

Accord du 10 novembre 2022

relatif aux priorités, aux objectifs
et aux moyens de la formation professionnelle

NOR : ASET2350315M

IDCC : 1979

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**GNC ;
SNRTC ;
GNI HCR ;
UMIH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses décrets d'application ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu l'accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi des HCR-CPNE-HCR ;

Vu l'accord du 16 décembre 2015 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle et de l'apprentissage, étendu par arrêté ministériel le 24 juillet 2017,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié la gouvernance de l'écosystème de la formation et l'interaction des acteurs entre eux.

Cette loi s'inscrit dans un contexte de fortes mutations du marché du travail, d'évolution des métiers et des compétences. Elle intervient alors que se manifestent d'importantes innovations pédagogiques en adéquation avec les besoins des entreprises, les attentes des apprenants, des salariés, des consommateurs mais aussi de développement de l'alternance, d'ingénierie de certification professionnelle, de renforcement de la digitalisation.

Aussi, elle se caractérise par une réforme de certains dispositifs existants, comme le compte personnel de formation, par la création d'un dispositif dédié à la reconversion et la promotion par l'alternance « Pro-A ». Elle réserve une place prépondérante à l'apprentissage, modifie en profondeur la gouvernance et le financement du système de la formation professionnelle.

Le présent accord sur les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle a pour objet de traiter de la politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Considérant que la formation est un levier essentiel pour assurer la compétitivité des entreprises l'employabilité et le parcours professionnel des salariés, les partenaires sociaux confirment leur engagement à construire une politique pro-active forte de qualification et de développement des compétences des salariés.

Conscients qu'une des spécificités du secteur est la présence majoritaire de TPME, les partenaires sociaux rappellent que, depuis longtemps, leurs préoccupations de formation et de qualification se sont portées sur ces entreprises. Ils s'attachent, également, à ce que la politique de formation optimise l'accès à la formation et à la qualification de l'ensemble des salariés de la branche, mais aussi des demandeurs d'emploi.

Les signataires insistent sur le fait que la construction des certifications professionnelles doit répondre à une volonté d'adaptation permanente aux attentes des entreprises et des bénéficiaires. La branche considère que la réussite de sa politique s'appuie sur un tutorat renforcé et un accompagnement en formation des entrants et des salariés dans toutes les entreprises de la branche.

Les défis à relever se conjuguent avec :

- un contexte sociétal et économique qui fait évoluer les métiers et engendre de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'adapter leur « culture du client » en impliquant l'ensemble des équipes en contact avec la clientèle ;
- un bouleversement engendré par la mutation des technologies et la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciales qui entraînent un changement en profondeur des pratiques. Ces bouleversements ont un impact direct sur les connaissances et compétences des salariés ainsi que sur le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise ;
- des enjeux écologiques qui se traduisent par une prise en compte accrue du développement durable et de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE), mais aussi d'exigences de sécurité alimentaire renforcées.

La crise sanitaire a accéléré et confirmé la nécessité de renforcer les outils, les moyens et les actions liées à l'attractivité des métiers et assurer un « vivier » de candidats (étude prospective Diag'Activ 2021). Les partenaires sociaux de la branche sont en revanche conscients que si certains métiers nécessitent des compétences pouvant s'acquérir rapidement, les entreprises offrent de nombreuses opportunités et débouchés qui imposent des prérequis et des qualifications.

Enfin, l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes, la formation des salariés en situation de handicap ou d'illettrisme sont des préoccupations fortes des partenaires sociaux. Ils entendent poursuivre les efforts entrepris pour favoriser la formation de ces personnes.

Ces défis sont majeurs à l'horizon des grands événements de 2023-2024 et constituent les grandes perspectives de cet accord. À ce titre, les orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNE-HCR revêtent un caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des HCR répertoriée IDCC 1979.

Chapitre 1^{er} Enjeux stratégiques de la formation professionnelle

Article 1^{er} | *Le marché de la branche des HCR*

La branche des HCR est un acteur majeur du tourisme et l'un des principaux moteurs de l'économie nationale. Elle est le 6^e employeur et le 1^{er} recruteur de France. Elle accueille annuellement plusieurs dizaines de milliers de nouveaux collaborateurs.

À l'échelle nationale, la branche des HCR comprend 620 962 salariés travaillant dans plus de 123 142 entreprises – Source ACOSS 2020.

Avec 98 % des entreprises employant moins de 50 salariés, elle est composée en grande majorité de TPME.

Adaptée par nature aux besoins des clientèles, françaises et étrangères, la branche se caractérise par une offre diversifiée, un déploiement sur l'ensemble du territoire, une mobilité importante des professionnels, une activité non délocalisable qui repose, en partie, sur le service et l'accueil. Cette diversité se traduit par les natures multiples des gammes de prestations proposées, la taille et la localisation des entreprises dans un cadre de tourisme, de loisirs ou d'affaires.

Ainsi, la branche comprend plusieurs grandes familles d'activités :

- la restauration traditionnelle, (familiale, gastronomique, thématique...) ;
- les hôtels et hôtels-restaurants ;
- les cafés, brasseries et bars ;
- les traiteurs ;
- la thalassothérapie.

Chaque famille regroupe une forte diversité de métiers dont la maîtrise des compétences techniques et la place du relationnel sont au cœur des prestations, qui font face à des mutations et des enjeux professionnels nouveaux. Les métiers se regroupent dans quatre domaines :

- les métiers de l'hébergement ;
- les métiers de la restauration/salle ;
- les métiers de la restauration/cuisine ;
- les métiers de l'administration, d'exploitation maintenance.

Avec 35 à 45 % du chiffre d'affaires des entreprises consacrés à la masse salariale, la compétence et la qualification des salariés sont une des clés de la performance économique et sociale des entreprises du secteur.

Article 2 | *Les enjeux de l'emploi*

La branche représente plus d'un million d'actifs constitué de plus 620 000 salariés auxquels viennent s'ajouter plus de 130 000 chefs d'entreprises et conjoints collaborateurs non-salariés et environ 230 000 saisonniers d'été et d'hiver.

77 % des contrats signés sont à temps complet et 46 % des emplois sont occupés par des femmes.

Moteur historique de la croissance de la branche, la restauration traditionnelle emploie 54 % des salariés de la branche.

L'évolution constante des aspirations de la clientèle et des pratiques professionnelles, entraîne une anticipation permanente des besoins et des qualifications des salariés afin de maintenir et développer leur employabilité et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

Face aux changements, les entreprises diversifient et personnalisent leurs offres face à un consommateur devenu « zappeur », en attente de transparence et de réassurance sur le produit (lié au contexte environnemental) et d'engagement (lié au développement durable). Dans un monde de plus en plus digitalisé, elles ont pu et su également développer des services de livraison, de vente à emporter.

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a fortement impacté la branche. Avec une baisse massive de 15 % des effectifs, les établissements de la branche cherchent prioritairement à reconstituer leurs effectifs en contrat à durée indéterminée.

Remédier à cette pénurie est devenu l'un des enjeux prioritaires incitant la branche à renforcer ses travaux sur la valorisation des métiers, l'émergence des vocations et la fidélisation des salariés. Il s'agit d'attirer de nouveaux talents et de les fidéliser.

Ce faisant, et même si le turnover est une pratique indispensable de promotion compte tenu de l'organisation RH et de la taille des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont également conscience du coût économique qu'il représente.

Ils mettent, en avant, les atouts de leurs métiers. À ce titre, ils rappellent qu'ils permettent une mobilité importante tant dans les entreprises que dans la branche, voire dans le secteur.

Ainsi, les salariés disposent de réelles perspectives d'évolution et de progression de carrière dans le cadre d'une promotion professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Les parties signataires se montrent attachées à ce que cette mobilité s'inscrive dans une logique de parcours d'évolution professionnelle au sein des établissements de la branche et/ou branches connexes.

Pour se faire, la branche a mis en place une politique de formation d'envergure, ciblée, encadrée qui s'articule autour de trois axes majeurs :

- mettre en place et sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- fidéliser les salariés ;
- favoriser les conditions de recrutement des nouveaux salariés.

Au-delà des formations obligatoires à tout employeur, les besoins en formation portent, à titre non exhaustif, sur les thématiques ci-après :

- le savoir être et l'accueil client ;
- le management et l'organisation ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- le développement durable ;
- le numérique ;
- la gestion des ressources humaines ;
- la communication ;
- les savoirs techniques de production culinaires en lien avec les nouvelles techniques et technologies.

2.1. Les changements des attentes et habitudes des consommateurs : l'évolution de la relation client

Six composantes fondamentales de la relation client à l'horizon 2025 ont été identifiées dans un portrait sectoriel de 2018, édité par l'OPCA Fafih ; il s'agit de :

- l'humain : faire preuve d'humanité, d'écoute, encourager le contact humain et authentique ;

- la qualité : garantir un niveau de qualité suffisant en termes d'esthétisation et de transparence notamment, sont de plus en plus importantes ;
- la sécurité : instaurer un climat de sécurité et donner des marques de confiance au client (outre la sécurité alimentaire, le choix des lieux, du cadre de l'établissement contribue à rassurer la clientèle ;
- la fluidité : assurer un parcours client intuitif, simple grâce à des systèmes et d'interfaces de réservation rapides ;
- la souplesse : savoir s'adapter à des contextes changeants, des demandes imprévues ; il s'agit de savoir s'adapter à des besoins variés et évolutifs, à des emplois du temps improvisés...
- une ouverture internationale : savoir s'adresser aux clientèles étrangères, c'est-à-dire pouvoir communiquer à l'oral et à l'écrit dans différentes langues, adopter l'attitude adéquate en fonction des codes culturels du client...

2.1.1. La montée en gamme de l'offre et la diversification des produits

Face à l'émergence des nouveaux modes de consommation des français, le marché de l'hôtellerie-restauration a pris les devants pour adapter son offre à la volonté de « mieux manger » des consommateurs.

La plupart des entreprises propose désormais des produits plus sains, plus écologiques bien souvent avec des formules qui incluent des produits issus de circuits courts, bio, végétariens, mais aussi des mets végan, sans lactose ou gluten tout au long de la journée.

Pour y parvenir elles sont engagées dans une démarche de restauration de qualité avec, notamment, le recours au « manger bio et local ».

2.1.2. La prise en compte du développement durable conjugué à la responsabilité sociétale de l'entreprise

Les entreprises de la branche s'inscrivent dans des démarches vertueuses telles que le recyclage de déchets (tri sélectif, compostage des déchets organiques, anti-gaspillage alimentaire), l'affichage de l'origine de la nourriture et le cycle d'approvisionnement, les économies d'énergie...

Les parties signataires, conscientes de la grande diversité des enjeux territoriaux liés à l'environnement, encouragent le plus grand nombre à participer à cette dynamique.

Notamment, ils rappellent les dispositions de la loi AGEC (anti-gaspillage et pour une économie circulaire) du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire qui prévoient la diminution significative de l'utilisation des plastiques à usage unique dont certaines sont entrées en vigueur en 2021 et d'autre, le 1^{er} janvier 2022.

2.2. L'adaptation à la transition numérique

Le développement et l'impact des nouvelles technologies sur les organisations et la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciales entraînent un changement en profondeur des pratiques dans les métiers et dans l'évolution des compétences des salariés.

L'ensemble des postes de travail sont concernées. En effet, le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle : l'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies de paiement se développent, l'aspect e-réputation doit être pris en compte.

La communication digitale via les réseaux sociaux fait désormais partie intégrante du quotidien des entreprises et est l'un des axes de développement majeur de la stratégie commerciale et marketing des entreprises.

Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) est rassurant pour le client. Celui-ci demande à avoir accès à des solutions digitales qui apportent praticité, services et offres simplifiées.

Ce cadre de travail, de plus en plus digitalisé, accentue la nécessité pour les salariés de se former au numérique. L'enjeu est double : être en capacité de connaître/maîtriser les techniques du digital et se former avec les outils du digital.

2.3. L'attractivité des métiers

Les entreprises de la branche recherchent des profils susceptibles de s'aguerrir aux techniques professionnelles.

À cet effet, les partenaires sociaux disposent de leur propre site et supports, métiers-hôtels-resto, pour les repérer et travailler sur l'image des métiers : <https://www.metiers-hotel-resto.fr/>

Ils jugent essentiel d'aller au-devant des publics lors de différents événements organisés sur l'ensemble du territoire et appellent à une meilleure information dans le déploiement des initiatives en faveur des collégiens et des lycéens. De surcroît, la branche inscrit comme une priorité la mobilisation des professionnels sur les territoires avec une présence effective dans les forums.

Les concours et compétitions des métiers, médiatisés pour certains contribuent à l'attractivité des métiers. Les partenaires sociaux entendent valoriser cette promotion par l'excellence auprès des publics et de l'ensemble de l'offre de formation.

Il convient de rappeler que l'accueil et l'accompagnement des stagiaires en entreprise est, également, un vecteur fort de valorisation des métiers.

Enfin, les conseils régionaux déjà partenaires de la branche dans de nombreux projets, sont depuis 2018, en charge de l'information et l'orientation. La branche s'attache à développer les contrats d'objectifs territoriaux afin de mieux partager et mutualiser les initiatives dans l'intérêt des publics qui souhaitent rejoindre les entreprises d'hôtellerie et de la restauration.

Article 3 | *Les enjeux de la formation : certifier et qualifier*

Quels que soient les profils des personnes bénéficiant d'une formation, l'objectif des partenaires sociaux est de favoriser leur intégration en entreprise et sécuriser leur parcours professionnel. Ils se mobilisent pour développer la qualification des salariés et/ou favoriser la promotion sociale en valorisant l'obtention de qualifications complémentaires, notamment pour les personnes les moins qualifiées.

Cette démarche se conjugue avec un enrichissement de l'offre de formation par des contenus liés à la transition écologique et au développement durable.

3.1. Les axes majeurs de la politique de formation

À titre non exhaustif, il s'agit de :

- favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle par la formation en alternance – des jeunes et des demandeurs d'emploi, et/ou par la VAE ;
- lutter contre l'obsolescence des compétences en optimisant l'évolution professionnelle dans le cadre du plan de développement des compétences et de la « Pro-A » ;
- porter attention à la formation de publics éloignés de l'emploi ;
- promouvoir l'orientation professionnelle ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises, notamment celles de moins de 50 salariés et des TPE ;
- veiller à la non-discrimination à l'embauche ;
- s'assurer d'une politique de financement ambitieuse des formations.

3.2. Les certifications et qualifications reconnues par la branche

Depuis 1994, la branche s'est organisée pour construire et développer ses certifications en complément de celles existantes. La réactivité des partenaires sociaux permet de tenir compte des évolutions du marché, des nouvelles modalités pédagogiques et des publics.

La branche professionnelle s'appuie sur deux grands pôles techniques et managériaux – la restauration et les hébergements – et quatre grands services – la cuisine, le service en salle, la réception et les étages.

À la date de conclusion du présent accord, sont privilégiés les diplômes, titres et certifications de la filière notamment :

- les titres à finalité professionnelle ;
- les CQP ;
- la RECAPE ;
- le répertoire spécifique ;
- les diplômes.

Dans cette logique de priorités de formation pour occuper les emplois, la branche a reformulé le contenu et les objectifs de l'une de ses certifications la reconnaissance d'aptitude à l'emploi (RECAPE).

Créée par la profession, la RECAPE constitue le premier jalon d'une trajectoire professionnelle qualifiante, celle-ci peut être associée, sous certaines conditions, à un contrat de professionnalisation visant une certification professionnelle de branche de niveau supérieur.

En effet l'accès à l'ensemble des certifications métiers nécessite de disposer des prérequis de base.

La RECAPE qui couvre désormais l'ensemble des branches des hébergements et des restaurations, permet de construire et de valider ces prérequis autour de trois thèmes essentiels : les savoirs et connaissances de base, les savoirs-être en restaurations et hébergements.

3.3. CERTIDEV

Créées par les branches relevant des activités liées aux restaurations, hébergements et tourisme CERTIDEV est l'organisme certificateur pour tout ce qui a trait aux certifications professionnelles.

Il agit sous la responsabilité de son conseil d'administration dont il exécute les décisions et en assure le suivi, en liaison avec les CPNEFP des branches représentées en son sein et assure l'organisation administrative des examens, des jurys et des certifications.

Il organise également pour le compte de la branche des HCR la relation avec les organismes de formation notamment lors de leur demande d'habilitation à la mise en place d'actions de formation validées par une certification de la branche.

Chapitre II L'accès à l'emploi par la formation

Article 4 | L'entrée dans l'emploi

4.1. Les dispositifs avec contrat de travail

Vecteur d'emploi et d'intégration, la branche des HCR est un fort recruteur de jeunes dans le cadre de la formation en alternance et par l'apprentissage. Cette capacité traditionnelle de formation en situation de travail est une opportunité pour de nombreux bénéficiaires, jeunes et moins jeunes, de s'insérer dans l'emploi.

C'est notamment vrai pour les jeunes qui, dans une étude publiée en février 2020 (Dares) sont plus de 963 000 âgés de 16 à 25 ans et qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation sur le territoire national.

4.1.1. Le contrat d'apprentissage

Les signataires rappellent leur attachement traditionnel à l'apprentissage, fortement développé dans la branche ; celui-ci s'articule étroitement autour de l'apprenti dans un partenariat entreprise/CFA ; la qualité et la continuité de ce partenariat conditionnent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage et formateurs de CFA.

Objectif, bénéficiaires, durée du contrat

Le contrat d'apprentissage a pour objectif l'acquisition d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires sont :

- les jeunes de 16 à 29 ans révolus ;
- les personnes reconnues travailleur handicapé ;
- les personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise ;
- les jeunes d'au moins 15 ans, ayant achevé la classe de 3^e ;
- les personnes visées à l'article D. 6222-1 du code du travail pour qui la limite d'âge n'est pas applicable.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est conclu CDI) est de 6 mois à 3 ans, selon la profession et le niveau de qualification préparé.

4.1.2. Le contrat de professionnalisation

Objectif et bénéficiaires

Pour la branche les objectifs attendus sont l'acquisition :

- un diplôme, un titre professionnel, un titre à finalité professionnelle, un CQP ou CQPI, enregistré au RNCP ;
- des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences ci-après désigné « OPCO », en accord avec le salarié.

Par ailleurs, les partenaires sociaux privilégient les qualifications retenues dans la CCN.

Les bénéficiaires sont :

- les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- les bénéficiaires RSA, ASS, AAH ;
- les personnes sortant d'un CUI.

Durée du contrat et de la formation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée déterminée ou dans le cadre d'un contrat à durée à déterminée.

Le contrat à durée déterminée est de 6 à 12 mois. Cette durée peut être portée directement à 36 mois selon l'âge du bénéficiaire du jeune.

Les enseignements ont une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de la période d'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; cette durée ne peut pas être inférieure à 150 heures. Un accord de branche peut toutefois porter cette durée au-delà de 25 %, soit pour certains publics (bénéfi-

ciaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un contrat unique d'insertion, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, etc.), soit pour certaines qualifications.

4.2. Le tuteur. Le maître d'apprentissage. Le maître de stage

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.

Le tuteur/le maître d'apprentissage/le maître de stage a pour mission :

- d'accompagner le salarié, le stagiaire dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, informer et guider les salariés et stagiaires tutorés ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences/de qualifications et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- si nécessaire, de participer à toute évaluation des qualifications et certifications.

Il assure la liaison entre les centres de formation et ses alternants.

4.3. Les quotas d'alternants et de stagiaires

Les partenaires sociaux rappellent que :

- le nombre de stagiaires s'apprécie en fonction de l'effectif de l'entreprise (code de l'éducation, art. R. 124-10), soit 15 % de l'effectif arrondis à l'entier supérieur pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés, et 3 stagiaires pour celles dont l'effectif est inférieur à 20 ;
- le nombre de salariés confiés à un maître d'apprentissage est limité à 2 simultanément ; celui-ci peut encadrer, éventuellement, un 3^e apprenti sous réserve que celui-ci soit redoublant (art. R. 6223-6 du code du travail) ;
- le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à 3 bénéficiaires d'un contrat en alternance simultanément (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation). L'employeur ne peut assurer le tutorat qu'à l'égard de plus de deux salariés.

Les parties signataires s'accordent sur le fait que le cumul des bénéficiaires alternants/stagiaires accompagnés « simultanément » par un salarié doit être limité à 3 ou 2 s'il s'agit d'un employeur.

4.4. Le permis de former

Conscients de l'importance de la mission du tuteur et du maître d'apprentissage, la branche a construit un parcours de formation obligatoire au travers du permis de former.

Grâce à cette formation, ceux-ci acquièrent la pédagogie et les méthodes éducatives nécessaires à la transmission de leur métier.

Cette formation comprend :

- une formation « initiale » pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadrés d'alternant au cours des 5 années précédant la date de signature du contrat en alternance ;
- une formation de « mise à jour », renouvelable tous les quatre ans par tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Le tuteur/maître d'apprentissage doit être en possession de son permis de former en cours de validité préalablement à la signature du contrat de travail en alternance.

Article 5 | *Le retour à l'emploi*

Il existe différents dispositifs de formation, certifiants et qualifiants, pour les demandeurs d'emploi.

5.1. La POE

La POE est une action de formation préalable à un recrutement qui vise l'acquisition des compétences professionnelles requises pour exercer un emploi à pourvoir. Destinée aux demandeurs d'emploi, elle prend deux formes :

5.1.1. La POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective)

Mise en œuvre par la branche, elle est déployée auprès de plusieurs bénéficiaires pour des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Dans la restauration, les métiers en tension identifiés concernent principalement le service, la cuisine, dans l'hébergement, il s'agit des métiers des étages principalement. Son financement est assuré par l'OPCO.

5.1.2. La POEI (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle)

Mise en œuvre dans le cadre d'un besoin de recrutement identifié par une entreprise, concernant un CDD de 12 mois minimum ou un CDI, son financement est assuré par Pôle emploi, mais peut être également prise en charge par l'OPCO.

5.2. La PMSM (Période de mise en situation en milieu professionnel)

Il s'agit d'une expérience professionnelle en vue de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel grâce à des situations réelles de travail.

5.3. L'AFPR (Action de formation préalable au recrutement)

Elle permet au demandeur d'emploi de se former pour répondre à une offre d'emploi de 6 à 12 mois. Cette aide financière vise à combler les écarts de compétences que le demandeur d'emploi détient et celles requises par le poste.

5.4. Les programmes des conseils régionaux

Les conseils régionaux ont la responsabilité pleine et entière de la formation des demandeurs d'emplois. À ce titre, ils proposent de multiples accès aux qualifications via des actions de formation.

La branche souhaite généraliser les partenariats d'ores et déjà construits avec plusieurs régions visant à mutualiser les initiatives en faveur de l'insertion durable des demandeurs d'emploi formés.

Chapitre 3 Les parcours professionnels des salariés

Article 6 | *Acquérir et renforcer ses compétences*

6.1. La « Pro-A »

La « Pro-A » est un dispositif de formation en alternance avec un objectif de qualification/certification.

6.1.1. Objectifs et certifications

L'objectif de la « Pro-A » est de changer de métier ou de profession ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en alternance qualifiantes.

La branche a défini les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans un accord signé le 5 novembre 2020, étendu le 11 mars 2021 ; la « Pro-A » permet également, d'obtenir le certificat CléA (et le CléA numérique).

6.1.2. Bénéficiaires

Les salariés éligibles à la « Pro-A » disposent d'un CDI. Sont également concernés les bénéficiaires d'un CUI, les salariés placés en activité partielle d'un niveau inférieur à la licence (niveau 6 – anciennement II).

6.1.3. Déroulement et durée

La « Pro-A » se déroule sur une période de 6 à 12 mois. Elle peut s'étendre jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans qualification et les salariés en CUI.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » avec un minimum de 150 heures (à l'exception de CléA).

6.2. Les socles de connaissances et de compétences

Les parties signataires se mobilisent afin que les salariés peu qualifiés, sans certification professionnelle et parfois fragilisés par les évolutions économiques et technologiques s'inscrivent dans une démarche CléA afin de sécuriser leur parcours professionnel et préserver leur employabilité. Ils rappellent que celle-ci peut être initiée par le salarié, l'employeur, un représentant du personnel, un prestataire de conseil en évolution professionnelle...

■ Le CléA :

Socle de connaissances et de compétences professionnelles, CléA est une certification inscrite au répertoire spécifique des certifications et des habilitations ayant pour objet la validation, voire l'acquisition d'un socle de connaissances de base. Cette certification atteste que son bénéficiaire possède une maîtrise suffisante des connaissances et compétences indispensables à son évolution professionnelle.

■ Le CléA numérique :

Le CléA numérique s'appuie sur un référentiel de connaissances et de compétences relatives à l'usage du numérique au sein d'un environnement de travail. Il atteste de la maîtrise de 4 compétences clés : identifier son environnement et utiliser les outils associés, acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé, interagir en mode collaboratif, appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique.

■ Le CléA management

Les partenaires sociaux sont impliqués dans la mise en œuvre de la certification de base des compétences de management, le CléA management. Issue de l'accord national interprofessionnel portant diverses orientations pour les cadres, élaborée au sein de l'association paritaire Certif Pro, cette certification vise à identifier et objectiver les compétences requises pour assurer un management de qualité et humainement responsable, quel que soit le secteur d'activité.

Article 7 | *Se perfectionner et s'adapter aux évolutions : le plan de développement des compétences*

Le plan de développement des compétences permet aux salariés de suivre des actions de formation développées à l'initiative de l'employeur.

Le plan de développement des compétences vise à :

- préparer les compétences nécessaires pour faire face aux évolutions en cours ;
- adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- développer les compétences transverses.

La compétence peut être définie comme « la mise en œuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ou un métier ».

7.1. Actions de formation relevant du plan de développement des compétences

Deux types d'actions relèvent du plan de développement des compétences : les actions obligatoires et celles « non obligatoires ».

- les actions de formation obligatoires conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les actions de formation « non obligatoires » constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de VAE et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. Il peut inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Par ailleurs, certaines actions inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires prévues à l'article L. 6321-6 du code du travail.

7.2. Domaines de formation prioritaires

Les domaines prioritaires retenus par la branche sont les suivants :

- la sécurité et la qualité de vie au travail ;
- la relation client, langues ;
- les techniques métiers ;
- le management ;
- les ressources humaines, recrutement, gestion ;
- la communication, digital, réseaux sociaux ;
- le développement durable ;
- ...

7.3. La formation professionnelle dans les TPME

Les partenaires sociaux sont conscients qu'il est impératif de préserver la compétitivité des TPME en les accompagnant, par la formation, dans la connaissance de l'évolution de la clientèle et de la concurrence liées aux nouvelles technologies de l'information et de la commercialisation des prestations.

En effet, les moyens financiers mutualisés dégagés par les contributions formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de partir en formation sans

remplacement sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dispositifs de formation constituent un frein au départ en formation des TPME.

Plus généralement, ces entreprises rencontrent des difficultés à bien identifier et définir leurs besoins en matière de formation. Pour les aider dans cette démarche, l'OPCO déploie une offre de services spécifique, le Diag RH (cf. article 10.2).

7.4. Actions collectives de branche et transverses

Les actions collectives répondent aux priorités fixées par la branche, actualisées chaque année.

Ce dispositif apporte aux entreprises ainsi qu'aux salariés, la possibilité d'accéder à des formations de qualité, répondant aux recommandations légales et réglementaires quant aux contrôles de la formation.

Les formations éligibles au dispositif action de branche sont décidées par la branche. L'inscription s'effectue sur le portail offre de formation aux conditions de financement du plan de développement des compétences.

Article 8 | La gestion des emplois et des compétences

8.1. La GEPP (Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels)

La GEPP s'impose à l'entreprise de plus de 300 salariés. Elle permet d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions, d'améliorer les méthodes de gestion des ressources humaines.

La compétence a progressivement été perçue comme une ressource essentielle au service des objectifs stratégiques des entreprises. À la recherche d'une compétence spécifique, ou confrontées à l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles, y compris dans les emplois les moins qualifiés, celles-ci font face à des besoins dont la satisfaction se conjugue avec la notion de compétence.

La loi du 5 septembre 2018 a modifié les dispositions concernant la GPEC, celle-ci portant désormais l'appellation « Gestion des emplois et des parcours professionnels » GEPP, sans que cette modification n'impacte en profondeur le concept. À noter qu'à la signature du présent accord, l'acronyme GPEC est encore utilisé, notamment dans le cadre d'un accord de branche.

8.2. Entreprises de 300 salariés et plus : négociation d'un accord GEPP

La GEPP a pour finalité d'anticiper et d'accompagner le changement de façon dynamique en mettant en œuvre les process RH adéquats. Elle permet d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions, d'améliorer les méthodes de gestion des ressources humaines.

La mise en place de la GEPP dans les entreprises employant au moins trois cents salariés est décrite à l'article L. 2242-20 du code du travail (modifié par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021). Ainsi, tous les trois ans, l'employeur doit engager « sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise [...] » une négociation sur la GEPP et sur la mixité des métiers dont les thèmes sont visés à l'article précité.

Au-delà de la négociation obligatoire, les partenaires sociaux encouragent les PME de moins de 300 salariés à s'engager dans une démarche de GEPP.

8.3. La gestion des compétences dans les TPME

Celles-ci rencontrent bien souvent des difficultés à appréhender une approche de gestion des compétences qu'elles perçoivent éloignée de leurs préoccupations quotidiennes. C'est pour-

quoi, il convient de les accompagner dans une démarche de sensibilisation en partant de leurs besoins opérationnels, et de traduire la question des compétences en langage « métiers ».

L'offre de services en faveur des entreprises de moins de 250 salariés

Convaincu que la relation d'accompagnement doit être fondée sur des engagements réciproques, avec d'un côté les entreprises qui se positionnent comme des partenaires dans la co-construction d'une réponse, et de l'autre des structures d'accompagnement jouant un rôle de « facilitateurs », le conseil d'administration de l'OPCO met en place différents outils au service des entreprises de moins de 250 salariés.

Le pré-diagnostic, une première étape pour connaître les besoins de l'entreprise

Le pré-diagnostic répond à 2 objectifs :

- balayer rapidement la situation de l'entreprise en termes d'activité, d'emploi, de gestion des compétences, de formation et de conformité avec la réglementation ;
- identifier les besoins d'accompagnement orienter l'entreprise vers l'offre de services la mieux adaptée à ses priorités immédiates.

Le pré-diagnostic est entièrement pris en charge par l'OPCO.

Un diagnostic et une prestation de conseil RH pour aller plus loin

À l'issue du pré-diagnostic, si la situation de l'entreprise le nécessite, un diagnostic approfondi suivi d'une prestation de conseil RH réalisée par un consultant expert peut lui être proposé.

Le diagnostic et la prestation de conseil RH visent à aider l'entreprise dans la gestion de ses ressources humaines au vu du contexte de crise et de la situation économique en lien avec sa stratégie de développement ou le projet d'entreprise.

Cet accompagnement personnalisé peut répondre aux besoins suivants (liste non exhaustive) :

- accompagnement à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise Covid-19 ;
- recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise ;
- organisation du travail ;
- professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise ;
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- amélioration du dialogue social...

Le diagnostic et la prestation de conseil RH sont cofinancés par l'État et l'OPCO.

Article 9 | ***Œuvrer pour l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation***

9.1. Optimiser la formation des saisonniers

Pour une part importante, l'activité touristique est une activité saisonnière (saison d'hiver, saison d'été, périodes de vacances scolaires...). Le travail saisonnier est particulièrement représenté dans les régions situées en bord de mer.

La formation des saisonniers est un enjeu majeur en faveur de ce public. À cet effet, les signataires confient à la CPNE-HCR qui dispose de l'expertise nécessaire, le soin d'optimiser l'accès à la formation de ce public.

9.2. Promouvoir la formation des salariés en situation de handicap

Différentes mesures d'ordre légal et réglementaire sont mises en œuvre. À titre d'exemple :

- l'article D. 6323-3-3 du code du travail (décret du 7 juin 2019) prévoit une majoration de l'alimentation annuelle du CPF, en faveur, notamment, des salariés handicapés (800 €/an plafonnés à 8 000 €) ;

- l'accès à la formation est facilité pour les CFA qui disposent d'un référent handicap et perçoivent une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

De leur côté, les parties signataires recommandent aux entreprises de mettre en place des formations adaptées aux personnes handicapées en faisant appel à un prestataire spécialisé lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un service de formation interne. Elles préconisent le recours à toute mesure facilitant le suivi des enseignements et l'aménagement, le cas échéant, des conditions d'examen avec l'accompagnement de l'organisme de formation et rappellent que la branche pilotera une série d'actions d'accompagnement et de conseils à ses adhérents dans l'optique de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

À titre d'exemple, elle réalise des outils de communication adhérents/personnes handicapées. Elle peut être amenée à effectuer du sourcing pour des recrutements de candidats sur des postes qualifiés : cuisine, salle, hébergement.

Des accords avec l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) ont été signés et les partenaires sociaux ont négocié la création de commissions paritaires concernant les collaborateurs handicapés afin de promouvoir leur recrutement ainsi que leur maintien dans l'emploi.

9.3. Se mobiliser pour une égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation

Alors que la formation est un des leviers de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à caractéristiques d'emploi identiques, les femmes se forment moins fréquemment que les hommes : les écarts entre femmes et hommes sont particulièrement importants parmi les non-diplômés, les employés et les ouvriers. La période qui suit la naissance d'un enfant est également une période peu propice aux formations pour les femmes. Par ailleurs, la proportion relativement importante des femmes employées en contrat court ou à temps partiel est un frein à leur accès à la formation. De ce fait, celles-ci sont souvent contraintes de se former en dehors de leur temps de travail (étude Dares juillet 2020).

Ainsi, les femmes suivent en moyenne plus que les hommes des formations courtes ; elles ont une probabilité plus faible de suivre des formations plus longues d'au moins 18 heures (32 % des femmes contre 40 % des hommes) ; pour mémoire, à situation égale par rapport à un homme, une femme a eu 19 % de probabilité en moins d'avoir suivi une formation entre 2010 et 2015 (étude Dares juillet 2020).

Dans ce cadre, la branche a initié une démarche pro-active en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

9.4. Développer les actions de lutte contre l'illettrisme et français langue étrangères (FLE)

Les partenaires sociaux estiment important de développer une communication forte et ciblée sur le problème de l'illettrisme dans l'entreprise. Leur priorité est, également, d'optimiser les financements afin que les salariés concernés bénéficient de formations adaptées à leur situation.

Les parties signataires rappellent également l'importance de l'apprentissage du français à des apprenants non-francophones en France dans le cadre du programme FLE (Français langue étrangère).

D'une façon générale, la non-maîtrise des savoirs de base ou les difficultés rencontrées par certains salariés avec la langue française peuvent les freiner dans l'acquisition des compétences

professionnelles clés : savoir lire une consigne, comprendre les consignes de sécurité, respecter les procédures qualité...

9.5. Agir en faveur de la non-discrimination à l'embauche

Les signataires rappellent que la discrimination est une inégalité de traitement interdite par la loi (sexe, âge, état de santé...) qui, plus précisément en fixe les domaines. À ce jour, 20 critères de discrimination, parmi lesquels figure l'embauche, sont identifiés par le législateur.

Afin de contribuer à pallier ce risque, toute entreprise employant au moins trois cents salariés doit faire en sorte que les salariés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

De leur côté, de nombreuses entreprises présentent aujourd'hui la diversité comme une des clés de leur performance. Cette démarche tend à garantir la non-discrimination au moment du recrutement, de la formation, de la rémunération ou du développement de carrière.

Chapitre 4 Être acteur de son évolution professionnelle

Article 10 | La VAE

La VAE est un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle. Elle permet à chacun de transformer ses compétences, acquises durant ses expériences professionnelles et extra-professionnelles, en un diplôme, un titre professionnel, un titre à finalité professionnelle, un CQP ou CQPI inscrit au RNCP.

La démarche de VAE repose sur un travail personnel de description des activités exercées en lien avec la certification visée. Ce travail est soumis à un jury qui décide de la validation de tout ou partie de la certification.

La VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du CPF, du plan de développement des compétences. Elle peut être précédée d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises et les salariés à recourir à ce dispositif.

10.1. Recevabilité de la demande

Pour s'engager dans une démarche VAE, le candidat doit justifier d'au moins un an d'expérience professionnelle ou extra professionnelle, acquise de manière continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel, en rapport direct avec la certification visée.

10.2. Accompagnement et financement

Les parties signataires recommandent qu'un accompagnement du candidat soit organisé par l'organisme certificateur et/ou un prestataire indépendant.

La durée de l'accompagnement est, en moyenne, comprise entre 10 et 40 heures. Il peut comprendre une analyse de l'expérience, un appui méthodologique pour la constitution du dossier de validation, une préparation à l'entretien avec le jury et à la mise en situation professionnelle (lorsque celle-ci est prévue par le référentiel de la certification).

Il peut également inclure une assistance à l'orientation vers une formation complémentaire en cas d'acquisition partielle de la certification.

L'accompagnement peut être financé par l'OPCO, l'employeur, Pôle emploi, le conseil régional ou une association « Transition Pro ».

Le compte personnel de formation est un compte à la main du salarié qu'il peut mobiliser pour effectuer une formation sur son temps de travail ou en dehors de son temps de travail. Il est attaché à la personne qui conserve ses droits quels que soient les événements survenant au cours de sa carrière.

Le compte personnel de formation permet à chaque salarié d'acquérir des droits monétisés à la formation, mobilisables tout au long de la vie professionnelle.

Le CPF fait partie intégrante du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPA a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels en permettant aux demandeurs d'emploi et aux salariés du secteur privé (quelle que soit la nature de leur contrat de travail) de conserver leurs droits à la formation et à la lutte contre la pénibilité lorsqu'ils changent d'employeur. Il est portable de l'entrée sur le marché du travail et à la retraite. Il prend la forme d'une plateforme numérique qui regroupe, outre le CPF :

- le compte d'engagement citoyen (CEC) ; celui-ci recense les activités de bénévole, de volontaire ou de maître d'apprentissage des salariés. Il permet d'acquérir des droits à formation inscrits sur le CPF ;
- le compte professionnel de prévention (C2P) ; ce dispositif permet aux salariés travaillant dans des conditions difficiles de bénéficier de facilités d'accès à la formation. L'évaluation des risques professionnels est appréciée en fonctions de seuils fixés par la réglementation. Ce faisant, le salarié cumule des points sur son C2P ; il peut, en outre, bénéficier d'une retraite anticipée.

11.1. Bénéficiaires

Le CPF est accessible à toute personne active de l'entrée sur le marché jusqu'au départ à la retraite. Sont concernées les personnes de 16 ans et plus et, par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage.

11.2. Information des salariés

Chaque personne dispose, sur le site officiel « moncompteformation.gouv.fr » d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'être acteur de son CPF.

Ce site lui permet également :

- d'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en euros enregistré sur son compte) ;
- d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du CPF ;
- d'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation ;
- d'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle.

11.3. Formations éligibles et déroulement du CPF

Les formations éligibles sont inscrites soit au RNCP, soit au répertoire spécifique.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur. Ce n'est pas le cas si la formation se déroule en dehors du temps de travail. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

11.4. Alimentation du CPF et financement

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, à condition que la durée

conventionnelle ne dépasse pas la durée légale de 35 heures, acquièrent 500 euros par an pour se former dans la limite d'un plafond de 5 000 euros.

Les salariés pas ou peu qualifiés (niveau infra 3) qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, à condition que la durée conventionnelle ne dépasse pas la durée légale de 35 heures, l'alimentation est fixée à 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Les conditions de prise en charge du CPF figurent sur le site de l'OPCO.

11.5. Abondement du CPF

Selon des critères fixés par la branche par sa section paritaire professionnelle, l'OPCO prend en charge les abondements CPF au titre du plan de développement des compétences, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'Opco peut également prendre en charge l'abondement du CPF au titre des versements volontaires des entreprises et des versements conventionnels décidés par la branche lorsque l'accord de branche ne comporte pas de disposition contraire et en cas d'acceptation expresse par la branche.

Dès lors qu'un salarié bénéficiant du dispositif spécifique APLD décide de mobiliser les droits qu'il a acquis au titre du CPF pour se former, les parties signataires s'accordent sur le fait que, dans le cas où les droits acquis par le salarié ne couvriraient pas l'intégralité du coût de la formation, un financement complémentaire pourra être envisagé. Sur proposition de la branche, cette mesure sera soumise à l'accord de l'OPCO, sous réserve de ses disponibilités financières.

Article 12 | *Le CPF de transition professionnelle*

Le CPF de transition professionnelle est un dispositif de financement de la formation et de tout ou partie de la rémunération, permettant au salarié de changer de métier, de profession et/ou de se qualifier.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à orienter vers ce dispositif d'accès à la formation les salariés dont le besoin en formation correspondrait aux objectifs du CPF de transition.

12.1. Formations éligibles et conditions d'accès

La formation doit être qualifiante, inscrite au RNCP ou au registre spécifique. Elle est accessible par la VAE.

Le CPF de transition est ouvert à tout salarié à temps plein ou à temps partiel. Les conditions d'ancienneté varient selon que le salarié est en CDI ou en CDD :

- lorsque le salarié est en CDI : il doit justifier d'une ancienneté égale au moins à 24 mois consécutifs ou non, dont douze mois dans la même entreprise ;
- lorsque le salarié est en CDD : il doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, qu'elle qu'ait été la nature de contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois. La demande de financement doit être effectuée alors que le salarié est en poste et la formation doit commencer au maximum 6 mois après la fin du contrat.

12.2. Prise en charge et rémunération

Le projet de transition professionnelle nécessite une validation de sa pertinence par l'association régionale « Transition Pro » pour pouvoir être financé et réalisé. Le contenu du dossier de demande de prise en charge est fixé par arrêté ministériel.

12.2.1. Prise en charge

Le prix de la formation (frais pédagogiques et de validation de la certification) est examiné et pris en charge par les associations Transition Pro. Celles-ci mobilisent prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié. Lorsque celui-ci bénéficie d'un abondement complémentaire, ce dernier est versé à « Transition Pro » par le ou les différents financeurs du projet.

12.2.2. Rémunération

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail et le salarié en CDI, sa rémunération pourra varier de 60 % à 100 % au regard de son revenu et de la durée de la formation. L'employeur est ensuite remboursé chaque mois par l'association Transition Pro, selon le barème de prise en charge.

Lorsque le salarié est en CDD sa rémunération est calculée sur le salaire moyen. Elle est versée par l'association Transition Pro. Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle. Il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Chapitre 5 Les outils d'information et d'orientation professionnelle

Article 13 | *L'entretien professionnel*

L'entretien professionnel est un levier fort de management dans l'entreprise et constitue un pilier de la gestion des ressources humaines de l'entreprise.

13.1. Objet

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de s'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours professionnel.

13.2. Périodicité

Sauf accord collectif prévoyant une périodicité différente, il est réalisé tous les 2 ans.

Tous les 6 ans, un entretien « d'état des lieux » permet de faire le bilan sur le parcours professionnel du salarié et d'apprécier s'il a :

- 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.

Le suivi d'une AFEST peut être comptabilisé lors du bilan de l'entretien professionnel.

13.3. Ancienneté du salarié

Sont concernés les salariés justifiant de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, certains cas d'absence peuvent ouvrir la possibilité de réalisation de l'entretien avant l'écoulement de ces deux ans.

13.4. Contenu de l'entretien et abondement correctif

L'employeur doit informer le salarié sur, à titre non exhaustif :

- l'activation de son compte personnel de formation ;

- les abondements qu’il est susceptible de financer ;
- le conseil en évolution professionnelle.

Lorsque, dans les entreprises d’au moins 50 salariés, un salarié n’a pas bénéficié, durant une période de 6 ans des entretiens professionnels et d’au moins une formation autre que les formations obligatoires – ces deux critères s’appliquant de manière cumulative –, l’employeur doit abonder le CPF de ce salarié d’un montant de 3 000 €.

Article 14 | Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d’analyser les compétences professionnelles et personnelles d’un salarié, ses aptitudes et motivations à l’appui d’un projet d’évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu’avec son accord.

14.1. Déroulement

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne et se déroule au maximum sur 24 heures.

Le bilan est réalisé sous la conduite d’un prestataire *ad hoc* et sa durée est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Article 15 | Le CEP

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d’accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s’il y a lieu, d’établir un projet d’évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d’activité...). Il est effectué par des conseillers d’organismes habilités.

15.1. Conditions de réalisation et déroulement

L’accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est réalisé sur son temps libre. Un accord de branche ou d’entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le CEP peut se dérouler sur le temps de travail.

Chapitre 6 Déroulés pédagogiques et actions de formation

Article 16 | Une action de formation redéfinie

L’action de formation, qui est au cœur du système de la formation professionnelle, évolue au fil des réformes. Parce qu’elle influe sur la politique de formation des entreprises, l’achat des formations financées sur les fonds de la formation et l’offre des organismes de formation, la définition de l’action de formation comporte des enjeux importants.

Aujourd’hui, l’action de formation doit être considérée comme un parcours pédagogique et doit viser un objectif professionnel de développement des compétences ou de qualification. Elle peut être réalisée en tout ou partie en présentiel, en distanciel ou en situation de travail.

Son objet est :

- d’améliorer l’adaptation des salariés à leur poste de travail, leur maintien dans l’emploi, maintenir le développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail et leur permettre d’obtenir une qualification plus élevée ;
- de réduire, pour les salariés dont l’emploi est menacé, les risques issus d’une qualification inadaptée aux mutations techniques et structurelles des entreprises, et permettre aux salariés dont le contrat est rompu d’obtenir des emplois nécessitant une qualification différente ou à des non-salariés d’accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

- de faciliter pour une personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail l'accès à un emploi dans les meilleures conditions ;
- d'aider à la mobilité professionnelle.

Article 17 | Favoriser le recours aux formations multimodales

Pour permettre l'accès à la formation et au savoir du plus grand nombre, les partenaires sociaux entendent mobiliser tous les moyens organisationnels et, plus précisément, toutes les modalités de réalisation des actions de formation existantes. Ils se mobilisent afin que les entreprises, notamment les TPE, aient recours à un large choix de pédagogie dans le cadre d'un accompagnement financier de l'OPCO.

17.1. L'action de formation en situation de travail (AFEST)

L'action de formation en situation de travail est désormais reconnue par la loi et inscrite, à ce titre, dans le code du travail.

17.1.1. Déroulement

L'AFEST peut se dérouler en présentiel, en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Elle s'articule autour de l'alternance de deux séquences :

- une mise en situation de travail aménagée à des fins pédagogiques ;
- une séance réflexive qui a pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail.

Elle requiert des moyens techniques et humains, ainsi que des ressources pédagogiques adaptées à cette forme de pédagogie.

17.1.2. Justification de la réalisation de l'action

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par tout élément probant. La matérialisation de la réalité de la formation se concrétise par la délivrance d'un « certificat de réalisation ».

Comme indiqué à l'article 16.2 du présent accord, dès lors qu'il s'agit d'une formation qui concerne l'adaptation au poste de travail, le maintien de l'employabilité ou le développement des compétences (hormis toute formation obligatoire), le suivi d'une AFEST peut être comptabilisé lors du bilan à 6 ans de l'entretien professionnel.

17.1.3. L'AFEST dans la branche

L'AFEST ne ciblant que ce qui ne s'apprend qu'en situation de travail, elle est susceptible d'intéresser fortement les entreprises de la branche HCR dans la mesure où celles-ci sont, par tradition, familiarisées avec le tutorat et la « formation sur le tas », et où la taille des entreprises s'y prête.

D'ailleurs, les retours d'expérience des entreprises et des salariés montrent la pertinence du transfert de savoirs, savoir-faire et savoir-être lors de situations de travail en entreprise. C'est pourquoi, la branche souhaite accompagner le développement de cette modalité de formation. Elle met l'accent sur l'importance de la formation des référents et des formateurs AFEST dans l'entreprise.

17.2. La formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

La FOAD ou e-learning, formation à distance, digital learning, e-formation, formation multimodale... constitue une modalité pédagogique possible pour certains types de formation professionnelle (formation interne ou externe, formation individuelle ou collective), tout domaine de formation, ou toute nature de formation – formation certifiante, diplômante, qualifiante, en alternance...

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les formations pratiques et technologiques aux métiers de base nécessitant des matières premières alimentaires et/ou des mises en pratique de règles d'hygiène alimentaire ne sont pas accessibles aux formations dispensées en distanciel. Il en est de même pour les formations en alternance.

17.2.1. Les conditions de réalisation

La FOAD doit remplir trois conditions cumulatives :

- une assistance technique et pédagogique permettant d'accompagner l'apprenant ;
- une information préalable du stagiaire sur les activités pédagogiques à réaliser et leur durée moyenne pour les réaliser ;
- des évaluations qui jalonnent ou terminent l'action.

De plus, un programme de formation doit être établi et la matérialisation de la réalité de la formation doit se concrétiser par la délivrance d'un « certificat de réalisation ».

17.2.2. Les atouts de la FOAD : souplesse et digitalisation

La FOAD contribue au développement des compétences digitales des salariés et accompagne la transformation numérique de l'entreprise. Elle permet, dans le stricte cadre de la volonté des partenaires sociaux exprimée à l'article 19.2 :

- une souplesse d'organisation : la FOAD est une forme de pédagogie qui s'adapte aux apprenants, qui est modulaire, qui offre une liberté de lieu et de temps ;
- un recours aux technologies numériques et aux outils digitaux : classe virtuelle, mobile learning, MOOC, SPOC et COOC ou encore réalité virtuelle font partie des modalités d'apprentissage de la FOAD ;

	MOOC	COOC	SPOC	SOOC
Définition simple	Formation en ligne, ouverte à tous, accessible à tout moment, et partout.	Formation en ligne, ouverte aux collaborateurs, nouvelles recrues, clients et prospects, partenaires d'une entreprise, accessible à tout moment, partout.	Formation en ligne, ouverte à un nombre réduit de personnes.	Formation en ligne à destination des professionnels dans le cadre de leur formation continue.

- une réponse adaptée aux attentes des apprenants avec des pratiques pédagogiques attractives grâce à la forme digitale de la formation (logiciels de simulation, réalité virtuelle, « qualification »...).

Article 18 | La qualité de la formation

18.1. Obligation de certification des organismes de formation

Comme mentionné à l'article 19 du présent accord, la loi du 5 septembre 2018 a créé une obligation de certification pour les dispensateurs de formation souhaitant bénéficier des fonds de la formation professionnelle : la certification Qualiopi.

La certification « Qualiopi » vise à attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et à permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers.

18.2. La régulation et l'évaluation de la qualité de la formation : France compétences

France compétences est l'instance de gouvernance pluripartite nationale – composée de cinq collèges dont les organisations patronales et syndicales interprofessionnelles –, chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, France compétences est chargée :

- de contribuer au suivi et à la qualité des actions de formation. Elle émet un avis sur le référentiel national de la certification des prestataires de formation professionnelle ainsi que des recommandations sur la qualité des formations dispensées, notamment au regard des résultats en matière d'accès à l'emploi et à la qualification ;
- d'émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
- de répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- de participer, avec les branches professionnelles, à la construction des titres et des diplômes professionnels.

Chapitre 7 Les moyens reconnus aux délégués syndicaux, aux membres des CSE

Les moyens donnés aux instances représentatives du personnel sont ceux reconnus par les accords interprofessionnels ainsi que par l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables en ce domaine.

Article 19 | *Information et formation*

Les informations nécessaires à l'exercice des missions des délégués syndicaux et aux membres du CSE leur sont transmises par les entreprises ; le contenu et la périodicité de ces informations sont prévus par des dispositions légales et réglementaires.

Elles peuvent, pour tenir compte des spécificités propres à chaque entreprise, être précisées dans le cadre d'une concertation avec la direction de l'entreprise au sein de la commission de formation.

Les parties signataires s'accordent à considérer que la formation des personnes membres de ces instances est un prérequis au bon exercice de leurs missions.

Le collège salarié rappelle, à ce titre, que les élus et mandatés ont la possibilité de faire reconnaître leurs compétences grâce à la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux. Le certificat de compétences professionnelles transférables (CCPT) vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer, notamment, des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandatés.

Il met l'accent sur la nécessité de développer la VAE des représentants syndicaux – VAES. La VAES est un outil de reconnaissance des connaissances et des compétences de ces personnes ; l'objectif est de valoriser les compétences expérientielles pour sécuriser les parcours et faciliter la mobilité professionnelle.

Chapitre 8 Les instances paritaires de gouvernance et de gestion

Article 20 | *L'organe de gouvernance, la CPNE-HCR*

La CPNE-HCR est l'organe politique paritaire de la branche dont elle détermine la stratégie en matière de formation et d'emploi. Elle est seule habilitée à engager la branche dans ces domaines.

Les partenaires sociaux signataires insistent sur l'importance de la présence paritaire des professionnels en région, qui par leur expertise et leur connaissance des enjeux dans leur territoire, sont des acteurs essentiels et pro-actifs dans la mise en place de la politique de la CPNE HCR en matière d'emploi et de formation.

Les missions de la CPNE-HCR sont principalement :

- de favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- d'adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- de reconnaître la nécessaire et permanente actualisation des compétences pour pallier leur obsolescence, notamment en mobilisant l'ensemble des moyens et dispositifs pédagogiques mis à disposition des entreprises et des salariés ;
- d'accompagner et d'optimiser l'accès à la formation des entreprises qui disposent de moyens plus limités pour répondre à ces enjeux, particulièrement les TPME ;
- de développer les compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

La CPNE-HCR appuie ses travaux sur les données de l'observatoire prospectif métiers qualifications ainsi que sur toutes autres données disponibles pour développer une politique de branche ambitieuse de gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation.

Les signataires du présent accord lui confient la mission de définir une politique de branche adaptée aux évolutions des métiers, de l'activité, des aspirations et besoins de salariés et des entreprises ainsi que du financement de la formation dans la branche. À ce titre, une réflexion sur la mise en place d'une contribution conventionnelle pourra être engagée.

Par ailleurs, ils la chargent de veiller à adapter les certifications de la branche aux évolutions de ses métiers et de porter une attention particulière à une réflexion visant à prendre en considération les compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

Elle assure, pour le compte de la branche, le pilotage des certifications de branche administrées par Certidev et s'associe, en tant que de besoin, à d'autres CPNE pour la création de CQPI et CCPI.

Elle est à l'initiative ou étroitement associée à toute création, rénovation de qualification, de certification professionnelle ou titre professionnel en lien avec les métiers de la branche. Dans ce cadre, la CPNE-HCR est chargée, par les partenaires sociaux, de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQ, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCO aux entreprises, notamment aux TPME.

Elle examine, une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-HCR.

Dans le cadre de ses missions, et en tant que besoin, la CPNE-HCR travaille en relation avec les organes institutionnels de l'État chargé de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 21 | L'organe de gestion, la SPP-HCR

Au sein de l'OPCO, la SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE-HCR. Elle s'appuie sur les orientations fixées par la CPNE.

Elle est force de proposition sur les priorités et conditions de financement des dispositifs de formation auprès du conseil d'administration de l'OPCO et veille à la mise en œuvre de ses décisions.

Une fois par an, la SPP transmet à la CPNE-HCR un bilan d'activité de la branche.

Article 22 | L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences (OPMQC)

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences a pour mission l'observation, l'analyse et les prospections sur l'évolution des métiers et la façon dont les entreprises ont recours à ces métiers, sur les qualifications mobilisées au titre de ces métiers et, enfin, sur les compétences requises exercer ces métiers.

La CPNEF-HCR est habilitée à demander à l'observatoire la réalisation d'études intéressant l'emploi et la formation dans la branche. Ces études permettent à la CPNE d'ajuster sa stratégie, ses objectifs et priorités en matière, notamment, de développement de la formation professionnelle.

Article 23 | L'outil au service de la branche, l'OPCO

23.1. Un objectif : optimiser le financement de la formation de la branche

L'OPCO prend en charge notamment :

- les actions concourant au développement des compétences en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à, la formation de tuteur et de maître d'apprentissage ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Les parties signataires demandent à l'OPCO de prendre en compte leurs orientations et priorités en matière de formation professionnelle dans le respect des budgets annuels et des fonds mutualisés.

23.2. Missions et services

L'OPCO joue un rôle d'assistance auprès de la branche et des entreprises :

- à la branche, il apporte un appui technique, notamment pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation et dans la mise en place des certifications professionnelles ;
- aux entreprises, il assure un service de proximité permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins au regard des évolutions économiques, technologiques et digitales.

Chapitre 9 Dispositions diverses

Article 24 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur un jour franc suivant la parution au *Journal officiel* de son extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 25 | Révision. Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires

par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 26 | Dépôt. Publicité. Extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche des HCR.

Fait à Paris, le 10 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)