

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord du 22 novembre 2023
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2351259M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE CFE-CGC ;

SU UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En 2020, la branche Caisse d'épargne a souhaité adapter et faire évoluer ses dispositifs de développement de compétences en lien avec la loi avenir professionnel de 2018 qui permettait de nouvelles possibilités.

Les parties signataires constatent que, dans un environnement complexe (post-pandémie, guerre en Ukraine, inflation, hausse rapide des taux et évolutions réglementaires), les entreprises de la branche ont su s'adapter afin que leurs salariés aient accès aux connaissances professionnelles indispensables à l'exercice de leur métier. En effet, les mutations imposent une meilleure anticipation des évolutions, quel qu'en soit le domaine, et ce pour identifier au mieux les besoins des entreprises, de leurs salariés, des demandeurs d'emploi mais également des clients, et ainsi apporter des réponses adaptées à l'ensemble de ces acteurs.

Depuis 2020, plusieurs initiatives ont contribué à renforcer cette dynamique :

La création du Campus BPCE proposant aux entreprises de la branche une offre de formation structurée au service du développement des compétences de chaque collaborateur, ainsi que des parcours diplômants, et de son CFA, véritable outil de pré recrutement pour les entreprises de la branche, et centre de formation pour les alternants.

Pour faire face aux mutations et évolutions technologiques, les parties signataires ont également conclu un accord relatif à la reconversion ou promotion par alternance dite Pro-A le 19 décembre 2022. Cela permet de réaffirmer l'importance majeure de la formation professionnelle et de la sécurisation du parcours professionnel des salariés pouvant être confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Enfin, pour accompagner au mieux les entreprises dans leur volonté de proposer des certifications aux collaborateurs, la branche a commandé une étude sur les stratégies de certifications pour la branche Caisse d'épargne.

Les Caisses d'épargne ayant la volonté de poursuivre cette dynamique qui place la compétence au cœur des politiques RH, un accord GEPP Groupe a été signé le 12 juillet 2022, créant ainsi un socle commun de politiques et de pratiques de gestion des emplois et des parcours professionnels. Cet accord fait notamment du développement des compétences techniques et relationnelles un levier essentiel de la réussite individuelle et collective. Pour cela, il prévoit un programme dédié pour chacun des grands domaines métiers du groupe répondant aux nouveaux enjeux de compétences.

Face à ces différentes évolutions, les parties signataires souhaitent adapter l'accord relatif à la formation professionnelle aux nouveaux enjeux commerciaux et financiers, aux attentes de la clientèle mais également actualiser l'accord au regard des différents dispositifs et process mis en place par l'accord GEPP du 12 juillet 2022.

Titre 1^{er} Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Caisses d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier et à leurs organismes communs.

Titre 2 Le cadre général de la formation professionnelle des salariés

Chapitre 1^{er} Les principaux enjeux de l'accord : disposer des outils nécessaires à nos politiques de développement des compétences

Au sein du secteur bancaire et métiers connexes, la branche Caisse d'épargne est un acteur dynamique du marché de l'emploi avec 4 179 recrutements (hors alternance) en 2021 soit près de 22,6 % des recrutements du secteur bancaire.

Malgré une baisse tendancielle des effectifs, les études menées par les OPMQC* (observatoires prospectif des métiers des qualifications et des compétences) du secteur bancaire confirment que les besoins en recrutement restent importants avec toutefois une évolution dans les profils recherchés. Elles montrent sur un plan qualitatif que le digital, la blockchain^[1], l'intelligence artificielle, l'automatisation des processus et les changements réglementaires vont fortement impacter les métiers bancaires d'ici 2025. Elles mettent également en exergue qu'une attention particulière doit être apportée aux nouvelles attentes des salariés et aux transformations des modes de travail.

La montée en expertise d'un certain nombre de métiers doit se poursuivre (montée en compétences sur la vente, les supports et le management, métiers de la data, gestion de projet...) tout en maintenant une excellente maîtrise des compétences techniques nécessaires à l'exercice des professions bancaires. De plus, les compétences relationnelles et transversales deviennent indispensables pour renforcer l'employabilité des salariés, leur positionnement sur le marché de l'emploi interne et fluidifier la mobilité.

[1] Technologie de stockage et de transmission d'informations, transparente, sécurisée, et fonctionnant sans organe central de contrôle.

Les ambitions des entreprises de la branche sont basées sur la conviction de la valeur ajoutée d'une offre de formation commune concourant au maintien et au développement des compétences des salariés et nouveaux embauchés notamment dans :

- les nouvelles formes de relation avec la clientèle (via le digital, l'intelligence artificielle...) ;
- l'évolution des outils, des systèmes d'information et des formats d'organisation du travail ;
- les nouveaux cadres techniques et réglementaires régissant nos métiers ;
- la connaissance des produits ;
- la nécessaire évolution de nos expertises ;
- l'enrichissement de la dimension managériale ;
- l'offre de formation qualifiante ou diplômante ;
- le développement de formation par l'alternance, en mobilisant les financements spécifiques à ces dispositifs et en développant les actions de communication ciblées.

Parallèlement, la législation sur la formation professionnelle depuis plus de 10 ans n'a cessé de renforcer progressivement l'autonomie des salariés en matière de formation. Ainsi, le compte personnel de formation (CPF*) constitue aujourd'hui l'outil au service du salarié l'encourageant à être davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, la loi a favorisé les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié (utilisation du CPF, formation en tout ou partie hors du temps de travail).

Ainsi, la formation professionnelle continue des salariés dans la branche comprend :

- des formations organisées à l'initiative de l'entreprise dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de Pro-A* (promotion ou reconversion par l'alternance) réalisées :
 - sur le temps de travail, en fonction des enjeux et évolution des métiers de l'entreprise, et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) ;
 - en tout ou partie hors temps de travail, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur ;
- des formations initiées par le salarié, acteur de son développement :
 - en utilisant leur droit au projet de transition professionnelle (PTP*), ou leur CPF* mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
 - des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur qui, le cas échéant, peut décider d'un accompagnement dans le cadre du CPF* ou de la Pro-A*.

Par ailleurs, convaincues de la nécessité de poursuivre la mise en œuvre d'une offre de formation partagée et harmonisée dans les entreprises de la branche, les parties signataires :

- réaffirment le principe de prise en compte de la diversité des profils et situations des salariés, de façon à concerner l'ensemble des salariés, en leur proposant l'accès à des actions de formation conduites tout au long de leur vie professionnelle, tout en personnalisant les approches pédagogiques ;
- souhaitent à la fois faciliter l'intégration des nouveaux entrants, notamment des jeunes, renforcer la compétence des salariés expérimentés, dynamiser les parcours professionnels et favoriser la mobilité et/ou promotion professionnelle ;
- soulignent la nécessaire pluralité des modalités pédagogiques proposées, conjuguant à la fois le caractère participatif des formations présentiels, la grande souplesse de mise en œuvre et les possibilités de personnalisation des formations à distance, l'apport d'accompagnements individualisés (monitorat ou tutorat) ainsi que l'ancrage des apprentissages au travers de nouveaux dispositifs tels que l'AFEST* (action de formation en situation de travail) ;

- souhaitent valoriser les compétences des salariés, notamment en les encourageant dans l’obtention de certificats/certifications, telles que celles sur la « transmission des compétences » dans le cadre du tutorat (contrats d’alternance, AFEST, Pro-A) ou encore la conception et déploiement d’AFEST accessibles depuis la plateforme C-certif.

Les entreprises de la branche étudieront les situations des publics prioritaires tels que :

- les nouveaux entrants, notamment en vue de l’acquisition d’une nouvelle qualification ;
- les salariés au retour d’une absence prolongée supérieure à six mois ou ayant occupé un mandat permanent de représentant du personnel ;
- les seniors dans le cadre de l’allongement des carrières ;
- les salariés dont la qualification doit être renforcée pour faire face à l’évolution du métier ;
- les salariés identifiés lors de l’entretien de bilan (cf. article 11) n’ayant pas suivi de formation non obligatoire sur la période ;
- les salariés exerçant un métier sensible et/ou en tension, dû notamment à l’impact des nouvelles technologies, identifié par l’observatoire de la branche ou l’observatoire de groupe inscrit au sein de l’accord GEPP du groupe BPCE ;
- les managers.

Elles réaffirment par ailleurs que l’action de la branche doit prioritairement cibler, d’une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de la formation par l’alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d’autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés. Dans cet objectif, l’accord GEPP Groupe du 12 juillet 2022 fait de la politique de stage et d’alternance un levier important en faveur de l’insertion professionnelle des personnes en cours de cursus ou au terme de leur formation initiale.

Les partenaires sociaux affirment que le parcours d’intégration et « l’expérience nouvel entrant » débutent dès l’arrivée du salarié sur un nouvel emploi et ce, jusqu’à la fin de la 3^e année sur le poste. L’accord GEPP Groupe a ainsi engagé toutes les entreprises à renouveler leur parcours d’intégration.

Les équipes RH, en partenariat avec la ligne managériale, travaillent à l’amélioration de l’intégration (pré-accueil, accueil et fidélisation) des nouveaux entrants et la mise en place d’un parcours de développement personnalisé sur les 3 années ponctué, de façon progressive, de points d’étape réguliers.

Au-delà de l’apprentissage du métier, les « Académies » ou parcours locaux proposent également des dispositifs favorisant l’appropriation de la culture et des valeurs du groupe et de l’entreprise.

Le parcours d’intégration, tel que défini par l’accord GEPP, fera l’objet d’une présentation en CPNE.

Le présent accord a pour ambition de conforter les objectifs recherchés par les parties signataires de l’accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein du groupe BPCE du 12 juillet 2022 qui :

- présente et définit les objectifs et les modalités de développement des compétences pour chacun de grands métiers du groupe :
 - banques de proximité et assurances ;
 - services bancaires ;
 - IT & Data ;
- redéfinit le rôle commun de la RH et des managers dans l’accompagnement des salariés moteurs de leur parcours professionnel ;

- affirme la volonté de proposer une offre de formation professionnalisante, certifiante et diplômante ;
- décline les grands programmes de développement des compétences dans les métiers présentés ci-après.

Article 1^{er} | Progresser dans les métiers du réseau

Le programme « Progresser dans le réseau » vise à permettre aux conseillers du réseau d'être à l'aise et en maîtrise des compétences nécessaires pour répondre aux exigences professionnelles de leur métier et aux attentes des clients. Ainsi, la progression dans le réseau repose sur trois lignes directrices et des leviers RH et managériaux :

Les trois lignes directrices de la progression dans le réseau

- 1.** Une approche permettant une culture du développement en continu au plus près de nos priorités :
 - être au bon niveau de compétences pour satisfaire les ambitions du groupe en matière de développement commercial (notamment épargne) et de satisfaction client ;
 - favoriser le développement individuel et donner de la visibilité sur les étapes de progression ;
 - cibler les efforts de formation et d'accompagnement au plus près des besoins de chacun.
- 2.** Donner de l'autonomie et favoriser la confiance envers les salariés :
 - renforcer l'autonomie des salariés dans leur progression professionnelle et leur donner les outils pour prendre en main leur plan de développement ;
 - responsabiliser chacun sur les attendus métier en termes de compétences et de performance.
- 3.** Favoriser et enrichir de façon continue le dialogue et les échanges :
 - des managers impliqués dans l'élaboration des plans de développement personnel et dans le suivi de la progression notamment lors de l'entretien d'appréciation ;
 - des acteurs RH pour accompagner chacun tout au long de son parcours professionnel.

Des référentiels métiers actualisés

La définition d'un nouveau modèle relationnel et distributif a été l'occasion de repenser les référentiels métier pour le réseau sur la base d'une définition des attendus en matière de compétences, d'activité et de performance pour chacun des métiers commerciaux. Ces référentiels métier reprennent les activités et postures, les compétences clés ainsi que les minimas de performance requis pour chacun des métiers commerciaux.

Ces référentiels métier, opérationnels et dynamiques, doivent permettre aux managers, aux salariés et à la DRH de construire au quotidien et dans la durée des politiques et trajectoires individuelles de développement des compétences et de performance. Ils vont servir de base pour le salarié et le manager à la préparation de l'entretien d'appréciation et/ou d'un diagnostic de compétences.

Parallèlement un important travail de refonte de l'offre de formation commerciale nationale a été lancé pour coller aux objectifs de BPA et faciliter le recours aux produits nationaux. Ce catalogue, intégré au learning hub, sera complété des offres locales de formation et d'animation commerciale.

Un plan de développement fondé sur le diagnostic de compétences

Le plan de développement personnel est élaboré en prenant en considération les différents volets de l'entretien d'appréciation et/ou d'un diagnostic personnel de compétences.

Dans ce cas le salarié :

- se réfère aux attendus de son métier ;
- réalise son diagnostic et identifie ses forces et les compétences à développer (quizz automatisé sur les compétences à maîtriser pour visualisation de sa position personnelle par rapport au niveau attendu).

Le diagnostic, comme l'entretien d'appréciation, fait l'objet d'un échange entre le salarié et le manager, ce qui permet d'identifier/sélectionner les actions de développement à mettre en œuvre, qu'elles soient de type « action dans le poste », « travail collaboratif » ou formation. L'objectif est que chacun dispose de son propre parcours de progression adapté à ses compétences, ses motivations en lien avec les exigences de l'emploi qu'il occupe.

Dans ce cadre, les métiers des réseaux de la banque de détail bénéficieront du déploiement d'un outil « d'adaptive learning » à compter du second semestre 2023 (en cours de conception avec 3 éditeurs partenaires) permettant de construire avec le manager un parcours de développement individualisé pour chaque salarié. Concrètement, cet outil facilitera le rapprochement des données de compétences et de développement. Il donnera les moyens aux managers et aux salariés de sélectionner et prioriser des objectifs d'apprentissage pour construire un plan personnalisé, à travers des ressources pédagogiques facilement intégrables dans leur quotidien. Ces ressources sont constituées de modules d'e-learning mais également de formations en présentiel, de dispositifs d'accompagnement managériaux, de monitorats, d'AFEST...

L'outil « d'adaptive learning » permettra ainsi de construire, notamment grâce aux ressources pédagogiques présentes dans le learning hub renouvelé, le parcours individualisé de développement précité. Par ailleurs, le salarié sera moteur de sa montée en compétences avec l'accès en « libre-service » à des modules tels que des vidéos, des modules de micro-learning ou plateformes d'apprentissage disponibles à tout moment.

Les actions retenues à l'issue du diagnostic de compétences ou de l'entretien d'appréciation sont inscrites au plan de développement personnel, dont le N+2 est informé, et le manager s'assure que le salarié dispose du temps nécessaire pour les réaliser. Tout au long de l'année des points réguliers devront être assurés pour en suivre la progression (au moyen des tableaux de bord proposés par le learning hub). Le suivi et le pilotage des parcours d'apprentissage doivent favoriser une culture d'apprentissage en continu et permettre au salarié de visualiser ses propres succès, les étapes clés franchies et celles à venir.

Article 2 | Valoriser les services bancaires

Les entreprises de la banque de détail du groupe ont historiquement eu recours à l'automatisation et à la mutualisation des back-offices essentiellement dans une logique de gains d'efficacité. À horizon 2024, le groupe considère l'activité des services bancaires comme clé pour gagner en expertise et en qualité de service.

Ce sont les attentes des clients, davantage de personnalisation et de valeur ajoutée, qui motivent la montée en puissance (ou la création) de structures dédiées à l'accompagnement client (middle-office) tandis que la charge de production va diminuer au rythme du déploiement des nouvelles technologies.

Ainsi, une transformation profonde des métiers et des compétences est déjà engagée au sein des Caisses d'épargne. Dans ce contexte, le dispositif de montée en compétences des équipes devient déterminant pour que chacun soit à l'aise dans son nouveau rôle : maîtrise des outils digitaux, management d'équipes orientées client, culture de la satisfaction client, pratiques de relation client et maintien des expertises.

Les axes de transformation vers les services bancaires de demain

La charge va décroître sensiblement sur les opérations simples (chèques, fiduciaire, comptes client...) qui seront progressivement traitées en automatique ou prises en charge directement par le client.

À moyen terme, les gestionnaires concernés se focaliseront davantage sur les cas complexes en appui du réseau et surtout en plus grande proximité du client sur le modèle des middle-office qui existent déjà dans plusieurs entreprises du groupe.

Les activités de relation client vont considérablement se développer (aide au montage de dossiers, accompagnement sur les moments de vie, relance...) avec la création d'équipes de back/middle office spécialisées par segment de marché ou par filière pour garder un niveau de service adapté aux besoins.

En synthèse, ces mouvements expliquent 3 axes de transformation :

- une évolution du mix d'activités due à la décroissance de certaines activités (ex. : chèque et fiduciaire...) et la complexification de certaines autres liée au développement de segments de marchés spécialisés. Cette dynamique nouvelle entraîne de nouveaux besoins de compétences (ex. : flux professionnels, EDI, financements structurés, affaires spéciales) pour assurer la croissance de la volumétrie des actes de gestion à plus forte technicité ;
- un enjeu de renforcement du modèle relationnel essentiellement en soutien du réseau mais aussi ponctuellement avec une interaction client directe selon les filières de production. L'aisance relationnelle et l'appropriation des méthodes qualité deviennent des atouts clé du métier ;
- une organisation des services qui s'appuie sur une spécialisation plus forte des équipes pour répondre aux enjeux de besoin d'expertise des filières. En conséquence, la sécurisation des compétences critiques par domaine d'activité devient une priorité RH.

Enfin, des besoins spécifiques apparaissent pour les populations managériales à la fois pour renforcer en continu les capacités d'animation et de gestion d'équipes, mais également pour les doter de nouvelles compétences (ex. : data, management visuel, gestion des process et des partenaires externes à l'entreprise).

Un programme de développement des compétences pour former au futur des métiers des services bancaires

Chaque entreprise de la branche va déployer sa propre démarche de transformation des services bancaires fondée tout à la fois sur les besoins de ses marchés, la configuration de son territoire et le maintien de l'employabilité des salariés. Chacune de ces démarches s'accompagnera d'un programme compétences modulaire défini conjointement par la fonction RH et les directions des services bancaires des entreprises. Ce programme à horizon 2024 s'appuiera sur une offre de développement renouvelée proposée par la DRH Groupe et la direction des filières du pôle technologies et opérations.

Cette nouvelle offre se décline en 3 domaines :

1. L'excellence relationnelle avec des modules optionnels d'intensité variable selon les ambitions locales et les équipes concernées :

- les postures de service pour les équipes en contact réseau ;
- la relation client pour les salariés en SAV/support et formation aux outils de gestion « contacts client » ;
- les modules commerciaux/vente pour les équipes concernées.

2. L'expertise métier avec des modules à la carte et l'animation de groupes de spécialistes pour échange de bonnes pratiques sur :

- la complétude des offres bancaires ;
- les expertises liées aux marchés spécialisés, aux nouvelles technologies (data, robots...) ;
- la fraude.

3. Le management des services bancaires :

- le management de l'amélioration continue et le management visuel ;
- la gestion de projet et les méthodes agiles ;
- les process de data mining^[1] et de pilotage.

Cette nouvelle offre sera aisément accessible via l'outil Click & Learn et consolidera désormais les modules des entreprises et des filiales BPCE dans un catalogue unique.

La RH et les métiers pourront décliner des offres de formation en fonction de référentiels de compétences actualisés. En s'appuyant sur cette offre renouvelée, les managers pourront construire avec les collaborateurs des plans de développement personnalisés.

Article 3 | Assurer un haut niveau d'expertise dans les métiers de l'IT et de la data

Les besoins d'évolution en compétences

L'évolution progressive vers un modèle Agile entraîne la mutation de certains métiers des domaines IT et data (chefferie de projet, référents applicatifs, Business Analyst) vers des métiers orientés produits et solutions, avec au centre la culture de la collaboration et une vision transverse de la data, de l'IA, de l'agilité et de la sécurité.

La manière d'appréhender les compétences techniques évolue :

- connaissance holistique de son activité ;
- capacité à monter rapidement et en profondeur sur une compétence précise ;
- connaissance des outils venant servir l'activité et capacité à les choisir.

De plus, les compétences doivent être renforcées pour permettre d'optimiser l'automatisation des processus métier, l'exploitation des données et l'expérience client (cloud computing, machine learning et intelligence artificielle, IPA, UX Design et interfaces intelligentes, développement web).

Par ailleurs, la multiplication des réglementations/normes concernant l'IT et la data est une tendance de fond (ex. corpus européen sur la Data et les services digitaux à horizon fin 2022). De nouveaux domaines d'expertise et réglementations sont donc à assimiler et à intégrer dans les projets/produits.

En parallèle, le développement d'un socle de compétences transversales et comportementales pour s'adapter rapidement aux évolutions des métiers (résolution de problème, innovation, prise de recul...) est devenu indispensable.

L'académieTech et Digitale

Afin d'accompagner la sécurisation des compétences stratégiques de l'IT et de la data, il a été identifié huit domaines de compétences technologiques, pilotés et animés au sein d'une académie Tech et Digitale :

- enjeux métiers et réglementaires liés aux nouveaux domaines de développement (santé et transition environnementale notamment) ;

[1] Pratique consistant à rechercher automatiquement de grandes quantités de données afin de découvrir des tendances et des modèles qui vont au-delà de la simple analyse. Les axes principaux sont de trouver les comportements typiques des clients et résumer/visualiser l'activité à travers d'indicateurs pertinents.

- data : qualité, sécurité et data science ;
- projets agilité à l'échelle et product owner ;
- vision client UX/UI Design, qualité de service et culture client ;
- vision économique du produit IT : maîtrise et pilotage du ROI, culture de rentabilité ;
- numérique responsable ;
- sécurité des systèmes d'information et technologies IT ;
- technologies IT : automatisation, robotisation, RAD/LAD, IA et machine learning, code ;
- innovation et technologies.

Chapitre 2 Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » préalablement déterminé, qui peut être organisé selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. Le parcours, que l'on dénommera également « programme » dans le présent accord, peut être réalisé « en tout ou partie à distance » et peut également « être réalisé en situation de travail ».

L'action de formation est constituée, outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que le positionnement pédagogique, l'évaluation des acquis, la VAE*, le bilan de compétences...

Plusieurs modalités pédagogiques peuvent ainsi être combinées dans le cadre d'un même programme : formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation hybride (synchrone et asynchrone), formation en situation de travail (AFEST*).

Article 4 | Liste des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) ;
- les actions de formation par apprentissage.

Les entreprises veilleront à communiquer aux salariés les différents dispositifs existants.

Article 5 | Objet des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle ont principalement pour objet :

- de favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les métiers qui leur sont confiés ;
- d'assurer l'adaptation de tous les salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;
- de réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, en priorité dans le cadre de l'entreprise, à défaut en dehors de celle-ci ;

- de favoriser la mobilité professionnelle ;
- de contribuer au développement économique et culturel des salariés.

Article 6 | Les certifications

La branche souhaite privilégier l'accès à des formations donnant lieu à une certification favorisant l'employabilité des salariés.

En effet, la 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.

La certification vise la validation des compétences professionnelles au sens du code du travail.

Les certifications professionnelles visées dans le présent accord sont :

- les diplômes, titres et certifications professionnelles, enregistrées au RNCP*, permettant une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles et qui sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité ;
- les certifications et habilitations, enregistrées au répertoire spécifique, correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

L'ensemble de ces certifications est accessible soit par :

- la formation initiale ;
- la formation par alternance ;
- la formation continue ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE*).

La création de certifications suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE*.

La CPNE étudie l'intérêt et la faisabilité de créer des certifications de branche et/ou inter-branche. Cette démarche répond essentiellement à la volonté de doter la branche d'une offre de formation qualifiante.

L'OPCO ATLAS assure un appui technique à la branche professionnelle pour sa mission de certification.

Des travaux portant sur la stratégie de certification sont d'ailleurs en cours et devraient être finalisés au 2^d semestre 2023.

Article 7 | Formation ouverte et à distance (FOAD) et action de formation en situation de travail (AFEST*)

La branche rappelle qu'en complément des modalités pédagogiques traditionnelles, la loi continue d'encourager la mise en œuvre de la formation distancielle et reconnaît une nouvelle modalité de formation, l'AFEST.

7.1. Formation ouverte et à distance (FOAD)

7.1.1. Modalités pratiques :

- accès à un poste de travail permettant la réalisation, dans les meilleures conditions, des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
- temps nécessaire dédié et identifié pour la préparation et la réalisation des activités pédagogiques envisagées ;

- environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son programme de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le salarié ne soit pas interrompu notamment par la relation clientèle lors de sa formation ;
- documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

7.1.2. Modalités de mise en œuvre :

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend obligatoirement :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son programme ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité.

Le découpage des séquences doit permettre la pleine réalisation de la formation tout en veillant à la flexibilité et cohérence des temps de formation, dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail.

Face à la transformation des méthodes d'apprentissage, en lien notamment avec les évolutions numériques, la branche réaffirme son intérêt pour investir dans une démarche de mix-formation. Ainsi, outre l'utilisation du présentiel seront utilisés l'ensemble des modalités pédagogiques existantes dans le domaine de la formation (e-learning, classes virtuelles, MOOC*, accompagnement à distance...).

Pour favoriser l'acquisition des connaissances, les entreprises peuvent proposer des programmes multimodaux avec des contenus de formation accessibles en libre-service. Ces ressources peuvent être mobilisées de façon autonome par les salariés qui y accèdent à distance, sur le principe du volontariat.

7.2. Action de formation en situation de travail (AFEST)

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une AFEST, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du code du travail, comprend :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur ;
- la mise en place de phases réflexives qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Un process permettant de garantir le respect des dispositions susvisées a été arrêté et intégré sur une plateforme spécifique AFEST* dans l'outil formation Click & Learn utilisé par les entreprises. Des guides y sont également en ligne afin de permettre aux acteurs concernés (DRH/référent, formateur, accompagnateur, manager, salarié) de se saisir du dispositif et ainsi accompagner au mieux les bénéficiaires. Par ailleurs, un groupe « VivaEngage » à destination des RH et accompagnateurs AFEST est accessible et régulièrement enrichi d'actualités utiles sur l'AFEST.

Le profil du salarié exerçant la mission d'accompagnateur s'apparente à celle exercée par le tuteur dans le cadre des contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et Pro-A*.

La plateforme C-certif, évoquée au titre 2, chapitre 1^{er}, permet l'obtention en ligne et gratuitement d'un certificat « concevoir et déployer un projet d'AFEST ».

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 1 de cet accord.

Chapitre 3 Le plan de développement des compétences

Le développement des compétences de chaque salarié est l'objectif prioritaire recherché par les parties signataires du présent accord.

Cette priorisation implique une participation active du manager et de la RH dans l'accompagnement de chaque salarié, ainsi que la poursuite du développement d'une politique de formation volontariste qui accompagne le salarié dans son intégration et le rend moteur dans l'évolution de son parcours professionnel.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise est un outil majeur permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise. Il s'inscrit dans la démarche de GEPP*, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'intégration, d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la Pro-A*, le CPF* et le PTP*.

Afin de permettre aux salariés d'être moteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet évoqué par le salarié, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Ce dernier constitue un des moments privilégiés d'échanges entre l'employeur et le salarié.

Les managers exercent un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Pour garantir la qualité de ce recensement, les entreprises mettent à la disposition des managers des fiches explicatives sur les différents dispositifs de formation et les accompagnent en leur précisant leur rôle dans le cadre du développement des compétences de leurs équipes.

Les actions concourant au développement des compétences, définies aux articles ci-dessous, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise ; ces orientations ayant fait l'objet d'une consultation du CSE.

Article 8 | Formations à l'initiative de l'employeur et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) réalisées sur le temps de travail

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques, d'adapter leurs compétences à leur poste de travail, de favoriser leur maintien dans l'emploi et de développer leur employabilité. Il accompagne l'évolution professionnelle et la qualification des salariés.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, la formation obligatoire ou mise en œuvre à l'initiative de l'employeur a lieu durant le temps de travail, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail. L'employeur veille par tout moyen au respect de ces dispositions.

8.1. Adaptation au poste de travail et maintien de l'employabilité des salariés

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, comportementales et/ou transversales.

Les actions de formation peuvent, notamment, permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP* et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification complète.

8.2. Formations obligatoires

Le secteur bancaire est très impacté par les formations obligatoires, notamment en ce qui concerne le crédit immobilier, les assurances, les instruments financiers, etc.

Est considérée comme formation obligatoire, au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale spécifique ou de dispositions nationales légales et réglementaires. En conséquence, si ces formations ne sont pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêche d'exercer son métier ou une simple activité.

Toute action de formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, quel que soit le lieu d'exercice, et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

La liste des formations obligatoires est arrêtée par la direction conformité groupe et communiquée aux entreprises de la branche. Étant donné la diversité des organisations du travail, l'identification des postes de travail relevant de chacune de ces formations obligatoires est déterminée au sein de chaque entreprise et portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

Article 9 | Formations à l'initiative de l'employeur, réalisées en tout ou partie hors temps de travail avec acceptation du salarié

L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors temps de travail effectif.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, ces formations se déroulant en partie sur le temps de travail visent le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences directement liées à l'adaptation au poste occupé dont les formations afférentes sont effectuées sur le temps de travail. Il s'agit de formations longues et qualifiantes, dont la finalité peut être l'obtention d'une certification professionnelle reconnue ou une évolution professionnelle visant à sécuriser le parcours professionnel du salarié. Elles se déroulent hors temps de travail dans les limites maximales suivantes :

- 50 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 3,5 % du forfait.
- 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP*.

La formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement, de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles. Des modali-

tés complémentaires d'accompagnement pourront faire l'objet d'un dialogue social au sein des entreprises.

L'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours à compter de sa conclusion ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La réussite à ces formations devra être prise en compte dans l'appréciation de la trajectoire professionnelle des salariés concernés. Elle donnera lieu à la tenue d'un entretien avec la DRH dans un délai d'un an.

Chapitre 4 Les entretiens professionnels

Article 10 | L'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet, d'une part aux salariés d'avoir un point régulier sur leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et d'autre part aux entreprises de disposer d'éléments contribuant à préparer leur plan de développement des compétences et de pouvoir ajuster les compétences disponibles aux orientations de l'entreprise.

L'entretien professionnel constitue un temps privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

À ce titre, lors de cet entretien, chaque salarié reçoit des informations relatives :

- à la VAE* ;
- à l'activation par le salarié de son CPF* ;
- aux abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;
- au CEP*.

L'entretien professionnel est organisé *a minima* tous les 2 ans, voir annuellement dans certaines entreprises. Il se tient également au retour de certaines absences, en cas d'évolution du métier et situations particulières du salarié. Il est l'occasion pour le salarié de faire part de son éventuel projet professionnel et, s'il le souhaite, demander à pouvoir être accompagné par la DRH de l'entreprise.

L'entretien professionnel s'inscrit dans le cadre des outils de développement des compétences et de gestion des carrières dont la place, l'intérêt et les modalités doivent être appréciés globalement dans le cadre des politiques et des dispositifs de GEPP*.

Il est réalisé par le manager disposant de la compétence pour le tenir, ou par la DRH.

Article 11 | Entretien d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (entretien de bilan)

Un entretien professionnel d'état des lieux récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise est, en outre, réalisé tous les 6 ans.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation non obligatoire ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE* ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet entretien de bilan est réalisé essentiellement par la DRH, ou par un manager disposant de la compétence pour le conduire, ou la personne qualifiée en GRH désignée par l'employeur.

Titre 3 Les dispositifs mobilisables à l'initiative des salariés

Chapitre 1^{er} Le conseil en évolution professionnelle (CEP*) : un droit à l'accompagnement de l'individu

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un CEP* dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Le salarié est informé lors de ses entretiens de l'existence du CEP*.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 2 de cet accord.

Chapitre 2 Le compte personnel de formation (CPF*)

Le CPF constitue désormais le dispositif phare de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Il permet d'accumuler un crédit monétisé, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités de co-investissement, qu'il soit à l'initiative du salarié à titre individuel ou accompagné par l'employeur, sont indiquées en annexe 3 de cet accord.

Chapitre 3 Le projet de transition professionnelle (PTP*)

La branche rappelle que tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF* afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession après avoir suivi une action de formation certifiante inscrite au RNCP* ou dans le répertoire spécifique*, dans le cadre d'un PTP* dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail.

Elle incite :

- tout salarié s'inscrivant dans une démarche de PTP* à solliciter son entreprise pour être conseillé ;
- les entreprises à s'inscrire dans une démarche de conseil pour les projets visant une mobilité externe, notamment lorsque le salarié a bénéficié d'une orientation dans le cadre du CEP* et que celui-ci a validé la viabilité économique du projet ainsi que la faisabilité du parcours en matière d'évolution des compétences.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 4 de cet accord.

Chapitre 4 Le bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 du code du travail ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences. Sa durée ne peut excéder vingt-quatre heures.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 5 de cet accord.

Chapitre 5 La validation des acquis de l'expérience (VAE*)

La branche souligne l'importance de la VAE* qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Elle permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l'acquisition en totalité ou en partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP*, conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 6 de cet accord.

Titre 4 La formation par l'alternance comme vecteur privilégié de l'insertion et de l'employabilité

Dans la branche, le recours à la formation par l'alternance constitue un mode privilégié pour recruter et qualifier différents publics, adapté à ses importants besoins en formations qualifiantes. L'alternance demeure l'un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs.

Dès leur recrutement, les entreprises seront attentives à la motivation des alternants et à leur appétence pour nos métiers, afin d'améliorer le taux de transformation en CDI à l'issue de l'alternance. Cela pourra se traduire notamment par la réalisation d'un suivi particulier durant leur parcours, comme prévu par l'accord GEPP.

Les parties signataires souhaitent accélérer son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, elles sont convaincues que la promotion et le développement des dispositifs d'alternance (apprentissage, professionnalisation et Pro-A*) permettront de favoriser et transformer les compétences en entreprise.

Les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel. Les entreprises considèrent les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier.

Il est important dans ce cadre que l'intéressé soit associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le salarié rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur/maître d'apprentissage et le res-

ponsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles. En cas de constitution d'une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.

Chapitre 1^{er} Les contrats d'alternance

Article 12 | *Le contrat d'apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP*.

Le RNCP est le Répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figure les certifications instruites par France compétences, institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, instance placée auprès du premier ministre.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 7 de cet accord.

Article 13 | *Le contrat de professionnalisation*

Destiné à favoriser l'acquisition d'une qualification et l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise ; et
- l'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche est l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation permet :

- aux salariés d'acquérir une qualification reconnue dans les entreprises de la branche ;
- aux entreprises de qualifier les salariés et ce, dans un objectif global d'intégration.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation suppose :

- la réalisation d'un entretien préalablement et à l'issue du programme de formation. Ces entretiens sont notamment destinés à informer le salarié du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles ;
- un cursus formatif incluant des périodes de formation et de situation de travail dans l'entreprise, dans le respect du temps de travail ;
- l'accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;
- l'évaluation de l'acquisition des compétences et savoir-faire professionnels.

L'entreprise désigne pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 8 de cet accord.

Article 14 | *Les enjeux et la raison d'être du CFA du Campus BPCE*

L'enjeu principal du CFA du Campus BPCE est d'être un levier de pré-recrutement pour les entreprises de la branche et leur permettre de gagner en efficacité et en réactivité pour embaucher sur les métiers du réseau commercial.

Il permet également de rendre plus visible la politique d'alternance des entreprises.

Il se positionne et propose des formations « opérationnelles » pour faciliter l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle en accompagnant la montée en compétences des salariés de moins de 30 ans. Il permet par ailleurs, dans le cadre du contrat de professionnalisation (accessibles aux plus de 30 ans), d'intégrer des demandeurs d'emploi ou encore des personnes en reconversion professionnelle.

Le CFA est certifié Qualiopi.

Article 15 | *Les formations proposées*

Le CFA du campus BPCE intervient exclusivement pour les réseaux des Banques populaires et des Caisses d'épargne. Deux formations sont proposées :

La licence professionnelle de banque

C'est un diplôme universitaire (diplôme d'état) de niveau Bac + 3 d'une durée de 700 heures réparties entre l'université (350 heures), l'ES Banque (287 heures) et 63 heures de modules personnalisées BPCE animées par des formateurs internes des entreprises.

Les promotions se déroulent sur une année scolaire (septembre à juillet) ;

Le Bachelor Banque Assurance

C'est un titre « Conseiller clientèle bancaire omnicanal » de niveau Bac + 3 d'une durée de 434 heures réparties entre l'ES Banque (385 heures) et des formateurs des Banques populaires ou Caisses d'épargne (49 heures).

Les promotions se déroulent quand l'entreprise le souhaite, sur 12 mois glissants.

Chapitre 3 La reconversion ou la promotion par alternance dite Pro-A

La loi du 5 septembre 2018 a créé un nouveau dispositif en direction des salariés n'ayant pas atteint un niveau correspondant au grade de la licence : la reconversion ou la promotion en alternance ou Pro-A*.

Ce dispositif s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF*.

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

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, l'accord Pro-A du 19 décembre 2022 détermine la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A* grâce aux travaux de la CPNE, aux études réalisées dans les branches du secteur bancaire, des secteurs connexes aux métiers exercés dans la branche et des travaux de l'observatoire Groupe BPCE.

Les parties signataires ont ainsi pu identifier les métiers en forte mutation pour lesquels le dispositif Pro-A permettrait aux salariés éligibles d'évoluer dans l'emploi ou bien d'aller vers une mobilité. Les métiers sont précisés dans l'accord.

Cet accord a permis d'identifier une liste de 47 certifications qui figure en annexe. Cette liste de certifications pourra être examinée en CPNE afin d'envisager une éventuelle mise à jour.

Chapitre 4 Une transmission de savoirs à travers les missions tutorales

La branche Caisse d'épargne affirme son attachement à l'accompagnement tutoral. En effet, le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des salariés. La loi l'a d'ailleurs réaffirmé en élargissant l'accompagnement tutoral aux bénéficiaires des nouveaux dispositifs formation que sont la Pro-A* et l'AFEST*.

La mission tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La mission du tuteur, en complément de celle du responsable hiérarchique, est d'accompagner le salarié en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat. Elle est assurée pendant le temps de travail et de façon temporaire.

Afin de pallier d'éventuelles absences du tuteur et/ou permettre au bénéficiaire de solliciter une autre personne salariée, disposant d'une expertise spécifique en lien avec les compétences visées par la formation suivie, l'activité tutorale peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées. Dans ce cas, un maître d'apprentissage/tuteur est désigné au sein de l'équipe tutorale et il est en charge d'assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation. L'entreprise veillera à constituer une équipe tutorale composée de profils et expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues.

Le tuteur doit à la fois détenir les compétences du métier et les aptitudes pédagogiques. Par ailleurs, il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'entreprise, en concertation avec le tuteur, s'assure que celui-ci a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié.

Au même titre que l'activité professionnelle habituelle du salarié, la mission de tuteur est prise en compte dans la définition des objectifs, leur évaluation et lors de l'entretien professionnel. L'entreprise prend en compte l'expérience et les compétences acquises dans le cadre de leur parcours professionnel.

Afin de lui permettre d'assurer pleinement ses missions, son savoir-faire est renforcé par une formation spécifique et est enrichi par la mise à disposition de supports et outils d'accompagnement.

Les présentes dispositions concernent également l'accompagnateur dans le cadre de l'AFEST.

Les parties signataires, en vue de garantir et reconnaître la compétence des tuteurs, recommandent fortement aux entreprises de promouvoir et favoriser leur certification, notamment

pour ceux nouvellement nommés, attestée par le certificat de compétences professionnelles « Tutorat en entreprise », inscrite au RNCP*.

Une formation gratuite en ligne (prise en charge par Atlas) est également proposée aux entreprises afin d'accompagner la montée en compétences des tuteurs, maîtres d'apprentissage et accompagnateurs AFEST.

Par ailleurs, la plateforme C-certif, évoquée au titre 2, chapitre 1^{er}, permet l'obtention en ligne et gratuitement d'un certificat de transmission des compétences et s'adresse à l'ensemble des tuteurs (alternance, Pro-A) et accompagnateurs AFEST.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des missions de tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires dans le cadre du contrat de professionnalisation, Pro-A, ou du contrat d'apprentissage.

Titre 5 Moyens mis en œuvre et pilotage au sein de la branche professionnelle

Chapitre 1^{er} Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences (OPMQC*)

Article 16 | *Objet*

Les missions essentielles de l'observatoire sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne – avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes afin d'apporter un support d'aide à la décision – notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Les travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Cette fonction d'observatoire doit permettre aux entreprises de la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Elle est assurée par le comité paritaire de pilotage, issu de la CPNE.

Article 17 | *Le comité paritaire de pilotage*

Le rôle de comité paritaire de pilotage des entreprises de la branche est assuré par les membres de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;
- garantir la méthodologie et la représentativité sur les travaux engagés ;
- faire réaliser des études et des actions et, le cas échéant, lorsque des études extérieures sont commandées, recommander un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication ;
- arrêter les modalités de communication de l'observatoire.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

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

Au cœur des enjeux de gestion de l'emploi et des compétences, le travail d'étude et de projection de l'observatoire nécessite de disposer de l'ensemble des informations disponibles et exploitables sur son champ de compétence.

Cet accès à l'information par les salariés constitue également la condition d'une appropriation des enjeux, conditions et moyens pour être acteur de son projet professionnel.

Aussi, en complément de l'ensemble des supports dédiés à cette information, toutes les études et analyses produites dans le cadre des observatoires des métiers représentés au sein de la branche seront communiquées aux membres de l'observatoire de la branche et aux entreprises. Ces dernières assureront la mise à disposition de ces informations auprès de leurs salariés par tout moyen, notamment plateforme ou outil interne.

Portée et relayée par l'OPCO ATLAS, et sous l'impulsion de la CPNE, cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, newsletters et plateformes interactives sur le site de l'OPCO ATLAS.

Les entreprises de la branche sont invitées à diffuser ces informations auprès de leurs salariés et rappeler cette diffusion lors de l'entretien professionnel.

L'OPCO ATLAS* s'assure enfin de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP*, des informations sur les métiers du secteur bancaire établis par l'observatoire.

Chapitre 2 La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Sa mission en matière d'emploi, notamment du fait des évolutions législatives, est renforcée, en particulier dans le domaine de l'apprentissage. Elle a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises de la branche. Dans ce cadre, la CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et propose des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux réaffirment l'intérêt d'une coordination des différentes instances de branche présentes dans le Groupe BPCE (CPNE et observatoires notamment), dans le respect des prérogatives de chacune d'entre elles.

La CPNE a pour mission de définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Chaque année, elle élabore les orientations formation et enjeux associés qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation, modalités et outils adaptés aux besoins des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences.

En matière d'alternance, la CPNE propose les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la Pro-A*, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la mission tutorale et de la mobilité des alternants (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance, suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la branche...) ; elle peut proposer par ailleurs des orientations en matière de soutien aux investissements des CFA.

Elle définit la liste des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

Elle analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et apporte une attention particulière aux modalités pédagogiques associées.

Elle élabore la liste des :

- formations éligibles au CPF* pour la branche, en assure la mise à jour régulière et pilote les politiques de certification de la branche ;
- qualifications reconnues par la branche et contribue à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au RNCP* (Répertoire national des certifications professionnelles) ou au répertoire spécifique.

Elle participe à la définition des priorités de financement et d'affectation des ressources de la SPP* (section professionnelle paritaire).

La CPNE reçoit chaque année la présentation des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la branche des actions correspondant aux priorités qu'elle a définies.

Elle formule des propositions et recommandations à l'attention de l'observatoire, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

À ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'OPCO ATLAS en matière d'études métier et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant de son domaine, en lien avec les études de l'observatoire.

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue tant au niveau de la branche que des entreprises.

La CPNE a ainsi un rôle de relais et d'expertise vis-à-vis de la CPN, organe de négociation de la branche, dans le cadre notamment des négociations trisannuelles des objectifs priorités et moyens de la formation professionnelle.

Les conclusions et recommandations de la CPNE sont par ailleurs communiquées par la DRH Groupe BPCE aux DRH des entreprises de la branche pour transmission à leur CSE* et/ou commission formation.

La CPNE est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné pour un mandat de deux ans alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et des employeurs. Il délègue l'envoi des convocations à BPCE.

La CPNE se réunit au moins trois fois par an.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE, sont celles définies par la convention collective nationale de la branche Caisse d'épargne du 1^{er} juillet 2015 et par les règles de prise en charge communiquées par BPCE.

Chapitre 3 OPCO ATLAS* : un outil au service de la politique de développement des compétences de la branche

L'OPCO ATLAS réunit les métiers de la banque et finance, du conseil, de l'ingénierie, du numérique et de l'expertise, soit quinze branches professionnelles à ce jour.

Article 19 | Missions de l'OPCO

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS, ce dernier a pour principales missions :

- d'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;

- d’apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la GEPP* ;
 - élaborer les référentiels des certifications professionnelles de branche ;
 - accompagner le développement de l’alternance ;
- d’apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par l’observatoire ;
- d’assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME*), permettant :
 - d’améliorer l’information et l’accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d’accompagner ces entreprises dans l’analyse et dans la définition de leurs besoins de formation ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et les AFEST*.

La branche s’implique dans les missions de l’OPCO ATLAS, tant dans le cadre de son conseil d’administration, que au plus près des entreprises et salariés des secteurs de la branche, au sein de la SPP* (section professionnelle paritaire) et filière banque.

Elle veille également à la pertinence des orientations, des travaux et du fonctionnement des CPT* (commissions paritaires transversales) interbranches telles que décrites à l’article 14 de l’accord constitutif de l’OPCO ATLAS du 20 décembre 2018.

Article 20 | La section professionnelle paritaire (SPP*)

Dans le cadre des prérogatives du conseil d’administration de l’OPCO* ATLAS et dans le respect des accords de branche et des décisions de la CPNE- de la branche, la SPP a les missions suivantes :

- examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et de certifications, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNE* ;
- identifier les actions et moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des CPT* de l’OPCO ATLAS ;
- suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l’OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- assurer l’application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d’apprentissage en lien avec la CPNE ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques des secteurs de la branche ;
- superviser l’affectation des fonds confiés à l’OPCO par France compétences (enveloppes alternance et TPE-PME*).

L’OPCO ATLAS met en œuvre les décisions prises en application du présent accord et des décisions de la CPNE*, conformément aux règles légales et conventionnelles. L’OPCO gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP*.

Tout projet de convention soumis à la signature de l’OPCO ATLAS, engageant des fonds gérés par la SPP, lui est présenté et fait l’objet d’une discussion et, le cas échéant, d’une délibération.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, la SPP organise dans le respect de la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCO ATLAS et des dispositions prévues par le conseil d'administration de l'OPCO ATLAS :

- le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la branche pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification ;
- le financement d'actions de promotion des métiers et de l'alternance ;
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des entreprises de la branche sur les dispositifs existants.

Chapitre 4 Les instances représentatives du personnel

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ainsi, le CSE* est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences, et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.

Chapitre 5 La communication auprès des salariés

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque salarié de la branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le salarié acteur de son projet professionnel.

Ainsi, la DRH de chaque entreprise de la branche s'engage à communiquer, selon ses modalités sur l'ensemble des dispositifs de formation (intranet, supports papiers etc.), afin de permettre à tout salarié d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle...).

La branche fera par ailleurs une communication sur le contenu de cet accord que les entreprises relayeront auprès de leurs salariés.

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux salariés les outils d'information et de communication, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés, entre autres, dans l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences au fur et à mesure de leur élaboration.

Cette communication est réalisée notamment dans l'intranet groupe/entreprise au moyen de l'outil JUMP*.

Titre 6 Dispositions finales

Article 21 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature et se substitue à l'accord relatif à la formation professionnelle signé le 15 octobre 2020.

Article 22 | Suivi de l'accord

Un bilan de l'accord sera présenté en CPNE préalablement à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle.

Par ailleurs, lors de la publication du prochain plan stratégique, un point sera fait en CPNE sur le présent accord afin de s'assurer de sa cohérence.

Article 23 | Demande de révision et dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 24 | Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 22 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 AFEST

L'AFEST – Action de formation en situation de travail est une modalité de formation ouverte par la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Elle alterne à la fois :

- des séquences d'apprentissage au travers de mises en situation pratiques accompagnées ;
- une séquence d'ancrage obligatoire à réaliser au travers d'une séance « réflexive » et une action d'évaluation systématique pour matérialiser le développement effectif de nouvelles compétences.

4 critères légaux précisent les conditions de la mise en œuvre d'une AFEST :

- analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- désignation préalable d'un FORMATEUR pouvant exercer une fonction tutorale ;
- mise en place de PHASES REFLEXIVES distinctes des mises en situation de travail ;
- évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Diagnostic des besoins

Manager et salarié échangent sur les besoins de formation et font le point sur les savoir-faire et savoir-être du salarié en fonction du poste occupé et de l'objectif visé en développement de compétence.

Le manager remonte les besoins identifiés à la DRH.

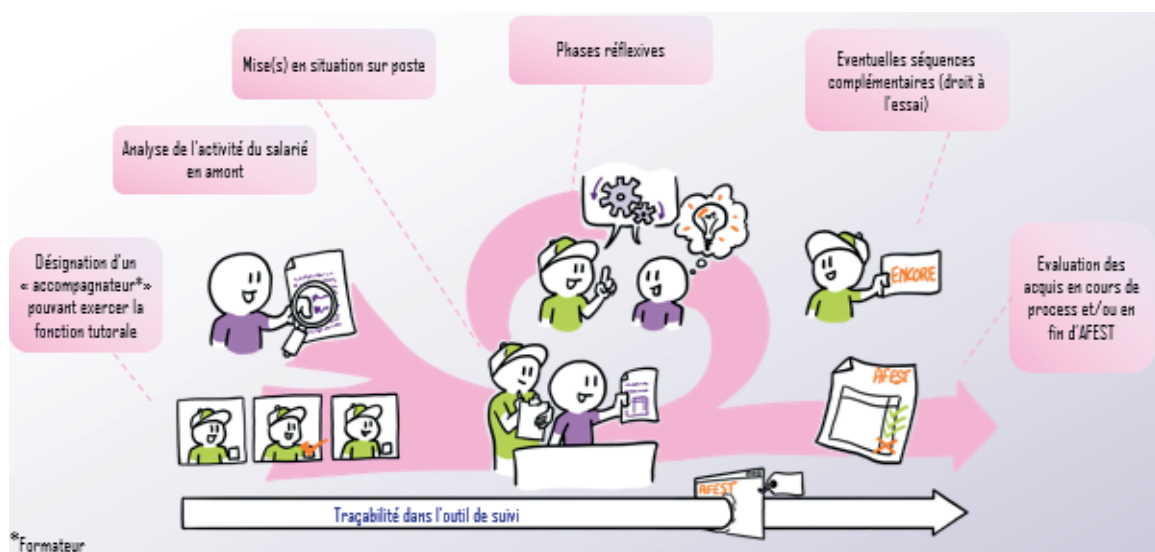
Qui peut être formateur AFEST ?

Le formateur AFEST peut être un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue expert du domaine.

La posture du formateur AFEST est différente de celle du formateur traditionnel ; ce n'est pas le « sachant » ; il ne montre pas, il explique et surtout il doit être en capacité d'échanger.

Qu'est-ce qu'une phase réflexive ?

Une phase réflexive est un temps distinct de la situation de travail pendant laquelle l'apprenant prend du recul sur sa pratique : « j'ai réussi comment ? j'ai échoué pourquoi ? ».



Annexe 2 Conseil en évolution professionnelle

<http://www.mon-cep.org/>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/conseil-en-evolution-professionnelle.html>

Pour les actifs occupés, il est délivré par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences. Les informations relatives au CEP* et permettant de trouver l'opérateur régional compétent sont accessibles depuis les sites ci-dessus.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin. À ce titre, il dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet.

S'il le souhaite, il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.



À l'occasion de l'entretien professionnel le salarié est informé de l'existence du CEP*.

Annexe 3 Le compte personnel de formation (CPF)

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation>

Propriété du CPF

Le CPF est universel. Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi (y compris les alternants) ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire.

Pour l'accès au compte CPF via le site ou l'application, il est nécessaire de renseigner son profil avec mot de passe (communiqués lors de la création du compte), La sécurisation de cet accès a été renforcée par l'identification FranceConnect+ .

Les formations éligibles au CPF

Pour qu'une formation soit éligible, elle doit être sanctionnée soit :

- par une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- 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 (permis B) et du groupe lourd.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6-1 du code du travail.

Modalités d'utilisation du CPF

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au CPF.

Le CPF peut être mobilisé en complément :

- d'une action de formation inscrite au plan de développement des compétences ;
- d'une action de formation suivie dans le cadre d'une Pro-A*.

Les droits acquis sont mobilisés à l'initiative du titulaire afin de suivre une formation ; par principe cette formation est suivie en dehors du temps de travail, sauf accord de l'employeur.

Lorsque la formation est organisée en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié peut mobiliser l'ensemble de ses droits à congés payés et jours de RTT selon les règles habi-

tuelles de prise de congés. Lorsqu'il existe, le salarié peut également mobiliser ses droits CET* (compte épargne-temps), selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque ces congés et éventuels jours sur le CET ne sont pas suffisants, le salarié doit demander une autorisation d'absence non rémunérée à son employeur.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Formations à l'initiative des salariés accompagnées par l'employeur

Lorsque le CPF s'inscrit dans le cadre d'un programme de formation co-construit avec l'employeur au regard des enjeux stratégiques, tels que définis par l'entreprise dans le plan de développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement du compte, dans les deux cas suivants :

- le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation ;
- les droits à congés et repos ne permettent pas la réalisation de l'action de formation en totalité hors temps de travail.

Par ailleurs, un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de la gestion de ses emplois.

Dans ces cas, le salarié peut solliciter un abondement en temps ou en fiduciaire auprès de son employeur pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

De la même façon, lorsque l'employeur inscrit, dans le cadre du plan de développement des compétences, un salarié à une formation constituant un bloc de compétences d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique, il informe le salarié sur la certification et les moyens que celui-ci pourrait mettre en œuvre dans le cadre du CPF pour acquérir la totalité de la certification.

Financement des formations éligibles au CPF*

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférentes à la formation en CPF sont pris en charge par la CDC*, en fonction des droits acquis et des abondements éventuels portés sur le CPF* du salarié. La CDC* assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires.

Après sollicitation de l'employeur pour un complément financier éventuel, les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF et par les différents abondements auxquels le salarié peut avoir accès restent à la charge du titulaire du compte.

Annexe 4 **Projet de transition professionnelle (PTP)**

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/transition-pro.html>

De quoi s'agit-il ?

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le congé individuel de formation (CIF). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Tout salarié peut demander à mobiliser ses droits inscrits sur son CPF dans le cadre d'un PTP.

Conditions pour en bénéficier

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quel que soit la nature des contrats successifs.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les salariés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Démarche auprès de l'employeur

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

Dans ce cas, le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant :

- date de la formation et date de l'examen concerné ;
- intitulé de la formation ;
- durée de la formation ;
- organisme qui réalise la formation.

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

Formation de 6 mois ou plus

Si elle s'effectue en 1 fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut différer le congé de transition professionnelle :

- lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Ce report ne peut excéder 9 mois et nécessite l'avis du comité social et économique ;

- lorsque plusieurs salariés sont simultanément absents au titre d'un congé de transition professionnelle. Dans les entreprises de 100 salariés et plus, il peut y avoir report lorsque le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé dépasse 2 % de l'effectifs total.

Où s'adresser ?

La demande de prise en charge d'un PTP est adressée par le salarié à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), aussi appelée association Transition Pro, compétente pour son lieu de résidence principale ou celle compétente pour son lieu de travail. Si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié aura préalablement obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle.

Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise ou non la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié. Le PTP est pris en charge par l'association Transition Pro.

Le salarié en CDD peut également adresser une demande de prise en charge d'un PTP. Cette demande se fait auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente au cours de l'exécution de son contrat de travail.

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.

Durée

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire est variable, en fonction de la formation concernée.

Rémunération

La rémunération due au titre du PTP est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à 1 an ou ≤ à 1 200 h	> à 1 an ou > à 1 200 h
≤ 2 × Smic	100 % du SR	100 % du SR au-delà d'un an
> 2 × Smic	90 % du SR plancher 2 × le Smic	60 % du SR au-delà d'un an plancher 2 × le Smic

Statut du salarié en formation

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Durant le congé, son contrat de travail continue de produire ses effets : le salarié reste électeur et éligible ; il exerce ses mandats. Il bénéficie du maintien de la protection sociale assurée par son entreprise. Il peut être licencié pour raison économique durant son congé comme tout autre salarié.

À son retour en entreprise, après son congé, le salarié retrouve un poste de travail correspondant à sa qualification antérieure et à sa rémunération. Il ne doit pas y avoir de modification substantielle de son contrat de travail.

Délai de franchise entre 2 PTP

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit délai de franchise, avant de pouvoir bénéficier d'un autre PTP.

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

Annexe 5 Bilan de compétences

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé ;
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi ;
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

■ Les bilans de compétences sont éligibles au CPF* :

- lorsque le salarié mobilise son CPF* pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé ;
- lorsque le salarié mobilise son CPF* pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au CPF*.

■ Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF* est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un CÉP*. Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP*, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP*, dans la mesure où :

- le CÉP* est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- le conseiller CÉP* est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP* sur son projet d'évolution professionnelle.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

■ Une phase préliminaire a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

■ Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

■ Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État.

Annexe 6 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

<http://www.vae.gouv.fr/>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/vae.html>

Obtenir une certification grâce à son expérience

Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'une activité en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au RNCP*.

■ La VAE n'est pas :

- une conversion automatique de l'expérience en certification ;
- de la formation.

■ Elle se distingue de :

- la validation des acquis professionnels dit « VAP de 1985 » ;
- la validation des études supérieures dit « VES ».

À quoi ça sert ?

- obtenir une certification ;
- mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité ;
- valider son expérience pour soi ;
- faire reconnaître ses compétences ;
- obtenir un niveau de qualification permettant d'accéder à une formation d'un niveau supérieur ou de s'inscrire à un concours ;
- changer d'emploi ;
- évoluer professionnellement/obtenir une augmentation ou une promotion professionnelle ;
- développer sa confiance en soi.

Comment ça marche ?

Vous transmettez au ministère ou à l'organisme certificateur un dossier décrivant votre expérience. Ensuite, selon la certification, vous serez mis en situation professionnelle devant un jury ou vous lui présenterez votre dossier. Dans les deux cas, le jury s'entretiendra avec vous et prendra une décision de validation totale, partielle ou d'un refus de validation. L'ensemble de la démarche dure entre huit et douze mois (de la définition du projet jusqu'aux épreuves de validation devant le jury).

La certification obtenue par la VAE a la même valeur que celle obtenue par la voie de la formation. Entreprendre une démarche de VAE ne se résume pas à une simple formalité, cela vous demande une réelle implication et de la motivation pour relever ce challenge.

Si vous êtes salarié, vous pouvez solliciter l'aide de votre employeur si vous le souhaitez. À défaut, vous n'êtes pas tenu d'avertir votre employeur de la démarche.

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF*.

L'OPCO ATLAS* a pour vocation notamment de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de VAE, notamment à travers son site internet, et de prévoir un lien vers les informations disponibles sur www.vae.gouv.fr.

La démarche de VAE relève de l'initiative du salarié. Toutefois, elle peut être précédée et/ou suivie par un entretien avec la DRH de l'entreprise, qui assistera le salarié dans le montage de son dossier.

L'entreprise peut par ailleurs prévoir une autorisation d'absence supérieure à 48 heures par session d'évaluation.

Il est rappelé que ce dispositif est évoqué lors de l'entretien professionnel.

Annexe 7 Contrat d'apprentissage

La durée du contrat

Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée (CDI*).

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat d'apprentissage est d'un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un CDI* dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Le contrat d'apprentissage accessible aux salariés de l'entreprise

Désormais accessible jusqu'à 29 ans révolus (voire 35 ans au plus dans les conditions listées à l'article D. 6222-1 du code du travail), l'apprentissage peut s'avérer une voie de qualification intéressante pour permettre à des jeunes salariés de progresser et d'acquérir de nouvelles qualifications, en début de carrière professionnelle.

Ainsi, un salarié en contrat à durée indéterminée de moins de 30 ans, souhaitant obtenir un diplôme ou titre dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, pourra solliciter sa DRH afin d'exposer son projet. La DRH l'étudiera et sous réserve de son acceptation, un avenant à son contrat de travail sera établi. Cet avenant couvrira la durée de la formation en alternance garantissant notamment son maintien de salaire et la possibilité d'un retour anticipé en cas d'abandon de la formation.

En cas de retour anticipé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire. Sa qualification et sa rémunération sont au moins équivalentes.

Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du salarié est organisé.

Rémunération

Les parties signataires rappellent que les titulaires de contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération fixée par les dispositions légales.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le salarié reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage », autre que son manager, dans la mesure du possible.

L'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Annexe 8 Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. Ce dispositif vise, notamment, les jeunes de niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Modalités

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre :

- d'un contrat à durée indéterminée (CDI*) débutant par une période d'actions de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ;
- d'un contrat à durée déterminée (CDD*), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Dans ce cas l'entreprise s'inscrit, pour le salarié ayant satisfait aux évaluations, dans une logique de transformation en CDI*.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par le bénéficiaire et l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un CDD* ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI* peut être allongée jusqu'à 24 mois en fonction des publics et programme de qualification envisagés.

Enfin, cette durée peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires identifiés par la CPNE.

Durée de la formation

La durée minimale des actions de formation est comprise entre 15 % – sans pouvoir être inférieure à 150 heures – et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en fonction de la liste des qualifications établie par la CPNE.

Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les formations le nécessitant. En tant que de besoin, ces formations sont définies par la CPNE.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCO ATLAS s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées par la CPNE.

Rémunération de la formation

La rémunération annuelle minimale des salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est calculée en fonction de leur niveau de formation dans les conditions suivantes : elle ne peut être inférieure à 70 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification, ou, à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou d'un diplôme supérieur à celui d'un baccalauréat ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants des rémunérations annuelles prévus ci-dessus sont calculés *pro rata temporis*, en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 26 ans et plus, la rémunération minimale ne peut être inférieure à 100 % du Smic ou à 85 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification.

Financement du contrat de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO ATLAS selon les niveaux de prise en charge fixés par la CPNE, et à défaut par décret.

L'OPCO ATLAS apporte à la CPNE son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge. La CPNE prend également en compte les éventuelles recommandations de France compétences.

Par ailleurs, un complément de forfait de prise en charge par l'OPCO ATLAS est prévu pour des publics prioritaires.

Annexe 9 Glossaire

AFEST : action de formation en situation de travail.

ATLAS : opérateur de compétence des services financiers et du conseil.

CDC : Caisse des dépôts et consignations.

CDD : contrat à durée déterminée.

CDI : contrat à durée indéterminée.

CEP : conseil en évolution professionnelle.

CFA : centre de formation d'apprentis.

CPF : compte personnel de formation.

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi.

CPIR : commission paritaire interprofessionnelle régionale.

CPT : commissions paritaires transversales.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

CSE : comité social et économique.

DIF : droit individuel à la formation.

FOAD : formation ouverte à distance.

GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

JUMP : nom de l'outil de communication sur l'intranet, qui permet de découvrir l'ensemble des métiers du groupe (bibliothèque des emplois repères groupe) et les passerelles de mobilité possibles entre ces emplois.

MOBILIWAY : nom de la plateforme intranet du groupe d'informations et de préparation à la mobilité interne.

MOOC : massive online open course (cours en ligne ouvert et massif).

OPCO : opérateur de compétences.

OPMQC : observatoires prospectif des métiers des qualifications et des compétences.

Pro-A : promotion ou reconversion par l'alternance.

PTP : projet de transition professionnelle (ou CPF de transition).

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles.

SPP : section professionnelle paritaire.

TPE-PME : très petites entreprises – petites et moyennes entreprises.

VAE : validation des acquis de l'expérience.