

Accord relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance et au contrat de professionnalisation pour la branche des Ateliers et Chantiers d'insertion (IDCC 3016)

PREAMBULE

Dans le cadre de la formation professionnelle continue, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et l'ordonnance du 21 août 2019 ont modifié les dispositions relatives aux contrats de professionnalisation et ont créé et modifié la reconversion ou la promotion par alternance dite « Pro-A ».

S'agissant du contrat de professionnalisation, ce dispositif a pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification professionnelle 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.

S'agissant de la Pro-A, ce dispositif 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.

À ce titre, la Pro-A associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation (ou dans les structures si elles disposent d'un service de formation) avec l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les Partenaires sociaux partagent la nécessité de conclure un accord afin de mettre en place ce dispositif en raison de la mutation de l'activité et de l'obsolescence des compétences. En sus de leur propre expérience, les partenaires sociaux se sont également reposés pour l'établissement de cet accord sur les constats et les propositions effectués par le conseil de l'inclusion dans l'emploi dans le « *Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique : permettre à chacun de trouver sa place – Libérons notre potentiel d'inclusion pour créer 100 000 emplois de plus !* ». Ce pacte a été remis par Madame la Ministre Muriel Pénicaud le 10 septembre 2019 et fait suite à une large concertation.

C'est dans ce contexte que les Partenaires sociaux se sont rapprochés afin d'adapter le dispositif de Pro-A et de contrat de professionnalisation aux spécificités de la formation dans les ateliers et chantiers d'insertion.

Cet accord a donc pour objet de définir la liste des certifications éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance nécessaires pour anticiper les impacts des fortes mutations de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Les dispositions légales applicables lors de l'élaboration du présent accord disposent que cette liste doit être définie dans un accord étendu. À ce titre, l'extension du présent accord sera donc sollicitée auprès de la direction générale du travail.

Afin d'accompagner les structures de la branche, les Partenaires sociaux ont fait le choix de reprendre certaines mesures prévues par les lois et règlements dans le cadre de la Pro-

A. Ainsi, il est décidé que lorsque les dispositions du présent accord ne font que reprendre les mesures légales et réglementaires sans prévoir de mesures spécifiques pour la branche et pour lesquelles l'intervention de la branche n'est pas nécessaire suivront automatiquement l'évolution des textes prévus dans le code du travail sans qu'un avenant au présent accord ne soit conclu.

Dans le présent accord, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L.5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ professionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national tel que défini à l'article L. 2222-1 du code du travail.

ARTICLE 2. LES BÉNÉFICIAIRES

1/ Les bénéficiaires de la promotion par l'alternance

La reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés définis par les dispositions légales dont notamment :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée.
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée
- Les salariés placés en position d'activité partielle

En outre, la reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau de certification professionnelle correspondant au grade de licence.

En cas de mise en place de ce dispositif, 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 est déposé auprès de l'autorité administrative.

2/ Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Ce contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

ARTICLE 3. QUALIFICATIONS VISÉES DANS LE CADRE DE LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE

En application de l'article L. 6324-3 du code du travail, un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. La reconversion ou promotion par l'alternance peut par ailleurs permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnées à l'article L. 6121-2, L.6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Lors de plusieurs rencontres, les Partenaires sociaux ont constaté les mutations auxquelles sont confrontés les structures et les salariés de la branche et ont défini les certifications professionnelles qui permettraient de pallier le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

L'expérience des partenaires sociaux et le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, établi par le conseil de l'inclusion dans l'emploi, permettent de constater les fortes mutations de l'activité conduisant à l'obsolescence des compétences dans les domaines suivants :

- L'évolution des pratiques et la mutation de l'activité en matière d'accompagnement et d'insertion ;
- L'évolution de la législation et des pratiques en matière de ressources humaines ;
- La mutation de l'activité en matière de direction et de développement des structures de la branche ;
- La mutation de l'activité en raison de l'impact du numérique ;
- La mutation de l'activité liée aux enjeux économiques et sociétaux actuels.

Pour chaque certification professionnelle, il sera indiqué :

- le code RNCP
- le type de certification
- l'intitulé précis de la certification
- le niveau de qualification.

3.1. L'évolution des pratiques en matière d'accompagnement et d'insertion :

En septembre 2019, le conseil de l'inclusion dans l'emploi a fait le constat suivant : « *la diversification et le développement des formes particulières et nouvelles d'emploi imposent d'accompagner différemment les trajectoires professionnelles pour que ces évolutions ne se fassent pas au détriment des plus précaires* ».

De plus, les Partenaires sociaux constatent, à l'unanimité, l'augmentation du nombre de personnes ayant besoin d'un accompagnement. Ce constat se traduit notamment par l'augmentation régulière des demandeurs d'emploi et plus particulièrement des demandes d'emploi de longue durée. Tandis que le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée était d'environ 1,2 millions en décembre 2009 (soit 33% du nombre de demandeurs d'emploi), ce nombre était en décembre 2019 d'environ 2,5 millions (soit 47% du nombre de demandeurs d'emploi)¹.

Or, les ateliers et chantiers d'insertion sont directement impactés par cette augmentation puisqu'ils accueillent, accompagnent et favorisent l'insertion des demandeurs d'emploi

¹ Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-demandeurs-d-emploi-inscrits-a-pole-emploi-les-series-mensuelles-nationales>

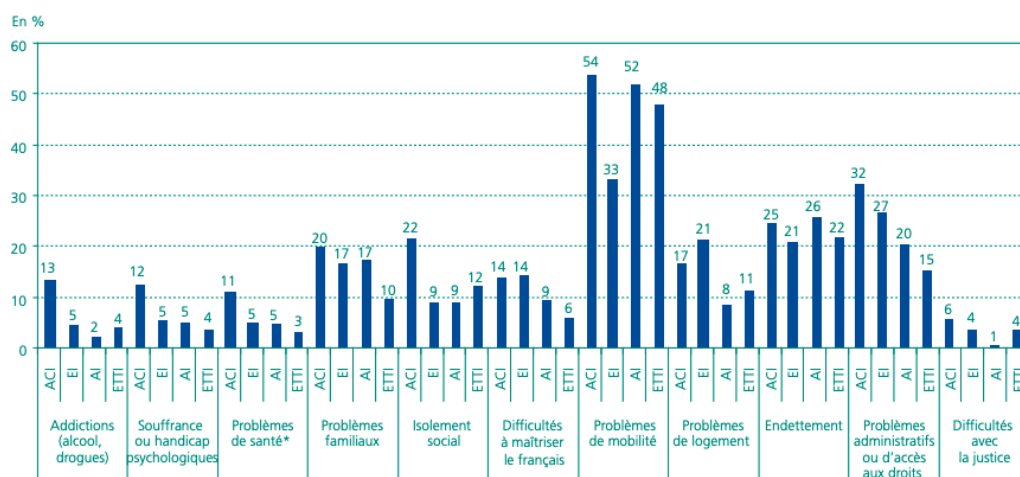
de longue durée.

Cette évolution du chômage a également eu pour effet de faire évoluer les politiques d'emploi en favorisant l'évolution professionnelle des plus proches de l'emploi par l'acquisition de titres certifiant ou diplômant au détriment des actions de pré-qualifications, ce qui a été très souvent nécessaire aux publics des SIAE en général et des ACI en particulier.

En parallèle, la baisse régulière des subventions publiques et notamment des collectivités locales associée aux effets – louables par ailleurs – de la mise en œuvre du dialogue social dans les ACI (couverture prévoyance et couverture frais de santé obligatoires, mise en place de nouvelles instances représentatives du personnel, évolution mécanique des carrières dans la branche ...) rend de plus en plus difficile pour eux le maintien d'un équilibre économique déjà fragile.

En outre, au-delà de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, les ateliers et chantiers d'insertion sont les structures qui accompagnent le plus grand nombre de salariés rencontrant des difficultés sociales en comparaison avec les salariés embauchés au sein des autres établissements d'insertion par l'activité économique.

Graphique 2 • SIAE ayant la moitié ou plus de leurs effectifs concernés par une difficulté sociale



re graphique «... (14) Ne sont commentés que les résultats se vérifiant « toutes choses égales par ailleurs ».

Source : Dares, enquête auprès des structures de l'insertion par l'activité économique 2012.

La particularité des structures est d'accueillir des personnes cumulant difficultés sociales et professionnelles (problèmes de santé, de logement, isolement, chômage, jeunes peu qualifiés, etc). L'objectif étant d'aider ces personnes à reprendre confiance en elle, à se familiariser avec le rythme professionnel et à résoudre des difficultés personnelles faisant obstacle à leur insertion, l'accompagnement de ces personnes est indispensable.

Néanmoins, les difficultés sociales qui ne cessent d'évoluer obligent les ACI à s'adapter pour pallier l'obsolescence des compétences des salariés qui ont une mission d'accompagnement auprès des salariés les plus précaires. Il est notamment demandé aux salariés accompagnant les salariés en difficultés à faire de plus en plus preuve de pédagogie.

C'est l'ensemble de ces éléments qui ont abouti à une réflexion sur l'insertion par l'activité économique et sur une éventuelle réforme des parcours. Parmi les mesures du pacte d'ambition, il est envisagé de « refonder la procédure d'agrément pour rénover la coopération avec le service public de l'emploi et le futur service public de l'insertion », « simplifier le conventionnement et renforcer le dialogue de gestion », « rénover la modulation pour mieux connaître la performance sociale des SIAE ».

De manière plus globale, le pacte d'ambition vise l'objectif suivant : « l'accompagnement doit être adapté, coordonné, dans une offre de service globale, personnalisée et clarifiée qui permet d'apporter des réponses concrètes à toutes les problématiques sociales rencontrées (logement, mobilité, santé ...) et d'assurer la montée en compétences progressive en vue du retour à l'emploi durable ». Pour atteindre un tel objectif, les salariés devront être en capacité d'acquérir de nouvelles compétences dans le domaine de l'accompagnement.

Au vu de la mutation croissante de l'activité, et de l'obsolescence des compétences en matière d'accompagnement, il est décidé de retenir la liste de formations suivante :

RNCP	Certification	Intitulé exact	Niveau
25467	Diplôme d'État	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	3
12800	BEP	Accompagnement, soins et services à la personne	3
4821	Titre professionnel	Assistant de vie aux familles	3
492	Diplôme d'État	DE – de moniteur éducateur (DEME)	4
28647	Titre RNCP	Encadrant technique d'activités d'insertion par l'activité économique	4
34419	Titre RNCP	Diplôme de moniteur éducateur de la Nouvelle-Calédonie	4
34336	Titre professionnel	Encadrant technique d'insertion	4
12301	Bac professionnel	Accompagnement, soins et services à la personne option B : en structure	4
28229	CQP	CQP animateur d'équipe autonome de production (CQPM)	
14291	Titre RNCP	animateur qualité sécurité environnement	5
12307	Titre RNCP	animateur qualité, sécurité, santé au travail et environnement	5
7571	Diplôme d'État	DE – Conseiller en économie sociale et familiale	5
2903	DEUST	Accompagnement social et éducatif	5
403	Titre professionnel	Conseiller en insertion professionnelle	5
15361	Titre RNCP	Chargé d'insertion et du développement local	5
27348	Titre RNCP	Accompagnateur en insertion professionnelle	5
7426	Titre RNCP	Chargé d'accompagnement social et professionnel	5
6571	Titre RNCP	Conseiller emploi formation insertion	5
247	Titre professionnel	TP - Formateur professionnel d'adultes	5
28670	Titre RNCP	Formateur « lutte contre l'illettrisme / français langue étrangère »	5
30080	Titre RNCP	Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	6
30078	Licence professionnelle	intervention sociale : accompagnement social	6
30077	Licence professionnelle	intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques	6
4740	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie sociale et solidaire	7
34073	Master	français langue étrangère (fiche nationale)	7

3.2. La mutation de l'activité en matière de ressources humaines ;

L'évolution de l'activité en matière d'accompagnement et d'insertion a des répercussions

également en matière de gestion des emplois et des compétences ainsi qu'en matière de formation professionnelle continue. Les partenaires sociaux constatent que les services des ressources humaines doivent également faire évoluer leurs pratiques afin de s'adapter à la mutation de l'activité des ACI.

Les Partenaires sociaux constatent également une carence de postes dédiés spécifiquement aux ressources humaines dans une grande partie de la branche. Les profils recrutés ne bénéficient pas toujours de la formation nécessaire en matière de ressources humaines. Les Partenaires sociaux constatent, à ce titre, qu'il est difficile de recruter au sein des ACI des personnes correspondant à ce profil et qui souhaiteraient s'investir dans le secteur d'activité des ateliers et chantiers d'insertion. C'est pourquoi, au vu de l'obsolescence des compétences constatées et pour accompagner les salariés déjà présents dans les ateliers et chantiers d'insertion qui souhaiteraient évoluer vers des missions de ressources humaines, il est nécessaire de leur donner accès à ces formations.

Cette obsolescence des compétences est accentuée par la mutation des stratégies et politiques RH au sein des ACI. Celle-ci s'explique d'une part en raison des différentes réformes qui ont eu lieu ces dernières années (loi du 5 septembre 2018, ordonnances du 22 septembre 2017, loi du 8 août 2016, loi du 5 mars 2014, etc). D'autre part, depuis une dizaine d'années, doivent être prises en compte les nouvelles pratiques liées à la « responsabilité sociale des entreprises » (RSE). La RSE a un impact direct dans la stratégie des structures et dans la pratique des ressources humaines et des dirigeants. Ce constat est partagé puisque le pacte d'ambition propose « d'intégrer l'inclusion dans les reporting RSE ».

Par ailleurs, depuis la réforme d'août 2016 et les ordonnances de septembre 2017, le législateur a renforcé le dialogue social au sein des structures en octroyant aux accords collectifs le pouvoir de déroger aux lois et règlements. Une telle mutation du dialogue social doit nécessairement s'accompagner de l'acquisition de nouvelles compétences (notamment en matière de maîtrise du droit en vigueur et de la capacité à négocier des accords).

En parallèle, le pacte d'ambition annonce une réforme liée au dialogue social pour les personnes en parcours d'insertion. Pour que cette réforme puisse être applicable dans les ateliers et chantiers d'insertion, les salariés occupant des postes liés aux ressources humaines ou les salariés occupant des fonctions d'accompagnement devront être en mesure de pouvoir former les futurs salariés en insertion ou tout autre salarié qui manifesterait un intérêt dans cette matière. À cet égard, il est notamment prévu dans la proposition de loi relative à l'insertion de permettre aux ACI de recruter directement les salariés en insertion ce qui représentera un fort enjeu en termes de développement RH.

Enfin, à l'heure actuel, le dialogue social est peu développé au sein des ACI alors qu'il s'agit d'un réel enjeu et objectif. Cela démontre le besoin de développement des compétences des salariés dans ce domaine.

Au vu de l'impact de la mutation de l'activité des ACI sur les ressources humaines, de la nécessaire prise en compte de la RSE et de la mutation de l'activité de ressources humaines en tant que telle, il est décidé de retenir les formations suivantes pour pallier l'obsolescence des compétences en matière de ressources humaines et de relations sociales.

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
12375	Titre RNCP	Assistant(e) ressources humaines	5
27095	Titre RNCP	Assistant(e) ressources humaines	5
7460	Titre RNCP	Assistant en ressources humaines	5

28108	Titre RNCP	Chargé(e) de l'administration et de la gestion des ressources humaines	5
34363	Titre RNCP	Gestionnaire ressources humaines	5
6161	Titre professionnel	Assistant ressources humaines	5
16575	Titre RNCP	Coordinateur de l'intervention sociale et professionnelle	5
29425	Titre RNCP	Manager de la responsabilité sociétale en entreprise	6
2326	Titre RNCP	Chargé(e) des ressources humaines	6
32060	Titre RNCP	Conseiller en gestion des ressources humaines et placement	6
26193	Titre RNCP	Responsable de la gestion des ressources humaines	6
29550	Titre RNCP	Responsable en gestion administrative et ressources humaines	6
16889	Titre RNCP	Responsable ressources humaines	6
27028	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
11652	Titre RNCP	Responsable en ressources humaines	6
18019	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
4649	Titre RNCP	Responsable des ressources humaines	6
21291	Licence professionnelle	Activités juridiques Spé, assistant gestion de la paie et des relations du travail (FC)	6
11553	Titre RNCP	Manager de l'organisation des ressources humaines et des relations sociales	7
20928	DGE_GM	Sciences des organisations - mention management des ressources humaines, parcours négociation et relations sociales	7

3.3.L'évolution des pratiques en matière de direction et de développement des structures de la branche :

Dans le contexte de la réflexion menée par les acteurs de l'insertion par l'activité économique et du Pacte d'ambition, il ne fait aucun doute que les pratiques en matière de direction et de développement des structures évoluent.

Plusieurs mesures du Pacte traduisent cette mutation :

- Le développement économique des structures : la mesure n°9 du pacte d'ambition a pour objectif de « libérer l'activité économique des ateliers et chantiers d'insertion » par le biais notamment d'une clarification du calcul du taux de commercialisation mais surtout en encourageant la transformation des activités rentables vers un modèle d'entreprise d'insertion. Bien que la collaboration avec les DIRECCTE soit un atout important, cette transformation ne pourra se faire sans une évolution des compétences des dirigeants ;
- La mutation de la gestion des structures (sur le volet stratégique, financier et fiscal) : le pacte d'ambition encourage les structures à se rallier « à la clause de l'inclusion ». Cela engendre « de nouvelles façons de concevoir des partenariats, entre acteurs publics et privés notamment, et dans une commune promotion des objectifs de l'inclusion ». L'idée étant de transformer l'engagement social et sociétal des structures. Le Pacte constate ainsi : « le fait pour une entreprise d'être inclusive, est une compétence qui s'apprend et se développe. Il ne s'agit pas d'un enjeu philanthropique mais d'une remise en question par l'entreprise de ses méthodes et process ».
- La mutation de l'activité sur le plan commercial : les dirigeants et les structures

devront également accélérer le « développement du nombre et de la qualité des parcours mobilisés via la commande publique ». Cela implique donc une plus grande connaissance des marchés publics. L'un des objectifs étant de faire de la commande publique un levier prioritaire du développement économique et social.

Par ailleurs, faute de définir clairement un schéma de pilotage de l'insertion par l'activité économique, l'impact de la loi NOTRe sur l'activité des ACI a été parfois importante puisque le manque d'articulation entre les financements de l'État et des collectivités territoriales a occasionné un déficit de prise en charge de certaines missions ou de certains publics (non allocataires de minimas sociaux et non bénéficiaires de PLIE par exemple) et même à des injonctions paradoxales pour les structures, chaque financeur poursuivant parfois des objectifs différents : déficit impossible, voire impossible, à compenser compte tenu du modèle économique contraint des ACI.

Au vu de l'impact de la mutation de l'activité des ACI sur la direction des structures, il est décidé de retenir les formations suivantes pour pallier l'obsolescence des compétences en matière de gestion, marketing, et de stratégie dans l'économie sociale et solidaire à laquelle appartient l'insertion par l'activité économique.

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
34327	Titre RNCP	Assistant de comptabilité et d'administration	4
6989	BTS	Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen	5
27596	Titre professionnel	Responsable de petite et moyenne structure	5
29592	Titre RNCP	Entrepreneur – dirigeant de petite et moyenne structure	5
18000	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
22994	Titre RNCP	Responsable marketing et développement commercial	6
31900	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
34195	Titre RNCP	Responsable marketing et développement commercial omnicanal	6
28675	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing digital	6
16629	Titre RNCP	Responsable du management commercial et marketing	6
31923	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
28157	Titre RNCP	Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	6
15263	Titre RNCP	Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	6
19207	Titre RNCP	Responsable d'activités ou de structures de l'économie sociale et solidaire	6
34305	Titre RNCP	Responsable d'établissement de l'Économie sociale et solidaire	6
30067	Licence professionnelle	gestion des organisations de l'économie sociale et solidaire (fiche nationale)	6
26240	Titre RNCP	Chef de projet spécialisé en économie sociale et solidaire	6
16204	Titre RNCP	Manager de proximité dans l'économie sociale et solidaire	6
30218	Licence professionnelle	activités juridiques : marchés publics – métiers de l'achat public	6
30311	Master	Économie sociale et solidaire	7

28720	Titre RNCP	Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en économie sociale et solidaire	7
29723	Master	Sciences humaines et sociales, mention Économie sociale et solidaire	7
26237	Master	Mention Économie sociale et solidaire	7
30412	Titre RNCP	Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	7
4740	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie sociale et solidaire	7
30433	Master	Domaine droit économie gestion Mention « économie sociale et solidaire »	7
26479	Master	Mention économie sociale et solidaire	7
34042	Titre RNCP	Management des PME-PMI	7

3.4.L'impact du numérique :

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que la mutation de l'activité en raison de l'impact du numérique doit être appréhendée dans toutes ses dimensions, à savoir :

- Son fort impact sur les salariés permanents
- la nécessité d'accompagner les salariés en insertion sur le développement de leurs capacités liées au numérique et à l'informatique (capacités indispensables pour une réinsertion réussie)
- son impact sur le développement des pratiques commerciales et stratégiques des structures.

Le développement du numérique a conduit à une profonde transformation des outils de travail des salariés de la branche des ateliers et chantiers d'insertion entraînant un risque d'obsolescence des compétences dus à l'automatisation et/ou la numérisation de certaines activités.

Les salariés exerçant des fonctions en lien avec le traitement des dossiers des salariés en insertion ou travaillant sur le développement de projet voient leurs activités se transformer du fait de l'utilisation accrue des outils numériques et d'une automatisation grandissante. Il est également demandé à tous les salariés de maîtriser l'outil numérique dans l'exécution quotidienne de leurs tâches.

En outre, les partenaires sociaux constatent que beaucoup de salariés en insertion ne maîtrisent pas toujours l'outil numérique ce qui nécessite de la part des autres salariés une capacité à faire preuve de pédagogie et une maîtrise des savoirs informatiques de base pour pouvoir les transmettre.

D'un point de vue plus global, le développement des outils numériques est nécessaire aujourd'hui tant sur le plan commercial que sur le plan stratégique. Le pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique en fait le constat : *« le numérique peut constituer un levier important pour améliorer la performance sociale et économique des structures d'insertion par l'activité économique à travers plusieurs leviers : faciliter l'entrée en centralisant un registre de l'offre et en refondant l'agrément, réduire la charge administrative et optimiser le suivi de parcours, valoriser l'offre de service des SIAE dans une logique de mise en place des marchés, stimuler le développement et l'accès aux outils digitaux d'appui aux parcours d'insertion, renforcer les outils de suivi et de pilotage de la performance pour les SIAE, faciliter les sorties en emploi ».*

Cette mutation crée une obsolescence des compétences notamment en matière de développement des logiciels et de traitement de données mais également en matière d'accompagnement des salariés. Cette obsolescence des compétences a d'ailleurs pu

être appréhendée lors d'une enquête menée par l'UDES au sein des branches de l'économie sociale et solidaire sur l'impact du numérique dans ces secteurs.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux constatent un risque d'obsolescence des emplois actuels qui ne sont pas adaptés à cette évolution. Afin d'accompagner les salariés dans ces évolutions, les partenaires sociaux de la branche des ACI ont retenu les certifications suivantes :

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
34147	Titre professionnel	installateur dépanneur en informatique	3
20688	BTS	Systèmes numériques Option A : informatique et réseaux	5
31114	Titre RNCP	Développeur web et web mobile	5
13374	Titre RNCP	Gestionnaire en maintenance et support informatique	5
20640	DUT	information communication option information numérique dans les organisations	5
32018	Titre RNCP	Assistant de gestion	5
34193	Titre RNCP	Assistant de gestion	5
30370	Titre RNCP	Designer graphique print/web	5
30287	Titre RNCP	Infographiste-designer web	5
26602	Titre professionnel	TP – Designer web	5
34302	Titre RNCP	Infographique – Designer Web	5
29818	Titre RNCP	Responsable en stratégie digitale et gestion de projet	6
12112	Titre RNCP	Administrateur systèmes, réseaux et base de données	6
30714	Titre RNCP	Concepteur développeur d'applications numériques	6
32036	Titre RNCP	Chargé de négociation en communication et publicité numérique	6

3.5. La mutation de l'activité liée aux enjeux économiques et sociétaux actuels.

En septembre 2019, le conseil de l'inclusion dans l'emploi remarquait : « les transformations profondes du monde du travail dans les prochaines années vont représenter de nouveaux enjeux pour une IAE en constante évolution. La transition devra être écologique et solidaire, en faisant une place à part entière aux publics éloignés de l'emploi. De nouveaux secteurs d'activité émergent chaque jour pour répondre aux enjeux grandissants de la transition environnementale. De l'alimentation durable à l'économie circulaire en passant par les nouveaux services à l'environnement, ce sont autant de domaines dans lesquels les entreprises sociales inclusives n'ont eu de cesse d'innover pour conjuguer développement d'activités et d'emplois. Elles constituent de facto des alliés stratégiques des pouvoirs publics et des acteurs privés pour défricher les nouveaux modèles de demain. »

L'importance des mutations de l'activité se traduit notamment par l'une des actions prévues par le pacte d'ambition qui consiste à « mobiliser l'IAE sur les achats innovants introduits dans la commande publique. L'objectif est d'encourager, dans la commande publique, le recours à des procédés nouveaux ».

Dans ce contexte, les partenaires sociaux constatent un risque d'obsolescence des emplois actuels qui ne sont pas adaptés à cette évolution. Afin d'accompagner les salariés et les structures, les partenaires sociaux de la branche des ACI ont retenu les certifications suivantes :

RNCP	Certifications	Intitulé exact	Niveau
25109	CAPA	Agricultures des régions chaudes	3
2271	CS	option conduite de productions en agriculture biologique et commercialisation	4
2295	CS	option technicien-conseil en agriculture biologique	5
24442	BTSA	Développement de l'agriculture des régions chaudes (DARC)	5
28120	Titre RNCP	Entrepreneur de l'économie solidaire et du développement durable	5
29757	Licence professionnelle	agriculture biologique : production, conseil, certification et commercialisation (fiche nationale)	6
30094	Licence professionnelle	maîtrise de l'énergie, électricité, développement durable	6
34388	Titre RNCP	Manager du développement durable	7
28775	Titre RNCP	Manager du développement durable	7
32012	Titre RNCP	Manager opérationnel en QHSE et développement durable	7
34196	Titre RNCP	Expert en environnement et développement durable (MS)	7
16151	Titre ingénieur	diplômé de l'institut polytechnique de Bordeaux, Ecole nationale supérieure en environnement, géoressources et ingénierie du développement durable	7
34156	Master	Agrosciences, environnement, territoires, paysage, forêt (fiche nationale)	7
34117	Master	Électronique, énergie électrique, automatique	7
27260	Titre RNCP	Management de l'innovation	7
34041	Titre RNCP	Management de l'innovation	7
34440	Master	Économie du développement	7
34221	Titre RNCP	Économie de l'environnement, de l'énergie et des transports	7
34293	Master	Gestion des territoires et développement local	7
34037	Master	Master – Biotechnologies	7
26899	Master	Master – Mention innovation, entreprise, société	7
34132	Master	Master Intervention et développement social	7

ARTICLE 4. DUREE DE L'ACTION DE PROFESSIONNALISATION.

Le contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires suivants :

- Les salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'expérience professionnelle ;
- Les personnes qui visent une formation certifiante de niveau 3 et 4 ;
- Pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels ou certains bassins de l'emploi ;
- Pour les salariés en activité partielle.

La durée minimale peut être portée à 36 mois pour les personnes définies à l'article L. 6325-1-1 du code du travail dont notamment :

- Les personnes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les bénéficiaires du contrat unique d'insertion.

La formation comprend des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat (sans pouvoir être inférieurs à 150h).

La durée des actions définies dans le paragraphe précédent est portée à 50 % de la durée totale du contrat pour :

- Les personnes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les bénéficiaires du contrat unique d'insertion ;
- Les salariés qui visent des formations diplômantes.

Les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié soit à l'initiative du salarié soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

ARTICLE 5. PRISE EN CHARGE DES FRAIS.

1/ Dans le cadre de la promotion par l'alternance

L'opérateur de compétence prend en charge les frais pédagogiques et les annexes (frais de transport et d'hébergement) d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance ainsi que la rémunération du salarié selon les modalités recommandées par l'OPCO et déterminées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Lorsque les actions mises en œuvre sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

2/ Dans le cadre du contrat de professionnalisation

L'opérateur de compétence prend en charge les contrats de professionnalisation dans les conditions prévues par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation. À défaut de dispositions, les dispositions prévues par la loi et les règlements s'appliqueront.

Ce montant prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires, ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

ARTICLE 6. DROITS DES SALARIES PENDANT LA DUREE DES FORMATIONS DANS LE CADRE DE LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE.

Les salariés bénéficient de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles pendant la durée des formations.

ARTICLE 7. DESIGNATION D'UN TUTEUR.

La structure doit désigner un tuteur parmi ses salariés volontaires, qualifiés et bénéficiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation. Il est laissé le temps nécessaire au tuteur d'exercer ses fonctions et de se former. Le tuteur ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience précitées. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- Accueillir, aider, informer et guider
- 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 la structure
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'OPCO peut, sous réserve du dispositif mis en place et de la décision de son conseil d'administration éventuellement prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe à la structure engagée pour :

- Les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail
- Les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage ;
- Les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation ;

ARTICLE 8. DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES.

Les dépenses exposées par les employeurs des structures de moins de 50 salariés au-delà du montant forfaitaire prévu à l'article 4 peut être financé par l'opérateur de compétences de la branche au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des structures de moins de 50 salariés selon les modalités précisées par le conseil d'administration de l'opérateur de compétence.

Au regard de la finalité du présent accord, les Partenaires sociaux conviennent que les autres dispositions du présent accord s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

ARTICLE 9. DISPOSITIONS FINALES.

1. Durée de l'accord.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

2. **Suivi de l'accord.**

Un bilan de l'application de cet accord pourra être dressé, à la demande de l'une des parties signataires, lors d'une réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'accord aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

3. **Clause de rendez-vous.**

Les Partenaires sociaux conviennent de se réunir à compter d'avril 2022 afin d'engager des négociations pour l'évolution du présent accord et de faire un bilan sur son application.

4. **Dépôt et extension.**

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 novembre 2020,

Jean-Michel MOUROUVIN Pour la CFDT	
Catherine GATTI Pour la CGT	
Jean-Rémi BARLUET Pour Solidaires	
Éric BOYER Pour le SyNESI	