6
	31944	Art-thérapeute - spécialité arts plastiques	Niveau 6

Fonctions	codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	niveau de la certification (de 1 à 8)
	29504	Art-thérapeute	Niveau 6
	34526	Art-thérapeute	Niveau 6
	11954	Licence professionnelle : coordination de projet d'animation et de développement social et socio-culturel	Niveau 6
	3202	Licence Professionnelle - Intervention sociale spécialité Conseiller en emploi, formation, insertion	Niveau 6
	30116	Licence professionnelle : métiers de l'animation socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	Niveau 6
	30078	Licence Professionnelle Intervention sociale : accompagnement social (fiche nationale)	Niveau 6
	25256	LICENCE - Diplôme de premier cycle de l'université Paris-Dauphine, mention Sciences sociales	Niveau 6
	2028	DE - médiateur familial	Niveau 6
	30116	Licence Professionnelle - Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	Niveau 6
	24075	Master : Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation	Niveau 7
	4505	Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale (DEIS)	Niveau 7
	23333	Master : Sciences de l'éducation	Niveau 7
	25123	Master : Gestion des territoires et développement local : Ingénierie de l'Animation Territoriale (IAT)	Niveau 7
	13711	Certificat de qualification professionnelle : animateur de loisirs sportifs	Sans Niveau
PETITE ENFANCE	28048	CAP - Accompagnant éducatif petite enfance	Niveau 3
	4496	Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DEAP)	Niveau 3
	4821	Titre professionnel : Assistant de vie aux familles	Niveau 3
	34827	Diplôme d'état : Educateur de jeunes enfants (EJE)	Niveau 5

Fonctions liées à la direction et à l'encadrement :

Eléments 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 lignes 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 professionnels 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 ECLAT 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 garantes de 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.

Fonctions	codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	niveau de la certification (de 1 à 8)
DIRECTION ET ENCADREMENT	2514	Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS)	Niveau 6
	30412	Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	Niveau 7
	28720	Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en économie sociale et solidaire	Niveau 7
	23691	Directeur de la collecte de fonds et du mécénat	Niveau 7
	367	Certificat d'aptitude aux fonctions : Directeur d'établissement social (CAFDES)	Niveau 7

Fonctions administratives et Ressources humaines :

Eléments 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. A 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.

Fonctions	codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	niveau de la certification (de 1 à 8)
ADMINISTRATION ET RH	6096	Assistant de comptabilité et d'administration	Niveau 4
	5881	Titre professionnel : Comptable assistant	Niveau 4
	15152	Titre professionnel : Comptable assistant sanitaire et social	Niveau 4
	193	Titre professionnel : Secrétaire Assistant	Niveau 4
	1212	Titre professionnel : secrétaire comptable	Niveau 4
	6161	Titre professionnel : Assistant ressources humaines	Niveau 5
	32360	Brevet de technicien supérieur : Gestion de la PME	Niveau 5
	6989	Brevet de technicien supérieur : Assistant de gestion PME-PMI à référentiel commun européen	Niveau 5
	34029	BTS - Support à l'action managériale	Niveau 5
	31059	Brevet de technicien supérieur : Comptabilité et gestion	Niveau 5
	32360	Brevet de technicien supérieur Gestion des PME, PMI	Niveau 5
	31677	TP - Gestionnaire comptable et fiscal	Niveau 5
	4113	Titre professionnel : gestionnaire de paie	Niveau 5
	2434	Titre professionnel : Assistant(e) de direction option bilingue, option trilingue anglais-allemand, option trilingue anglais-espagnol, option trilingue anglais italien	Niveau 5
	21191	Licence Professionnelle Sciences Humaines et Sociales - Mention : Gestion et mise à disposition des ressources documentaires	Niveau 6
	24206	Master : mention Management et administration des entreprises	Niveau 7

Fonctions techniques :

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions techniques :

Dans ce contexte en pleine évolution, l'ensemble des métiers dits techniques est concerné par de fortes mutations de leurs activités avec des conséquences directes sur les compétences qui y sont associées. Dans certains métiers, l'enjeu de formation est important, la branche ÉCLAT craint des risques de perte d'emploi ou d'obsolescence de ces dernières.

En particulier, la hausse des exigences réglementaires et les évolutions du financement amènent des contraintes en matière d'hygiène et de sécurité des publics, tendance renforcée dans le contexte de crise sanitaire actuelle ou encore la baisse des subventions au profit de l'achat public, et le développement des appels à projet publics demande à ces professionnels d'intégrer dans leurs pratiques des réflexes concernant les locaux (maintenance technique, nettoyage...), les équipements utilisés (plus techniques que par le passé, pouvant être plus complexes à maintenir...), les équipements proposés au public (protections individuelles, contrôle des équipements nécessaires à l'activité réalisée...) ou encore l'offre de restauration proposée (normes d'hygiène spécifiques ...). A cela s'ajoute la prise en compte de plus en plus systématique des enjeux liés au développement durable. L'évolution de la demande sociétale impose de revoir ses pratiques et de s'adapter à la tendance à la personnalisation et la diversification des offres, par exemple sur l'offre de restauration (offre végétarienne, vegan, allergies, choix de circuits courts/locaux, bio...), d'hébergement, les types d'équipements mobilisés dans le cadre des activités proposées...

De même la tendance à la concentration de l'activité et à la mutualisation demande une vigilance quant à développer les conditions permettant une mutualisation de certains équipements (formalisation des spécificités d'utilisation, des processus de maintenance, formation des partenaires...) et de s'adapter aux spécificités d'intervention auprès de plusieurs structures dans son domaine de spécialité.

Le développement des compétences des métiers techniques en lien avec ces mutations est nécessaire.

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.

Fonctions	codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	niveau de la certification (de 1 à 8)
TECHNIQUE	278	Titre professionnel : Agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3

Fonctions	codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	niveau de la certification (de 1 à 8)
	31085	TP - Conducteur de transport en commun sur route	Niveau 3
	26650	Certificat d'aptitude professionnelle : Cuisine	Niveau 3
	280	Titre professionnel : Agent de restauration	Niveau 3
	34095	Titre professionnel : Cuisinier	Niveau 3
	1267	Titre professionnel : Infographiste metteur en page	Niveau 4