

Brochure n° 3254

Convention collective nationale
IDCC : 993. – PROTHÉSISTES DENTAIRES
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES
DE PROTHÈSES DENTAIRES

ACCORD DU 21 JUIN 2013
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350944M

IDCC : 993

Entre :

L'UNPPD,

D'une part, et

La FNISPAD ;

La CGT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'accord relatif au développement de la formation professionnelle dans les laboratoires de prothèses dentaires en annexe de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

TITRE I^{ER}

OBJET

Les signataires rappellent :

Que le secteur de la fabrication de prothèses dentaires est confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel.

Que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois.

Que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des laboratoires de prothèses dentaires.

Que les laboratoires de prothèses dentaires rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié.

Que le secteur de la fabrication des prothèses dentaires souhaite anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.

Que le secteur de la fabrication de prothèse dentaire sera très rapidement confronté à un départ massif de compétences lié à la situation démographique.

C'est pourquoi :

Ils considèrent comme importante l'évolution professionnelle nécessaire des salariés des laboratoires de prothèses dentaires.

Ils réaffirment leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations de travail.

Ils confirment la nécessité d'accompagner l'élévation globale du niveau de compétences individuelles et collectives, la recherche de polyvalence et le développement de la polycompétence.

Ils entendent renforcer les moyens et dispositions mis en place pour assurer une politique de branche innovante et préparer l'avenir.

Ils expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, notamment préserver l'emploi.

En tant que de besoin la CPNE examinera la cohérence des différents accords de branche liés à la formation et leurs éventuelles solutions et transmettra le résultat de ses travaux aux partenaires sociaux.

Les signataires précisent que le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèse dentaires.

TITRE II

DÉSIGNATION DE L'OPCA

Les parties signataires de la branche des prothésistes dentaires et personnels de laboratoires de prothèses dentaires désignent l'OPCA ci-après nommée OPCALIA, dont le siège social est situé au 27, rue de Mogador, 75009 Paris, comme OPCA de la branche pour recevoir les contributions destinées au financement de la formation professionnelle continue au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation des laboratoires de moins de 10 salariés, des laboratoires de 10 salariés à moins de 20 salariés et des laboratoires de 20 salariés et plus.

Cette désignation repose sur la possibilité pour la branche des prothésistes dentaires de disposer à la fois d'une capacité de gestion sur son champ professionnel et de bénéficier des moyens politiques et techniques mis à sa disposition par OPCALIA, pour développer la formation des salariés des entreprises de la branche.

TITRE III

PROSPECTIVE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION DE PROTHÈSES DENTAIRES

Confirmant leur volonté d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les signataires conviennent de la nécessité de poursuivre et de renforcer les démarches de prospective des métiers et des qualifications déjà engagées au niveau de la branche.

Article 1^{er}

Contexte

1.1. Branche professionnelle en mutation

Le secteur de la fabrication de prothèses dentaires se caractérise par :

- un large champ d’activités complémentaires et de métiers liés à la conception, la fabrication et la commercialisation de prothèses dentaires ;
- une grande diversité de produits et de matériaux ;
- une atomisation du secteur, avec une forte prédominance de TPE, PME-PMI ;
- une forte concurrence des importations.

1.2. Compétences qui évoluent

De nombreux métiers et qualifications sont en train d’évoluer très rapidement du fait de l’évolution des marchés ou de l’introduction de nouvelles techniques ou technologies.

Article 2

Observatoire des métiers et des qualifications

2.1. Objet

Notre secteur professionnel doit être en capacité d’exprimer ses besoins en formation et en qualification, notamment pour les métiers en mutation, pour que la politique emploi/formation et l’offre de formation s’organisent autour de ses priorités et répondent aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés.

Compte tenu de la conjoncture, du contexte spécifique au secteur de la fabrication de prothèses dentaires et parce que les problèmes emploi/formation rencontrés présentent des similitudes d’une région à l’autre, il est convenu de concevoir le projet à l’échelle de la branche.

Par ailleurs, compte tenu que de nombreuses entreprises déclarent avoir du mal à élaborer leur politique emploi/formation et que l’on recense peu de fonctions de ressources humaines clairement identifiées, il s’agira :

- de mettre à la disposition de la branche et des entreprises des informations simples et cohérentes ;
- d’anticiper ces évolutions en matière d’emploi/formation par une démarche plus formalisée ;
- d’offrir un outil d’aide à la décision pour la commission paritaire nationale de l’emploi (CPNE), les entreprises, les partenaires sociaux de la branche et tous ceux qui contribuent à la remise en adéquation des besoins et de l’offre de recrutement ou de formation pour le secteur.

2.2. Comité paritaire de pilotage

2.2.1. Composition

Un comité paritaire de pilotage de l’observatoire est créé.

Il est composé de deux membres de chaque organisation nationale représentative de salariés signataire de cet accord et d’un nombre égal de représentants des employeurs désignés par les organisations signataires.

2.2.2. Modalités de fonctionnement

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins deux fois par an.

Les travaux du comité paritaire de pilotage s’inscriront notamment dans le prolongement de ceux des autres commissions paritaires en charge des questions d’emploi/formation et de toute étude formulée par la CPNE.

Les organisations patronales s'engagent à :

- convoquer les membres du comité paritaire de pilotage ;
- préparer les documents nécessaires au bon déroulement de la séance et transmettre les documents préparatoires aux membres du comité ;
- assurer le secrétariat des séances.

Les remboursements seront assurés par l'OPCA désigné par la branche sur les bases et modalités pratiquées par celle-ci.

2.2.3. Missions

Missions confiées à l'observatoire par la branche :

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et leurs qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNE en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'information et d'analyses autour des métiers de la branche ;
- conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois, et notamment des études démographiques ;
- produire des données annuelles à la branche à destination de la CPNE ;
- transmettre à la branche les priorités qui seraient nécessaires tant en termes de publics à cibler que de formations. Cette contribution devra permettre aux partenaires sociaux de la branche d'élaborer les orientations triennales de la formation professionnelle.

2.3. Modalités de mise en œuvre

Afin d'assurer cette démarche de veille prospective, il s'agira :

- de recenser les données quantitatives et qualitatives concernant l'évolution des métiers ou des qualifications concernant la branche ;
- d'assurer le recueil et la synthèse des informations nécessaires pour l'élaboration de documents de synthèse.

La gestion technique de l'observatoire est déléguée à l'OPCA désigné, qui se rapprochera des ministères concernés, des organismes institutionnels et des organismes de la branche pour compléter ses informations, notamment : AFPA, Pôle emploi, APEC, CERAQ, DARES, DATAR, DGEFP, INSEE, Unédic...

Article 3

Préparer l'avenir

Les signataires confient à la CPNE le soin :

- d'examiner chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux réalisés dans le cadre de la démarche d'observation prospective des métiers et des qualifications ;
- de réfléchir aux moyens d'action pour accompagner ou anticiper ces évolutions, notamment en matière de formation :
 - diagnostic des besoins en qualifications et en compétences, notamment pour les publics cibles ;
 - inventaire de l'existant en matière de formation et d'outils pédagogiques ;
 - construction de dispositifs innovants ;

- définition de l'organisation et du suivi des dispositifs ;
- construction d'un plan de communication sur les travaux conduits.

Les conclusions de ces travaux seront intégrées dans le rapport de branche.

TITRE IV

PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans un délai de 1 an à partir du présent accord, les partenaires sociaux définiront, dans le cadre de la CPNE, les modalités complémentaires qui devraient être mises en œuvre. Ces dispositions figureront en annexe du présent accord.

Article 4

Entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise sur la nécessité d'actions de formation, soit pour permettre l'adaptation à l'évolution dans l'emploi, soit pour favoriser un changement d'emploi. Cet entretien professionnel a lieu soit à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, soit à l'initiative du salarié, et si l'employeur le souhaite, avec un concours technique extérieur.

L'ancienneté de 2 ans s'apprécie au 1^{er} janvier suivant la signature du présent accord.

Au cours de cet entretien, pourront être abordés les points suivants :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail ;
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre de l'entreprise ;
- initiative du salarié pour l'utilisation de son droit à la formation (DIF) ;
- conditions de réalisation, en tout ou partie, de la formation en dehors du temps de travail.

Un document de synthèse sera réalisé par l'employeur ou son représentant.

Si, au cours de l'entretien professionnel, des actions de développement des compétences (plan de formation) sont proposées en dehors du temps de travail, l'employeur s'acquittera des engagements auxquels il est tenu dans ce cas.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel pendant son temps de travail, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Les entreprises qui le souhaitent pourront bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien, d'information des représentants du personnel, ainsi que les suites d'un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien doivent être fixées par accord conclu entre les signataires constitutifs de l'OPCA.

L'OPCA de la branche assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon les conditions définies à l'article 14.3.

Article 5

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de donner une impulsion au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Afin de reconnaître la valeur et le caractère formateur des activités professionnelles, les signataires demandent à la CPNE de réfléchir et définir, en priorité, les conditions de mise en place, dans une forme à déterminer, d'une validation des acquis de l'expérience au niveau de la branche.

Le dispositif et le support, simples et accessibles à tous les salariés de la profession, seront annexés au présent accord.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place.

Article 6

Bilan de compétences

Tout salarié a droit à un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Afin de permettre à un plus grand nombre de salariés de pouvoir bénéficier de ces dispositifs, tout salarié qui réalise en tout ou partie en dehors du temps de travail un bilan de compétences bénéficie d'une priorité de prise en charge par l'OPCA, dans le respect des critères, priorités et échéanciers définis par l'instance compétente de l'OPCA.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation.

TITRE V

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 7

Objectifs

7.1. Formation tout au long de la vie professionnelle

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

7.2. Insertion des jeunes

Les signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion des jeunes dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

7.3. Maintien dans l'emploi

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de périodes de travail et de formation, et les dispositions qui ont pour objet de :

- perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles ;
- favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité ;
- permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur.

7.4. Accompagnement des TPE-PME-PMI et des entreprises artisanales

Les TPE-PME-PMI et les entreprises artisanales pourront bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de cet accord et dans le développement des actions de formation de leurs salariés.

Les signataires demandent à la CPNE de leur présenter les conclusions de ses réflexions sur les modalités spécifiques d'information pour ces catégories d'entreprises dans l'année qui suit la signature de l'accord.

Article 8

Professionnalisation

Les contrats ou périodes de professionnalisation vont permettre la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils associent :

- les 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 ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le comité d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des contrats ou périodes de professionnalisation.

8.1. Contrats de professionnalisation

8.1.1. Objectifs

Les contrats de professionnalisation se substituent au contrat de qualification. Ils ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi ainsi que des demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation aux carrières de prothésiste dentaire et d'offrir à ces publics des carrières professionnelles reconnues dans la branche professionnelle.

Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ;
- un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat pratique et d'études supérieures) ;
- une qualification professionnelle établie par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de la branche.

8.1.2. Liste des qualifications prioritaires

- Bac professionnel prothèse dentaire ;
- BTS prothésiste dentaire ;
- CQP technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale.

Ces qualifications prioritaires seront mises en œuvre conformément à l'article 8.1.7.

8.1.3. Publics

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel que soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès leur inscription au Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

8.1.4. Rémunérations minimales

Les contrats de professionnalisation sont rémunérés comme suit :

Pour les jeunes de moins de 26 ans :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 55 % du Smic ;
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 70 % du Smic.

Quand ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, le salaire ne peut être inférieur à :

- pour les jeunes de moins de 21 ans : 65 % du Smic ;
- pour les jeunes de 21 ans et plus : 80 % du Smic.

Pour les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus : la rémunération est au moins égale au Smic et au moins égale à 85 % de la rémunération conventionnelle.

8.1.5. Conditions de prise en charge

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 13.2.

8.1.6. Caractéristiques

Nature du contrat :

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée établi par écrit et déposé à la DDTEFP.

Durée de l'action de professionnalisation :

La durée du contrat de professionnalisation est définie comme suit :

- durée déterminée : de 6 à 12 mois ;
- durée indéterminée : entre 6 et 12 mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée de l'action de professionnalisation à 24 mois pour les contrats visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre spécifiques à la branche, d'une qualification définie par la branche ou d'un diplôme de l'éducation nationale.

Durée de formation :

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les partenaires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 30 % de la durée totale du contrat :

- pour ceux qui visent des formations visant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de la branche ;
- pour certaines formations définies par la CPNE.

8.1.7. Missions confiées à la CPNE dans le cadre des contrats de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères ;
- l'échéancier ;
- les priorités relatives aux publics et aux dérogations des durées de l'action de professionnalisation ou de la durée de la formation (cf. art. 8.1.6),

au regard desquels l'OPCA de la branche examine les demandes de financement présentées par les entreprises.

En tant que de besoin, la CPNE propose aux partenaires sociaux la mise à jour :

- des bénéficiaires prioritaires ;
- des dérogations concernant les durées des contrats, les durées de formation et la nature des certifications ;
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de branche ;
- des formations particulières ;
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

Les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le passeport formation prothésiste dentaire afin de faciliter sa réalisation, son appropriation par chaque salarié et la lisibilité au niveau de la branche. Tout salarié de la branche de la fabrication de prothèses dentaires qui le souhaite pourra établir son passeport de formation sur la base du document qui sera annexé. Ce passeport formation, dont le salarié garde la liberté d'utilisation, est renseigné à son initiative et reste sa propriété.

Ces priorités, critères et échéanciers sont mis en œuvre et suivi par la section paritaire compétente de l'OPCA, et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à la disposition des entreprises et des salariés relevant du champ de la fabrication des prothèses dentaires et qui précise les conditions d'examen.

8.1.8. Développement de la fonction tutorale

Objectifs

Un certain nombre de laboratoires de prothèses dentaires ont recours à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'apprentissage.

Les signataires conviennent que la fonction tutorale fait partie intégrante des formations CQP. Ils encouragent l'employeur à choisir, pour chaque contrat de professionnalisation, un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou par l'employeur lui-même qualifié en prothèses dentaires. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience au minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Conditions de prise en charge

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et renforcer la formation en situation professionnelle, les signataires conviennent que l'OPCA de la branche pourra prendre en charge, dans le cadre des contrats de professionnalisation, les formations de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions prévues par l'article 14.2 de cet accord, dans la limite des plafonds fixés par décret.

Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer au suivi des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- de participer aux différents bilans du stagiaire.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Charte de la fonction tutorale

Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en attribuant une rémunération de 50 € brut par mois complet et par tuteuré dans la limite de 2 au maximum. En cas de mois incomplet, cette rémunération sera calculée *pro rata temporis*.

Est considéré comme étant du travail effectif l'ensemble du temps passé à sa mission.

De plus, pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les signataires ont défini une « Charte de la fonction tutorale », annexée au présent accord.

L'organisme financeur joindra un exemplaire du « Guide du tuteur » (qui figure dans la charte) avec chaque accord de prise en charge envoyé à l'entreprise.

Enfin, les signataires demandent à la CPNE de préparer la mise en place d'un référentiel de tuteur.

8.2. Périodes de professionnalisation

8.2.1. Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée. Sont également concernés les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNE de la branche ;
- aux salariés qui après 15 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 40^e anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider la 2^e partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'entreprise ;
- aux femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés reconnus par le médecin du travail inaptes à leur poste de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail ;
- aux salariés ne justifiant pas de la qualification requise au regard de l'emploi occupé ;

– aux bénéficiaires de l’obligation d’emploi mentionnés à l’article L. 5212-13 du code du travail.

La période de professionnalisation doit leur permettre :

- d’acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- de participer à une action de formation dont l’objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche ;
- d’avoir un titre à finalité professionnelle reconnu par la branche (certificat pratique et d’études supérieures) ;
- d’acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion au développement et à l’organisation d’actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences (notamment les certificats de qualification professionnelle).

8.2.2. Durée de la formation

La durée de formation ouverte au titre de la période de professionnalisation est au minimum de 20 heures (sauf exception validée par l’OPCA dont dépend l’entreprise) et au maximum de 210 heures.

Cette durée peut être portée à 1 365 heures pour les formations diplômantes ou qualifiantes liées aux priorités de la branche, notamment pour les candidats titulaires au minimum d’un baccalauréat, d’un titre ou d’une qualification homologuée de niveau IV, et qui postulent à une formation pour préparer le BTM en 3 années.

8.2.3. Listes des qualifications prioritaires

- bac professionnel prothèse dentaire ;
- BTS prothésiste dentaire ;
- BTM prothèse dentaire ;
- BTMS prothésiste dentaire ;
- BMS prothésiste dentaire ;
- CQP technicien en prothèse dentaire spécialisé en orthopédie dento-faciale ;
- CPES spécialité de prothèse complète muco et implanto-portée ;
- CPES spécialité céramique et occlusion.

8.2.4. Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d’une période de professionnalisation est subordonnée à l’accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation par l’OPCA dont relève l’entreprise.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d’entreprise ou du responsable de l’établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l’entreprise ou de l’établissement.

Dans l’entreprise ou l’établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d’une période de professionnalisation peut être différé lorsqu’il aboutit à l’absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d’au moins 2 salariés.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les actions de périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail. Toutefois, elles peuvent se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail en accord écrit entre l’employeur et le salarié. Les périodes de professionnalisation hors temps de travail ne peuvent

excéder 80 heures au maximum sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

8.2.5. Missions confiées à la CPNE dans le cadre des périodes de professionnalisation

La CPNE définit :

- les critères ;
- l'échéancier.

Elle propose aux partenaires sociaux, dans les 12 mois, une éventuelle mise à jour des listes suivantes :

- objectifs prioritaires ;
- qualifications accessibles ;
- publics dans la branche et publics prioritaires,

au regard desquels l'OPCA de branche examine les démarches de financement présentées par les entreprises.

Ces priorités, critères et échéancier sont mis en œuvre et suivis par la section paritaire compétente de l'OPCA et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ de la fabrication de prothèse dentaire et qui précise les conditions d'examen.

Article 9

Plan de formation

9.1. Objet

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visés, relever de différents types d'actions définis ci-après.

9.2. Types d'actions

9.2.1. Action d'adaptation au poste de travail

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

9.2.2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Ce dépassement doit être autorisé par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord individuel écrit du salarié.

Les heures correspondant à ce dépassement sont soumises aux cotisations sociales, mais ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration dans la limite par an et par salarié de 50 heures (soit 4 % du forfait du salarié concerné).

Les heures de formation réalisées au-delà de cette limite relèvent des heures supplémentaires.

9.2.3. Actions de développement des compétences des salariés

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien de la rémunération.

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (soit 5 % du forfait pour les salariés concernés), en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et à une reconnaissance de l'entreprise. L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation, les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 10

Modalités particulières

10.1. Droit individuel à la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou d'une durée d'au moins 80 % d'un temps plein dans la branche de la fabrication de prothèses dentaires, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie au 1^{er} janvier qui suit la signature de l'accord, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour les salariés dont le contrat à temps partiel est en deçà de 80 % d'un temps complet, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les droits acquis peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures.

Ce dispositif s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Les actions de formation retenues au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- des actions de qualification ;
- des actions de promotion en application des dispositions de l'article L. 6323 du code du travail.

Elles se déroulent en dehors du temps de travail et donnent lieu à un versement par l'entreprise d'une « allocation formation » correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret.

La mise en œuvre du DIF relevant de l'initiative du salarié, les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler pendant le temps de travail après accord entre le salarié et son employeur. Ces actions donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de sa rémunération.

Chaque salarié est informé chaque année par écrit du total des droits acquis au titre du DIF.

Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le salarié perd les droits qu'il a acquis au titre du DIF, et qu'il n'avait pas encore utilisés.

Lors de son départ pour toute cause, l'entreprise lui remettra un certificat de travail portant mention du solde d'heures de DIF acquises et non utilisées, du montant financier correspondant à la valorisation de ce nombre d'heures au taux défini à l'article 14.1 du présent accord (9,15 €), et du nom et de l'adresse de l'OPCA désigné par la branche, afin qu'il soit en mesure de faire valoir ses droits à la portabilité du DIF s'il en remplit les conditions (rupture ouvrant droit à indemnisation chômage notamment).

10.2. Formation et technologies de l'information et de la communication

Les signataires confirment leur volonté de favoriser la personnalisation des parcours de formation, le développement de la formation en situation professionnelle et le recours aux nouvelles technologies éducatives.

A ce titre, les investissements spécifiques concernant l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans la mesure où ils facilitent l'autoformation, notamment « e-formation », pourront être imputables au titre du plan.

TITRE VI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Les signataires demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'élaborer des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des publics suivants.

Article 11

Egalité professionnelle hommes-femmes

Les signataires conviennent qu'il ne doit être faite aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 12

Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent accord dans le respect du principe d'égalité en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- leur insertion ou réinsertion professionnelle ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- le développement de leurs compétences ;
- l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

Des partenariats pourront être conclus avec les organismes habilités.

TITRE VII

MISSIONS CONFIEES À LA CPNE

Ce titre complète les dispositions de l'accord du 12 juillet 2002 relatif à la création de la CPNE.

Les signataires, soucieux d'assurer la réussite de la transposition de la réforme de la formation professionnelle dans la branche et la mise en œuvre du présent accord, entendent réaffirmer l'importance des travaux de la CPNE et renforcer ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent que les missions confiées à la CPNE sont, entre autres :

- de permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans leur cadre professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
- d'informer du suivi des conclusions de l'organisme paritaire collecteur des fonds de formation professionnelle ;
- de mettre en place un référentiel de validation des acquis de l'expérience conduisant à l'évolution de carrière de chaque catégorie professionnelle de la branche considérée.

TITRE VIII

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Les laboratoires de prothèses dentaires sont tenus d'affecter à l'OPCA désigné tout ou partie de leur participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 13

Participation au développement de la formation professionnelle continue

13.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Les laboratoires de prothèses dentaires de moins de 10 salariés inscrits au répertoire des métiers sont tenus de verser en totalité à OPCALIA une contribution minimale égale à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution se décompose comme suit :

- une affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :
 - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, DIF prioritaire ;
 - des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 ;
- le solde, soit une contribution minimale de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à OPCALIA avant le 1^{er} mars, et sera notamment consacré au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :
- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de la VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 10.2.

13.2. Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Pour les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2012, les employeurs occupant de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution se décompose comme suit :

- affectation à concurrence de 0,15 % du montant des salaires au financement :
 - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, DIF prioritaire ;
 - des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 du présent accord ;
- le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à OPCALIA avant le 1^{er} mars selon les modalités suivantes :
 - au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;
 - avant le 1^{er} mars de l'année N + 1, le solde reliquat non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense,

pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises au titre de leur plan de formation.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF non prioritaire ;
- prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du contrat ou de la période de professionnalisation au-delà du forfait horaire prévu à l'article 14.1 ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de la VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 10.2.

13.3. Entreprises de 20 salariés et plus

Pour les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2012, les employeurs occupant au moins 20 salariés doivent consacrer une contribution minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence qui se décompose comme suit :

- versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence au FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont l'entreprise relève, au titre du CIF ;
- versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à OPCALIA.

Ce versement pourra financer :

- les dépenses de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi que :
 - les actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 2, conformément à la convention d'objectifs et de moyens de OPCA ;
 - les dépenses de formation à l'entretien professionnel selon les conditions fixées à l'article 14.3 du présent accord.

Le solde, soit une contribution minimale de 0,90 % des rémunérations de l'année de référence, est versé à OPCALIA avant le 1^{er} mars selon les modalités suivantes :

- de l'année N, au minimum 0,30 % de la masse salariale de l'année N – 1 précédente (brut fiscal déclaré sur la DADS). Ce versement constitue une dépense libératoire au titre de la participation obligatoire au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation pour l'année N ;
- avant le 1^{er} mars de l'année N + 1, le solde reliquat non utilisé des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépense,

pour permettre la prise en charge des dossiers de demande de financement présentés par les entreprises employant au moins 20 salariés au titre de leur plan de formation.

Cette contribution sera notamment consacrée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions de formation réalisées par l'entreprise au bénéfice de ses salariés :

- actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;
- prise en charge des frais de transport, de repas, d'hébergement ainsi que des rémunérations des salariés correspondant aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du contrat ou de la période de professionnalisation au-delà du forfait horaire prévu à l'article 14.1 du présent accord ;
- dépenses engagées au titre du bilan de compétences ou de la VAE ;
- prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail ;
- des actions et moyens visés à l'article 10.2.

Article 14

Dispositions spécifiques

14.1. Financement des contrats et périodes de professionnalisation

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits horaires suivants.

Le forfait horaire de base est fixé à 9,15 €.

Ce forfait peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation inférieure ou supérieure selon les critères définis par la section paritaire compétente de l'OPCA.

14.2. Forfaits tuteurs

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dont bénéficient les nouveaux embauchés selon les conditions suivantes.

14.2.1. Coûts liés à la formation à la fonction tutorale

Plafond horaire de 15 € par heure de formation, durée maximale 40 heures.

Ces dépenses comprennent :

- les frais pédagogiques ;
- les rémunérations ;
- les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ;
- les frais de transport et d'hébergement.

14.2.2. Coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale

Plafond de 230 € par mois et par tuteuré dans la limite de 2 par tuteur.

Missions prises en charge :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de ces contrats ;
- organiser avec les salariés l'activité de ces nouveaux embauchés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation ou de l'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

14.3. Formation à l'entretien professionnel

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de la branche assure la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes.

Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier, une fois dans sa carrière, d'une formation à l'entretien professionnel prise en charge sur le « 0,50 % » de la période de professionnalisation.

Forfait horaire maximum : 22 € dans la limite de 14 heures maximum.

Article 15

Force obligatoire

Les accords de l'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

Article 16

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Une copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Article 17

Entrée en vigueur

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national, DOM, compris à partir du 1^{er} mars 2012.

Fait à Paris, le 21 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Ce guide peut servir de modèle aux établissements en vue de la mise en œuvre de l'entretien professionnel instauré par le présent accord. La CPNEFP pourra concevoir des outils pour évaluer la formation et servir aussi de trame d'entretien.

L'entretien professionnel doit permettre au salarié et à son responsable de dresser un panorama des possibilités et dispositifs de formation, et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

L'objectif de la présente annexe est de poser des repères en vue de l'organisation et du déroulement de l'entretien professionnel. Elle ne se conçoit cependant pas comme un modèle rigide, chaque établissement doit se l'approprier et la mettre en œuvre selon la réalité de son environnement.

Organisation de l'entretien :

- l'entretien, qui concerne les salariés justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, est organisé 1 fois tous les 2 ans au minimum. Il peut être rattaché à un entretien si une telle procédure de rencontre existe dans l'entreprise ;
- pour renforcer la pertinence de cet entretien, les parties au présent accord soulignent l'intérêt d'organiser une formation spécifique des responsables à la conduite d'entretien, par l'intermédiaire de l'OPCA, sur les techniques de conduite d'un entretien ;
- l'entretien doit permettre au responsable de détecter les besoins de formation du salarié. Le salarié devra connaître les principaux dispositifs de formation et les procédures mises en place, pour accéder à ceux-ci dans l'entreprise ;
- les propositions formulées à l'occasion de cet entretien seront formalisées par écrit, dont une copie sera remise au salarié. La procédure de traitement des propositions ainsi recueillies pourra être à la charge des responsables des établissements, pour être disponible lors de l'établissement du plan de formation.

Thèmes de l'entretien :

- bilan sur les compétences relatives à la qualification occupée ;
- souhaits et/ou besoins de formation en rapport avec cette qualification ;
- projets du salarié sur son parcours professionnel ;
- propositions en matière d'actions de formation professionnelle.