

Accord professionnel
DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
PAR LA FORMATION DES SALARIÉS
NOR : ASET1950296M

Entre :

UADF,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En conformité avec l'agenda social retenu dans l'accord de méthode ayant constitué la branche professionnelle pour les diocèses de l'Église catholique en France (8 février 2016), l'union des associations diocésaines de France (UADF) et les organisations syndicales représentatives ont engagé des négociations au deuxième semestre 2017 et en 2018 en vue d'établir un accord sur la formation des salariés et le développement de leurs compétences. Aussi bien les employeurs des diocèses que les représentants des salariés considèrent cette thématique comme un enjeu majeur tant pour l'efficacité des unités ecclésiales que pour une bonne construction des parcours professionnels des salariés dans un environnement très évolutif. La formation professionnelle vise en effet à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut et de son lieu de travail, d'acquérir et d'actualiser les connaissances et les compétences indispensables à la bonne tenue de son poste de travail, dans le contexte spécifique des métiers pratiqués en église. La formation est à la fois un droit et un devoir pour assurer les exigences du présent, mais aussi pour permettre les transitions professionnelles, souvent nécessaires au cours d'une vie de travail. Les personnels ayant des fonctions d'encadrement doivent jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation en raison de leurs fonctions d'animation et de leurs connaissances professionnelles et techniques. Enfin, tous les salariés de la branche doivent pouvoir accéder à la formation professionnelle et devenir acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment dans le cadre du plan de formation (qui deviendra le plan de développement des compétences), de la mise en œuvre du compte personnel de formation, de la pratique des entretiens professionnels bisannuels.

Les parties signataires sont conscientes que beaucoup d'entités dans la mouvance de l'Église catholique ont développé, depuis de nombreuses années, des offres de formation substantielles, particulièrement dédiées aux acteurs de la pastorale : les universités catholiques et d'autres centres d'études théologiques dispensent des formations supérieures adaptées aux besoins des personnes selon leurs missions et leurs charges : théologie, liturgie, catéchèse ; les services nationaux de la conférence des évêques de France (CEF) organisent des sessions et journées d'étude dans leurs domaines de compétence ; les diocèses diffusent aussi les formations pratiques pour la conduite de leurs programmes d'action. Ces enseignements de fond s'adressent en priorité aux clercs ; les pratiques de formation des laïcs appelés à participer à la mission de l'église sont d'une grande diversité dans les diocèses et ils se forment souvent de leur propre initiative. Ainsi doit-on constater que la culture de la formation professionnelle est aujourd'hui, de façon paradoxale, assez faible tant chez les structures employeurs que chez les salariés exerçant leur activité en église.

Aussi, les signataires considèrent qu'il existe des marges de progrès significatives pour que la formation professionnelle continue soit véritablement un enjeu stratégique, universellement reconnu et poursuivi dans les diocèses, alors que :

- l'accès à la formation professionnelle est trop inégal, selon les fonctions exercées, les diocèses et les lieux de travail ;
- la formation des laïcs en mission ecclésiale (LEME) est aujourd'hui hésitante et très hétérogène : hésitante devant l'investissement important à faire alors que la mission confiée peut être temporaire, hétérogène du fait d'une approche intuitive et peu fondée sur les compétences, non seulement théologiques, mais transversales ; compte tenu de leur place privilégiée dans la mission de l'église, la formation des LEME doit être une préoccupation prioritaire ;
- les pratiques de gestion des ressources humaines sont encore trop faibles dans un certain nombre de diocèses : définition des besoins en compétences, anticipation de ces besoins, discernement des personnes et de leurs aptitudes, aussi bien en matière pastorale ou doctrinale que dans l'encadrement des équipes (gestion de projets, animation, coordination, communication, pédagogie), construction de parcours professionnels ;
- la visibilité est insuffisante sur les grandes filières de métiers au sein des entités ecclésiales, et sur les compétences requises par ces métiers :
 - métiers de gestion (économat, comptabilité, informatique, gestion des ressources humaines, gestion immobilière, collecte des ressources financières) ;
 - métiers de la communication (relations avec les médias, communiqués, numérique, gestion de crise, réseaux sociaux...) ;
- les modalités de gestion et de financement de la formation sont insuffisantes, notamment dans les petites structures : peu de mutualisations des financements, non-admission des formations « pastorales », dispersion des offres de formation ;
- les actions de formation doivent être modernisées, en bénéficiant des possibilités qu'offre le numérique : cours à distance, moyens pédagogiques.

Il s'agit ainsi d'engager une mutation culturelle importante qui requerra plusieurs années.

La branche doit jouer son rôle d'incitation au changement et permettre une meilleure visibilité sur les besoins du futur.

Les négociations engagées dans la branche ont eu à intégrer et adapter les dispositions législatives issues de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite « loi Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, après que le gouvernement et les parlementaires aient pris connaissance de « l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance » du 22 février 2018.

Ces dispositions légales entrent en vigueur, selon les cas, soit le lendemain de la date de publication au *Journal officiel*, soit le 1^{er} janvier 2019 sous réserve de la publication à cette date des décrets d'application prévus.

Ainsi, sont décrits au présent accord les dispositifs tels qu'ils sont appelés à évoluer en application de la loi Avenir professionnel et de ses décrets. Si toutefois, ceux-ci n'étaient pas encore parus à la date de signature du présent accord, les parties conviennent que les dispositions nouvelles se substitueront à celles visées au présent accord, sauf à ce qu'elles soient contraires ou incompatibles.

En effet, sans attendre totalement l'aboutissement du processus législatif et réglementaire en cours, la branche professionnelle est en mesure de fixer les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, de manière à faire progresser les dispositifs de formation permettant des compétences renforcées, reconnues et lisibles, identifiant des parcours professionnels plus structurés au bénéfice des missions aujourd'hui confiées aux salariés ou à celles de demain, dans l'univers ecclésial ou ailleurs.

La première priorité retenue consiste à développer les outils d'information et d'orientation des salariés : établir les référentiels de compétences pour les principaux métiers exercés, dresser les bilans de compétences, mettre en œuvre les entretiens professionnels susceptibles d'identifier les écarts éventuels entre les compétences requises et les capacités existantes, faire la synthèse des besoins dans une entité donnée, établir un plan de formation réaliste tenant compte des desiderata individuels et des possibilités de financement.

La deuxième priorité porte sur la valorisation des compétences développées dans les diocèses : d'abord les identifier, les organiser en filière d'évolution (de la prise de poste à la maîtrise complète d'un métier), leur donner un meilleur niveau de visibilité et de lisibilité pour renforcer l'employabilité des personnels travaillant en église. Cette démarche devra particulièrement s'attacher aux laïcs en mission ecclésiale.

La troisième priorité aura pour finalité d'optimiser la prise en charge et la mise en œuvre des actions de formation. Bien entendu, cette démarche s'inscrit dans les orientations de la loi Avenir, en particulier dans la volonté de développer une logique de filière.

Les parties signataires sont conscientes de l'importance des changements à opérer pour tenir, dans l'ensemble des diocèses de l'Église catholique, les objectifs ambitieux qu'ils viennent d'énoncer.

Il faudra du temps, bien indispensable, pour acclimater une telle novation culturelle, il faudra aussi des adaptations locales pour tenir compte des forces disponibles et des moyens financiers mesurés, particulièrement dans les petites structures.

De plus les parties constatent que l'essence même de la mission des diocèses de l'Église catholique en France ne permet pas le développement d'une politique d'alternance autre que sur les fonctions « support ».

Enfin, constatant que la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés, les parties signataires conviennent, en référence à l'article 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article unique

Le présent accord de branche s'inscrit dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la constitution de la branche pour les diocèses de l'Église catholique en France conclu en date du 8 février 2016 qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016 publié au *Journal officiel* du 23 novembre 2016.

CHAPITRE II

OBJECTIFS ET PRIORITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 2.1

Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle dans la branche

Les parties signataires rappellent la nécessité pour chaque salarié de développer, acquérir, compléter des connaissances afin d'améliorer sa qualification.

La formation constitue un des moyens permettant d'anticiper ou d'accompagner les nécessaires mutations ou réorientations imposées par l'évolution de l'emploi.

Les parties signataires ont pour objectif de renforcer l'employabilité des salariés, développer l'acquisition de compétences, favoriser l'évolution professionnelle, encourager la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, encourager la reconnaissance des qualifications acquises, favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ces objectifs seront accompagnés des actions suivantes :

1. Une attention particulière sera portée à l'accompagnement de certaines catégories de salariés (chapitre III) :

- les personnes en situation d'encadrement et d'animation de salariés ;
- les laïcs en mission ecclésiale ;

2. La mise en place des outils d'information et d'orientation (chapitre IV) ;

3. La mise en place des actions permettant la formation tout au long de la vie (chapitre V) ;

4. L'accès à la formation de certains publics (chapitre VI) ;

5. La désignation d'un OPCO et la mise en place d'instances permettant une meilleure prospective des emplois et compétences (chapitre VII).

Compte tenu des nouvelles orientations issues de la loi Avenir professionnel, les actions entrant dans le champ de la formation et dont l'objet est de participer au développement des compétences s'entendent :

- des actions de formation définies aux articles L. 6313-2 et L. 6313-3 du code du travail ;
- le bilan de compétences ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- l'action de formation par l'apprentissage.

CHAPITRE III

ACCOMPAGNEMENT À LA FORMATION DE CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS

Article 3.1

Encadrement

Les parties signataires estiment que les personnes en situation d'encadrement et d'animation jouent un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés et dans l'élaboration et le soutien du projet professionnel des salariés, notamment dans le cadre des entretiens professionnels tels que prévus à l'article 4.2 du présent accord lorsque ceux-ci leur sont confiés par la structure employeur.

Elles rappellent que les personnes en situation d'encadrement et d'animation sont un niveau essentiel de prise en compte des besoins de la structure employeur et des demandes des salariés.

La mise en place des dispositions législatives relatives à la formation professionnelle issues en particulier de la loi du 5 mars 2014 rend nécessaire la mobilisation du personnel d'encadrement en vue

d'en assurer la pleine effectivité, notamment du fait du développement de l'individualisation des parcours des salariés, des entretiens professionnels et des possibilités d'articulation entre les différents dispositifs existants.

Dès lors, les parties signataires considèrent comme prioritaires les actions de formation permettant aux personnes en situation d'encadrement et d'animation de développer leurs compétences en matière de :

- management ;
- formation au management de leurs collaborateurs ;
- développement des compétences ;
- conduite d'entretiens ;
- d'accompagnement de salariés dans le cadre des fonctions de tuteur et de maître d'apprentissage ;
- d'identification des besoins de formation de leurs collaborateurs et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle adaptées.

Article 3.2

Laïcs en mission ecclésiale (LEME)

Une attention toute particulière sera portée à la formation des salariés laïcs en mission ecclésiale (LEME), à la valorisation de leurs compétences et à la mise en place de toutes les conditions favorables à leur évolution professionnelle.

À cette fin, les structures employeurs sont encouragées à accompagner les salariés laïcs en mission ecclésiale dans l'identification de leur projet professionnel et des besoins en formation nécessaires. Ainsi les employeurs mettront en place les dispositifs spécifiques suivants pour les LEME :

- dans les 6 mois de prise de mission, un entretien professionnel sera proposé en vue d'identifier le parcours de formation nécessaire au salarié tout au long de sa mission ;
- dans les 18 mois qui précèdent la fin de mission, un bilan de compétences sera proposé en vue d'aider le salarié à identifier les compétences développées par ce dernier au cours de sa mission, à les valoriser, à définir son nouveau projet professionnel et à faciliter sa reconversion.

Enfin, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) fera de la formation des LEME une priorité et veillera tout particulièrement au suivi des engagements exprimés par les signataires du présent accord de branche.

CHAPITRE IV

OUTILS D'INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 4.1

Information des salariés sur les dispositifs de formation

Les structures employeurs mettront en place, en fonction de leur taille et leur organisation, les moyens d'informations individuels et/ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquels ils peuvent bénéficier des dispositifs de formation ci-après détaillés.

Article 4.2

Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif du parcours professionnel

1. Objet

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, chaque salarié, quels que soient la nature de son contrat et l'effectif de la structure employeur, bénéficie d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les informations devant être présentées lors de cet entretien ont fait l'objet de plusieurs élargissements législatifs.

Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

À compter du 1^{er} janvier 2019, la structure employeur devra également transmettre au salarié, à l'occasion de l'entretien professionnel, des informations relatives à l'activation par ses soins de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements que la structure employeur est, le cas échéant, susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

Avant l'entretien, l'employeur devra transmettre au salarié une grille d'entretien et un support de préparation adaptés à chaque structure employeur, incitant le salarié à réfléchir sur son parcours et ses projets professionnels.

Un guide de l'entretien professionnel sera annexé au présent accord, et des supports d'entretiens adaptés à la branche et aux publics particuliers seront mis à disposition, afin de pouvoir aider les structures employeurs et les salariés à tirer le meilleur parti des entretiens professionnels.

2. Périodicité

Tous les 2 ans, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur. Il doit en outre être informé, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficiera de cet entretien tous les 2 ans.

Même s'il a déjà bénéficié d'un entretien professionnel moins de 2 ans auparavant, le salarié sera informé de la possibilité qu'il a de bénéficier d'un entretien professionnel, s'il reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical.

Dans ce cadre, si la période d'absence est inférieure ou égale à 12 mois consécutifs, le salarié signifiera à l'employeur sa volonté de bénéficier ou non de l'entretien proposé. Si la période d'absence est supérieure à 12 mois, l'entretien professionnel « de reprise » sera systématiquement réalisé.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

3. État des lieux périodique

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure employeur.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a ou non au cours des 6 dernières années :

- bénéficié des entretiens professionnels ainsi prévus ;
- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 4.3

Conseil en évolution professionnelle

Instauré par la loi du 5 mars 2014 et revu par la loi du 5 septembre 2018, le conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue un processus d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des salariés qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien notamment avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

Il prend la forme d'une offre de service accessible à tout salarié, indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

Il implique une coconstruction avec le salarié de son projet d'évolution professionnelle et peut définir avec lui un plan d'actions notamment en vue de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Tout salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier d'un CEP.

La structure employeur informera ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement à l'occasion de leur entretien professionnel. Il pourra également inciter les salariés à recourir à ce dispositif, et notamment ceux ayant besoin d'un accompagnement dans la construction de leur parcours professionnel.

Article 4.4

Bilan de compétences

1. Objet

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences qui a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut être :

- proposé par l'employeur, auquel cas il ne peut être réalisé qu'avec l'accord du salarié ;
- à l'initiative du salarié.

Le bilan de compétences, dont la durée ne peut excéder 24 heures par bilan, peut être financé par :

- l'employeur ;
- le salarié via son compte personnel de formation (CPF) ;
- cofinancé par l'employeur et le salarié.

2. Déroulement du bilan de compétences

Le bilan de compétences doit se dérouler en 3 phases :

- la phase préliminaire qui a pour objet de définir et d'analyser la nature des besoins du salarié ;
- la phase d'investigation qui permet d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels et d'identifier et d'évaluer les compétences et les aptitudes du salarié ;
- la phase de conclusions, au cours de laquelle les résultats détaillés du bilan de compétences sont exposés au salarié et donnent lieu à la remise d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du salarié.

Article 5.1

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié dans le cadre d'une démarche individuelle peut faire valider ses acquis.

À cet effet, il bénéficie d'un congé mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail, dans les conditions de l'article L. 6422-1 du code du travail.

1. Objet

L'action de VAE permet d'obtenir l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail.

2. Mise en œuvre

Lorsque les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Le congé de validation peut être reporté dans les conditions fixées par décret.

Article 5.2

Compte personnel de formation (CPF)

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA) lequel a pour objectif, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

1. Objet et nature du CPF

Le CPF est un droit attaché à la personne pendant toute sa carrière professionnelle, de son entrée sur le marché du travail jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

Il permet au salarié de suivre, à son initiative, des actions de formation en vue d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer ses compétences et qualifications.

2. Alimentation du compte

Le compte sera alimenté en euros à la fin de chaque année civile et, le cas échéant, par la voie d'abondements supplémentaires, dans les conditions qui seront fixées par décret.

Pour les salariés à temps partiel, dont la durée de travail sur l'année est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, les droits sont alignés sur ceux du salarié à temps complet.

Pour les autres situations, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

3. Modalités d'utilisation du CPF

Les droits inscrits sur le CPF permettent au salarié de financer une formation éligible.

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de la structure employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de la structure employeur sur le contenu et le calendrier de la forma-

tion. La structure employeur s'efforce de tenir compte des objectifs et priorités du présent accord ainsi que de ses besoins propres.

Toutefois, l'accord de la structure employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque :

- la formation est financée au titre des droits crédités sur le CPF au titre des abondements supplémentaires dans les structures employeurs d'au moins 50 salariés, lorsque au cours des 6 dernières années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels ;
- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- la formation a pour objet l'accompagnement à la VAE ou la réalisation d'un bilan de compétences.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

4. Formations éligibles

Sont éligibles au CPF, à compter du 1^{er} janvier 2019, les actions de formation sanctionnées :

- par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail ;
- par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 6113-1 du code du travail ;
- par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 du code du travail comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3^o de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences mentionnés au 2^o du même article L. 6313-1 du code du travail ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

5. Information sur le CPF

A. – Service dématérialisé gratuit

Chaque titulaire du CPF a connaissance des droits crédités sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit.

Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

B. – Traitement automatisé de données à caractère personnel

Un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé « système d'information du compte personnel de formation », géré par la Caisse des dépôts et consignations, permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.

C. – Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Chaque titulaire du CPF peut disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Conformément aux dispositions légales, le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à son bénéficiaire de recenser les formations suivies et les qualifications acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, de même que les expériences bénévoles effectuées parallèlement à l'activité professionnelle. Il permet ainsi d'enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et les compétences acquises par le bénéficiaire, illustrant son parcours professionnel.

Article 5.3

Certifications

Une certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne, soit à l'issue d'une formation soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

Les parties signataires souhaitent privilégier l'accès des formations donnant lieu à une certification.

Article 5.4

Plan de développement des compétences

1. Élaboration du plan de développement des compétences

Les structures employeurs assurent l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

À cet effet, elles veillent au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Elles peuvent proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation ainsi mises en œuvre peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Ce plan de développement des compétences doit tenir compte des objectifs et priorités du présent accord ainsi que de leurs besoins propres.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, elles associent les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

2. Actions de formation

Le plan distingue, à compter du 1^{er} janvier 2019, deux catégories d'actions de formation :

- les formations obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires. Ces formations constituent un temps de travail effectif et donnent lieu à un maintien de salaire assuré par la structure employeur ;
- les formations non obligatoires qui ne conditionnent pas l'exercice d'une activité.

Ces formations inscrites au plan de développement pourront être suivies en dehors du temps de travail, sous réserve de recueillir l'accord du salarié. Dans ce cas, l'action de formation ne donnera pas lieu à un maintien de rémunération à la charge de la structure employeur.

En revanche, le salarié bénéficiera pendant l'action de formation suivie hors temps de travail de la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Article 5.5

Formation en situation de travail

Les parties s'accordent sur leur volonté de développer le recours à la formation en situation de travail (FEST), méthode d'apprentissage introduite en particulier par la loi du 5 mars 2014, qui consiste à favoriser l'apprentissage lors d'une situation effective de travail, ponctuée par la mise en œuvre de temps de réflexion sur ces pratiques, et par l'accompagnement d'un tuteur tout au long de l'acquisition des nouvelles compétences.

Ce dispositif de formation vise à prendre en compte les spécificités réelles de chaque poste, en fonction de chaque environnement, en s'appuyant sur de véritables situations vécues dans la pratique professionnelle du salarié.

À cet effet, la FEST s'organise en deux temps :

- une mise en situation de travail, préparée, organisée et accompagnée ;
- un temps réflexif pour analyser l'action et asseoir les apprentissages.

Article 5.6

CPF de transition professionnelle et projets de transition professionnelle (PTP)

1. Objet

Le CPF de transition professionnelle a pour objet, à l'initiative du salarié, de faciliter les changements de métiers ou de professions dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

2. Conditions d'ancienneté

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié fixée par décret.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les travailleurs handicapés ;
- les salariés ayant changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur réemploi.

3. Mise en œuvre

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP). Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) dont relève la structure employeur. La commission paritaire interprofessionnelle régionale est chargée de valider et donner son accord au financement du projet.

La durée du congé correspond à celle de l'action de formation et est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à congé.

Article 5.7

Contrat de professionnalisation

1. Objet du contrat de professionnalisation

Les parties signataires affirment la volonté de la branche de faciliter le mode de formation en alternance au travers des contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance associant une formation théorique dispensée en centre de formation à l'acquisition de savoir-faire sur un poste de travail en entreprise.

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

3. Mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, dont la durée maximale est fixée à 36 mois.

Le contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI) comporte une action de professionnalisation se situant au début du contrat. La durée maximale de 36 mois correspond à la période d'action de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation prend la forme d'un CDD. Il est conclu pour la même durée que l'action de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire :

- après avoir obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité (ou adoption), de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

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

Article 5.8

Apprentissage

1. Objet

L'action d'apprentissage vise à :

- permettre aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrés au registre national des certifications professionnelles ;
- dispenser aux travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage, ainsi qu'aux apprentis originaires de l'Union européenne en mobilité en France une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue dans la structure employeur et s'articule avec elle ;
- contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaire à l'exercice de la citoyenneté ;
- contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

2. Publics

L'âge limite d'entrée en apprentissage est fixé à 29 ans, sauf dans les cas prévus à l'article L. 6222-2 du code du travail.

3. Conditions

La durée du contrat est en principe égale à la durée du cycle de formation qui prépare à la qualification visée.

La durée minimale du contrat d'apprentissage lorsqu'il est à durée déterminée ou de la période d'apprentissage lorsqu'elle est conclue pour une durée déterminée est fixée à 6 mois. Sa durée maximale est de 3 ans, sous réserve des cas prévus à l'article L. 6222-7-1 du code du travail.

Article 5.9

Reconversion ou promotion par alternance (RPA)

1. Objet

Le RPA a pour effet, à compter du 1^{er} janvier 2019, de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale professionnelle au moyen d'action de formation, conformément aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation les salariés :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

Sont en particulier concernés les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, et dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau fixé par décret.

2. Formations éligibles

Sont éligibles au titre des périodes de professionnalisation les actions d'apprentissage visées à l'article L. 6313-6 du code du travail et celles relevant du contrat de professionnalisation définies à l'article L. 6324-2 du code du travail.

3. Mise en œuvre

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

La RPA peut être mise en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur, auquel cas l'accord écrit du salarié est requis.

Les actions de formation se déroulant hors temps de travail ne sont pas rémunérées.

En revanche, le salarié bénéficiera pendant l'action de formation suivie hors temps de travail de la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Le salarié en période de professionnalisation est suivi par un tuteur dans les mêmes conditions que le titulaire d'un contrat de professionnalisation.

Article 5.10

Tutorat

La branche réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage et périodes de professionnalisation.

L'activité tutorale a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et tout particulièrement :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires ;

- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires 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 employeur ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Cette activité est assurée pendant le temps de travail.

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

Pour lui permettre d'exercer ses missions dans les meilleures conditions, les parties signataires conviennent que le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

De plus, l'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat en l'absence de salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise.

CHAPITRE VI

ACCÈS SPÉCIFIQUE A LA FORMATION DE CERTAINS PUBLICS

Article 6.1

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires insistent sur la nécessité d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Article 6.2

Accès à la formation des personnes en situation de handicap

L'accès des personnes en situation de handicap à la formation professionnelle doit être tout particulièrement favorisé.

Article 6.3

Situation des salariés des structures de moins de 11 salariés

La branche est principalement composée de structures de moins de 11 salariés.

En raison de leur effectif, ces structures ont parfois des difficultés à mettre en œuvre et financer les actions formation. Leurs salariés bénéficieront d'un accès renforcé aux outils d'information et d'orientation sur la formation des salariés et les responsables de ces structures seront encouragés à les mettre en œuvre.

Article 6.4

Situation des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés

Afin de favoriser leur évolution professionnelle, les structures employeurs s'efforcent de mettre en œuvre, en faveur des salariés ayant les qualifications les moins élevées, et en particulier ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, des actions de formation afin de faciliter leur évolution professionnelle.

Article 6.5

Égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle

Les parties signataires rappellent l'importance de favoriser l'égal accès à la formation pour tous les salariés, quelles que soit leur catégorie professionnelle et la taille de la structure employeur.

CHAPITRE VII

MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 7.1

Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCO)

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 transforme les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs en compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019.

Elle impose aux branches de désigner un OPCO par voie d'accord et de le transmettre à l'administration au plus tard le 31 décembre 2018.

Malgré un calendrier resserré et les nombreuses incertitudes, les organisations représentatives de la branche des diocèses de l'Église catholique en France ont décidé de se rapprocher du choix de l'enseignement privé non lucratif afin de désigner un opérateur commun en raison de la cohérence d'ensemble et de la pertinence économique qu'elles y trouvaient.

En effet, compte tenu de la cohérence de public, de la cohérence de métiers notamment avec une prédominance des métiers d'accompagnement, de formation et de conseil, de la cohérence de compétences avec des besoins de compétences expertes mais transférables d'une branche à l'autre (transmission de savoir, pédagogie...), de la cohérence de besoins d'évolution notamment avec l'enjeu de la digitalisation tant sur les contenus que sur leur mise en œuvre, les parties signataires reconnaissent la logique de filière permettant des passerelles d'évolution professionnelle entre ces deux branches.

1. Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent Wellcom en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) agréé au 1^{er} janvier 2019 de la branche sous réserve de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019.

Au regard de son accord constitutif signé par le MEDEF et les organisations syndicales de salariés, Wellcom est un OPCO à compétence nationale et interprofessionnelle.

Dans le respect du principe de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention des OPCO, Wellcom a vocation à devenir un OPCO inter-filières des services.

Dans une logique de secteur avec une cohérence de métiers et de compétences ou de cohérence d'activité et d'enjeux de société ou de cohérence économique et de clientèle ou encore de cohérence de besoins des entreprises, Wellcom a vocation à agréger des blocs de secteurs ayant des enjeux communs notamment d'emploi, de compétences, de formation, de mobilité et de services de proximité.

2. Missions de l'OPCO

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :

- le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- l'appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- l'appui technique aux branches adhérentes en matière de certification ;
- un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle

et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

- la promotion de la formation à distance (FOAD) et de la formation en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Article 7.2

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP est composée en nombre égal de représentants de l'union des associations diocésaines de France et des organisations syndicales représentatives.

La CPNEFP devra se réunir au moins une fois par an. Cependant, à la demande du collège salarié, à la majorité des organisations syndicales signataires, ou du collège employeur, il pourra être organisé une ou plusieurs réunions exceptionnelles en particulier si des circonstances particulières au sein de la branche l'exigent.

Ses missions en particulier sont les suivantes :

- examiner périodiquement l'évolution qualitative des emplois et de la qualification en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) ;
- faire la liste des formations éligibles et trouver les moyens de les faire reconnaître (cf. chapitre V, article 5.2, point 5) ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- procéder aux études et enquêtes qui lui paraissent nécessaires ainsi qu'à l'évaluation des dispositions relatives à la formation professionnelle des accords nationaux interprofessionnels ;
- établir les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- assurer la liaison, en matière de formation professionnelle, avec les pouvoirs publics, et notamment l'État et les conseils régionaux organisés sur le plan national ;
- définir les conditions de contractualisation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels propres à favoriser le cofinancement des actions concourant à la sécurisation des parcours professionnels ;
- se saisir des travaux d'évaluation réalisés par le conseil national d'évaluation de la formation professionnelle ;
- fixer les orientations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) sur les thèmes des objectifs et moyens de formation, sur les priorités des actions de formation et sur les études à conduire pour avoir une meilleure appréhension des problématiques de la branche.

Article 7.3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

L'OPMQ a pour mission d'examiner annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles de la branche, en s'inscrivant dans une démarche de réactualisation des cartographies concernant les métiers, ainsi que les qualifications requises pour ces métiers. Il est destiné à constituer un outil de pilotage en matière de formation professionnelle, d'orientation et de valorisation des compétences.

Devant permettre aux différents acteurs de la branche d'acquérir une meilleure visibilité tant quantitative que qualitative sur l'évolution des emplois et des métiers, il doit aussi permettre de

disposer d'éclairages spécifiques sur les besoins de compétences, de formation, pour certains métiers et certains publics, ainsi que sur les conditions, facilités et égalité d'accès à la formation professionnelle.

Il est composé en nombre égal de représentants de l'union des associations diocésaines de France et des organisations syndicales représentatives.

CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8.1

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les parties conviennent de se réunir tous les 3 ans dans le semestre précédant cette échéance afin d'examiner l'opportunité d'une révision du présent accord.

Article 8.2

Commission de suivi

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois par an afin d'examiner les conditions d'application du présent accord.

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants de l'union des associations diocésaines de France et des organisations syndicales représentatives.

Article 8.3

Révision. – Dénonciation

La révision et la dénonciation du présent accord interviendront dans les conditions prévues à aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 8.4

Notification. – Publicité. – Dépôt. – Entrée en vigueur

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord prend effet le lendemain de son dépôt auprès de l'administration du travail.

Article 8.5

Extension

Le présent accord fera l'objet de la procédure relative à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GUIDE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel, c'est quoi ?

C'est un moment de dialogue, entre l'employeur et le salarié, entièrement consacré à :

- l'évolution professionnelle du salarié ;
- ses qualifications ;
- ses souhaits de formation et les dispositifs auxquels il peut recourir.

À l'initiative de l'employeur : l'entretien professionnel est le plus souvent mené par le service RH, le (la) responsable de la gestion des « carrières », il peut – dans les petites structures – être fait par le supérieur hiérarchique. Il se déroule au sein de l'entreprise.

Attention : l'entretien professionnel est différent de l'entretien individuel annuel, il n'a pas pour objectif d'évaluer le travail d'un salarié mais bien d'aborder son parcours professionnel.

Un entretien professionnel pour qui ?

Tous les salariés sont concernés : CDI, CDD, contrat pro, à temps plein ou à temps partiel, CDI LEME.

Quand ?

L'entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans (à partir de l'entrée dans l'entreprise, puis de la date de l'entretien précédent).

Après une absence prolongée, notamment au moment où un salarié revient de congés : maternité, parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption, sabbatique, période de réduction d'activité, de mobilité volontaire sécurisée, arrêt maladie pour affection de longue durée ou mandat syndical.

Les salariés laïcs en mission ecclésiale se verront proposer un entretien professionnel :

- dans les 6 mois de prise de mission, en vue d'identifier le parcours de formation nécessaire au salarié tout au long de sa mission ;
- dans les 18 mois qui précèdent la fin de mission. Un bilan de compétences leur sera alors proposé en vue d'aider le salarié à identifier les compétences développées au cours de sa mission, à les valoriser, à définir son nouveau projet professionnel et à faciliter sa reconversion.

Pourquoi ?

Pour faire le point, tous les 2 ans, sur le parcours professionnel du salarié, ses compétences, ses souhaits, ses besoins de formation, pour l'informer sur les perspectives de l'entreprise en termes d'activité et d'emploi et le conseiller sur ses projets de formation.

Pour vérifier tous les 6 ans, que le salarié a bénéficié d'au moins de 2 des 3 actions suivantes au cours de ces 6 dernières années :

- suivi au moins une formation ;
- acquis des éléments de certification ou une VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour reprendre son poste dans les meilleures conditions après une absence prolongée.

Points à aborder

L'entretien professionnel est l'occasion d'aborder plusieurs points avec vos collaborateurs parmi lesquels :

- son poste de travail actuel (missions, évolutions...). Attention, il ne s'agit d'établir une fiche de poste ou de lister les tâches dans le détail = il convient de repérer les grandes missions et responsabilités du salarié. Le but étant d'identifier les compétences clés des salariés en vue de développer une gestion des emplois et compétences proactifs ;
- les compétences développées sur ce poste de travail et les difficultés que le salarié peut rencontrer, ou encore les points d'intérêt, les éléments de satisfaction du salarié dans son poste ;
- les formations déjà suivies, les certifications obtenues : diplôme(s), certificat de qualification professionnelle (CQP), etc. ;
- son projet professionnel, les souhaits de changement ou d'évolution du salarié, et les actions de formation envisageables pour favoriser le projet professionnel du salarié.

L'employeur, au cours de l'entretien professionnel, doit également informer le salarié sur :

- les dispositifs d'accompagnement et de formation existants pour la mise en œuvre de leur projet professionnel : bilan de compétences, les VAE ;
- les orientations stratégiques de l'entreprise et vérifier que son projet professionnel est cohérent avec ceux de l'entreprise ;
- le compte personnel d'activité...

Préparer son entretien professionnel

L'entretien doit être soigneusement préparé, par l'employeur comme par le salarié :

- l'organisation de l'entretien professionnel (lieu, date, horaire) incombe à l'employeur. Nous vous encourageons à remettre à l'avance au salarié un guide de préparation/guide de discussion ;
- l'employeur devra également préparer son entretien (rappeler les dates et intitulés de formation(s) suivie(s) par le salarié depuis son entrée dans l'entreprise, les diplômes connus, les dates des augmentations salariales, etc.).

Finaliser l'entretien professionnel, une formalisation écrite nécessaire

Il est indispensable de formaliser et d'assurer la traçabilité de l'entretien professionnel (compte rendu formalisé et signé par le salarié). Le salarié sera destinataire d'une copie de ce compte rendu et des conclusions de l'entretien.

Dans le cas où un salarié refuserait de bénéficier d'un entretien professionnel, il faudrait lui faire signer une décharge et la consigner.