



**ACCORD du 4 février 2020  
relatif à la mise en œuvre de la Pro-A  
dans la branche des commerces de détail non alimentaires – IDCC 1517**

*(Étendu par arrêté ministériel du 25 août 2020 ; JORF du 5 septembre 2020.  
Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2020 pour une durée indéterminée.)*

**Préambule**

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche des commerces de détail non alimentaires évoluent dans un domaine en évolution perpétuelle.

Le commerce de détail non alimentaire est un secteur en forte mutation. La part du e-commerce ne cesse d'augmenter. Elle dépasse 20 % dans plusieurs de ses domaines d'activités. Comme l'indique l'étude réalisée par l'observatoire du commerce en 2019 sur l'impact du digital dans le commerce, « le digital transforme profondément les parcours d'achat, même lorsqu'ils sont réalisés dans des boutiques physiques qui sont devenus pour la plupart des points de vente hybrides digitaux et physiques ».

Les entreprises du commerce de détail non alimentaire et leurs salariés vont devoir, en permanence, faire évoluer leur niveau de compétences et de qualification afin de répondre aux défis du commerce de demain. Les emplois sont donc confrontés au risque d'obsolescence des compétences dans de nombreux métiers.

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif afin de redynamiser les modalités de formation ouvertes aux salariés : la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).

Le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF).

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

La loi a confié à la branche le rôle de déterminer les certifications professionnelles et les formations éligibles à la Pro-A ainsi que certaines de ses modalités de mise en œuvre, c'est ce qu'ont convenu les partenaires sociaux dans le présent accord :

## **Article 1. Les bénéficiaires du dispositif de la Pro-A**

Il est rappelé que le dispositif de la Pro-A concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Le dispositif est accessible aux salariés placés en activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1, elle vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

## **Article 2. Objet et forme du dispositif de la Pro-A**

Le dispositif de la Pro-A 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.

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel qui vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion...) et identifier ses besoins de formation et qui est un moment opportun pour envisager une Pro-A.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

## **Article 3. Les formations et certifications éligibles<sup>1</sup>**

*Sont éligibles à la Pro-A les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles et dans le répertoire spécifique défini par la branche<sup>2</sup>.*

*Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.*

*L'étude EDEC concernant l'impact du digital dans les entreprises du commerce, menée par l'Observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail montre que le secteur du commerce de détail non alimentaire est en profonde mutation :*

- *La polyvalence des emplois et le poids de la machine au sens large dans les métiers du commerce vont se renforcer.*

---

<sup>1</sup> Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail. (Arrêté d'extension du 25 août 2020 ; JORF du 5 septembre 2020, art. 1.)

<sup>2</sup> Les termes « et dans le répertoire spécifique défini par la branche » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté d'extension du 25 août 2020 ; JORF du 5 septembre 2020, art. 1.)

- *Des compétences simples et complexes d'usage des outils digitaux vont se diffuser.*
- *La vente conseil en magasin évoluera demain dans un environnement où la connaissance du produit et la capacité à apporter un conseil technique seront de plus en plus assistées.*
- *Le directeur de magasin disposera de plus d'outils et son rôle évoluera vers plus d'animation et moins de contrôle.*

*Cette étude a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences devient un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence :*

- *La gestion de la relation client*
  - *Mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie*
  - *S'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés)*
  - *Fluidifier et personnaliser le parcours client*
  - *Développer l'information et le conseil client*
  - *Maîtriser les nouveaux codes de la relation client*
  - *Mieux connaître et interagir avec ses clients*
- *L'optimisation de la chaîne logistique*
  - *Optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable*
  - *Sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques*
  - *Utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage*
- *Le management de proximité*
  - *Faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement*
  - *Adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises*
  - *Sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés*

*Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux entreprises du commerce de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser leurs parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.*

*Ce renforcement en compétences, pour sécuriser les parcours professionnels, est d'autant plus important que le commerce est un secteur jeune et intégrateur sur le marché du travail, favorisant l'insertion et la réinsertion professionnelle avec environ ¼ des salariés sans diplômes. Cela justifie l'acquisition de compétences de bases « cœur de métier » délivrées par les premiers niveaux de certifications professionnelles.*

*Par ailleurs, le développement omnicanal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisateurs et les ventes.*

*La veille, pilotée par l'Observatoire prospectif du commerce, montre également que, dans un contexte concurrentiel renforcé par les sites de vente sur internet, la santé économique des entreprises et l'emploi dépendent fortement de l'attractivité des magasins physiques. Cette attractivité passe par des boutiques au décor, au design et à l'ambiance renouvelés dans un environnement phygital où la*

*recherche d'expérience unique vécue en magasin devient un élément clé de fréquentation, et donc de dynamisme économique. Ces nouvelles exigences impacteront directement les activités relatives au merchandising.*

*Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, à la forte mutation de l'activité de commerce de détail non alimentaire et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, la branche du CDNA a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A à partir de 4 familles de métiers stratégiques pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :*

- *La vente : Employé de commerce / Vendeur, conseiller vente / Manager d'un point de vente, responsable de magasin / Animateur de réseau*
- *La logistique : Agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire / Responsable d'équipe logistique / Responsable d'exploitation logistique*
- *Le merchandising : Responsable merchandiser / Visuel merchandiser / Merchandiser*
- *La data : UX designer / Data analyst, Data miner*

*Les personnes qui peuvent être touchées par les risques d'obsolescence peuvent occuper tous les niveaux et tous les statuts de la convention collective. Elles peuvent bénéficier du dispositif Pro-A dès lors qu'elles n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.*

*Le parcours de formation doit permettre l'acquisition d'une qualification visant une promotion ou une reconversion professionnelle. Dans tous les cas, il permet de répondre à l'obsolescence des compétences.*

*Lorsque la Pro-A vise une reconversion, elle peut aboutir à un changement de métier et/ou d'activité.*

*Les parties signataires ont confié à la commission professionnelle nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du CDNA, la mission de déterminer la liste détaillée des formations éligibles.*

*La 1<sup>re</sup> liste de formation qui est annexée à cet accord, a été élaborée lors des réunions de la CPNEFP du 28 novembre 2019 et du 4 février 2020.*

*Cette liste sera actualisée régulièrement par la CPNEFP de la branche.*

#### **Article 4. Modalités de mise en œuvre des actions de formation**

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Les partenaires signataires décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- Les personnes qui visent une formation diplômante de type Bac Pro, DUT, BTS ou Licence professionnelle,
- Lorsque la nature de la qualification l'exige,
- Pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion,
- Pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à trente-six mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

À défaut la branche a fixé à 90 heures par salarié et par an ou 6 % du forfait pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures, le seuil à ne pas dépasser pour le temps de formation hors temps de travail.

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les signataires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- Les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- Les personnes qui visent une formation diplômante de type Bac Pro, DUT, BTS ou Licence professionnelle,
- Lorsque la nature de la qualification l'exige,
  - Pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion
  - Pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

### **Article 5. Le tutorat**

L'employeur désigne parmi les salariés de l'entreprise un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de la Pro-A.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi.

Un tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés en alternance et deux s'il est lui-même l'employeur.

Le tuteur a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre de la Pro-A ;
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

### **Article 6. Le financement**

Les actions de formation professionnelle sont financées en application de l'article L. 6332-1 du code du travail.

L'opérateur de compétences pourra prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration, sur proposition de la CPNEFP (le plafond actuel est de 3 000 €).

### **Article 7. Dispositions particulières pour les TPE**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

### **Article 8. Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, dépôt, extension**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris le 4 février 2020

SIGNATAIRES :

**Pour les organisations patronales :** Le syndicat professionnel CDNA.

**Pour les organisations salariales :** Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT – Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC.

**ANNEXE.**

**Liste des formations et des certifications éligibles à la Pro-A**



*Certifications retenues par l'arrêté ministériel d'extension du 25 août 2020, publié au JORF du 5 septembre 2020.*

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveaux
<b>Employé de commerce</b>	CAP	Employé de commerce multi-spécialités	<b>684</b>	<b>3</b>
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	<b>28736</b>	<b>3</b>
	Titre professionnel	Employé de commerce en magasin	<b>8812</b>	<b>3</b>
<b>Vendeur en magasin</b>	Bac Pro	Métiers de l'accueil	<b>32049</b>	<b>4</b>
	Bac Pro	Métiers du commerce et de la vente / option A Animation et gestion de l'espace commercial	<b>32208</b>	<b>4</b>
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	<b>13620</b>	<b>4</b>
	Titre	Vendeur conseiller commercial	<b>23932</b>	<b>4</b>
	Titre professionnel	Responsable de rayon	<b>1893</b>	<b>4</b>
	BTS	Management commercial opérationnel	<b>34031</b>	<b>5</b>
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	<b>34030</b>	<b>5</b>
	BTS	BTS Technico-commercial	<b>4617</b>	<b>5</b>
	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	<b>32291</b>	<b>5</b>
	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option spécialisée	<b>23827</b>	<b>5</b>
	DUT	Techniques de commercialisation	<b>2927</b>	<b>5</b>
Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	<b>28662</b>	<b>5</b>	
<b>Manager / responsable de magasin</b>	Titre RNCP	Manager de rayon	<b>13355</b>	<b>5</b>
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	<b>32204</b>	<b>5</b>
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	<b>29740</b>	<b>6</b>
	Titre	Responsable de la distribution	<b>27365</b>	<b>6</b>
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	<b>19369</b>	<b>6</b>
	Titre RNCP	Chef de magasin	<b>6577</b>	<b>6</b>

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveaux
	Titre	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187	6
	Titre	Responsable marketing et commercial	18000	6
	Titre	Développeur marketing et commercial	28130	6
	Titre	Responsable du développement commercial	13596	6
	Titre	Responsable de centre de profit en distribution	29441	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	19384	6
	Titre RNCP	Manager commerce Retail	34329	6
	Master	Marketing, vente	31501	7
	Titre RNCP	Manager du développement commercial	11541	7
	Titre RNCP	Manager marketing data et commerce électronique (MS)	30417	7
	Titre RNCP	Manager dirigeant	30814	7

<b>Agent logistique</b>	CAP	Opérateur/opératrice logistique	22689	3
	BEP	Logistique et transport	7387	3
	Titre professionnel <sup>3</sup>	Cariste d'entrepôt	310	3
	Titre professionnel	Agent magasinier	1852	3
	Titre professionnel <sup>4</sup>	Préparateur de commandes en entrepôt	311	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	28737	3
	Bac Pro	Logistique	1120	4

<b>Responsable d'équipe / responsable d'exploitation logistique</b>	Titre professionnel	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	1899	4
	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5
	Titre professionnel	Exploitation logistique	1901	5
	BTS	Transport et exploitation logistiques	12798	5
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	29992	6

<sup>3</sup> À l'annexe, les certifications « Cariste d'entrepôt », et « Préparateur de commandes en entrepôt » sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté d'extension du 25 août 2020 ; JORF du 5 septembre 2020, art. 1.)

<sup>4</sup> À l'annexe, les certifications « Cariste d'entrepôt », et « Préparateur de commandes en entrepôt » sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté d'extension du 25 août 2020 ; JORF du 5 septembre 2020, art. 1.)

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	Niveaux
	Titre RNCP	Responsable logistique	23939	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16886	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	6
	Licence professionnelle	Logistique et pilotage des flux	29988	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	15336	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	2577	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution	26190	6
	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	14528	7
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et Achats (MS)	32227	7
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	26146	7
	Titre RNCP	Manager des achats et de la chaîne logistique – Supply chain (MS)	26948	7
	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats	23011	7
	Titre RNCP	Manager transport, logistique et commerce international	27048	7
	Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	34032	7
<b>Merchandising</b>	Titre RNCP	Décorateur merchandiser	23872	5
	Titre RNCP	Visual merchandiser	23651	5
	Titre RNCP	Responsable visual merchandiser	23970	6
<b>La Data</b>	Titre RNCP	Développeur web	13595	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	29971	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques Options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustrations et animation	30719	6
	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	31185	6
	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	29969	6
	Titre ingénieur	Diplôme d'ingénieur de l'École internationale des sciences du traitement de l'information – spécialité génie mathématique	8987	7