

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

---

**Accord du 21 novembre 2024**  
relatif à la formation et à l'alternance pour les années 2024 à 2028

NOR : ASET2550689M

---

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

**UFE ;**  
**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**  
**FCE CFTD ;**  
**FNME CGT ;**  
**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La formation professionnelle continue et le développement des compétences ont toujours été considérés comme un investissement fondamental au sein de la branche des industries électriques et gazières (IEG). L'objectif est de permettre l'adaptation des compétences et qualifications des salariés tout au long de leur carrière et garantir ainsi l'employabilité<sup>[1]</sup>, tout en contribuant à l'épanouissement professionnel, de toutes et tous, y compris au sein des TPE/PME. Il s'agit également d'assurer aux entreprises de la branche de disposer des compétences nécessaires pour répondre à leurs enjeux industriels et humains.

Cette conviction est aujourd'hui réaffirmée par les signataires du présent accord, en continuité avec les accords précédents et en cohérence avec la concrétisation de ces ambitions, que l'on retrouve dans les bilans formation des entreprises de la branche. De même, la volonté d'encourager l'accueil de salariés en alternance est confirmée, tout comme le rôle social des entreprises de la branche en matière d'insertion et de promotion professionnelles.

La branche des IEG se caractérise aujourd'hui par des enjeux industriels majeurs et des investissements massifs, afin de garantir l'évolution et la durabilité du secteur énergétique en France et au-delà. Pour répondre à ces enjeux, il est indispensable pour les entreprises de la branche

---

[1] Il est convenu que dans le contenu de cet accord, on entend par employabilité la sécurisation des parcours professionnels.

de s'assurer de disposer des compétences attendues, tant par la fidélisation et l'adaptation des compétences des salariés déjà présents au sein de la branche, que par la capacité à attirer, recruter et former des ressources nouvelles sur des compétences rares et dans un marché en tension. À ce titre, les signataires souhaitent mettre en œuvre tous les leviers pour favoriser les recrutements des jeunes formés, notamment en améliorant le taux de transformation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Les signataires conviennent que les entreprises de la branche partagent un même historique de missions de service public autour de compétences pointues et reconnues qui garantissent les enjeux de sûreté des ouvrages, de sécurité des salariés et des clients et de continuité d'approvisionnement.

En outre, l'enjeu autour de la transition énergétique associé à la spécificité de la branche de compter des salariés qui peuvent effectuer une grande partie de leur carrière en son sein, imposent aux entreprises la nécessité de les former et de garantir l'adaptation des compétences dans la durée, notamment dans la perspective de l'allongement des carrières.

Les évolutions technologiques de plus en plus rapides, la transition numérique, (dont les effets de l'intelligence artificielle), ont également des impacts sur les métiers que les signataires souhaitent pouvoir anticiper et suivre.

C'est la raison pour laquelle, les signataires, à l'appui de cet accord conviennent de travailler d'une part à une cartographie des métiers de la branche et d'autre part à un travail prévisionnel et prospectif sur l'évolution des compétences pour accompagner les salariés et les entreprises aux emplois de demain.

Enfin, les signataires soulignent leur volonté commune de garantir la dimension paritaire du domaine formation et alternance, en entretenant un dialogue constructif et en favorisant un travail commun au bénéfice de la branche.

Si la branche n'a pas pour objet de se substituer aux entreprises, elle cherchera pour autant à impulser une équité d'accès en matière de formation et à promouvoir le développement de sa dimension multiple et multimodale, ainsi que différentes formes de reconnaissance d'acquisition de compétences.

Dans ce cadre, les signataires affirment une volonté commune de porter les trois grandes priorités suivantes en matière de politique formation, emploi et alternance au sein de la branche :

- 1.** Maintenir l'employabilité des salariés de la branche tout au long de la carrière professionnelle en anticipant les évolutions des métiers et en proposant des parcours de reconversion.
- 2.** Attirer, intégrer, former et fidéliser de nouvelles compétences par l'alternance.
- 3.** Promouvoir la parité dans le dialogue social au bénéfice de la formation, de l'emploi et de l'alternance pour la branche.

## **1. Anticiper l'évolution des métiers de demain par une connaissance de ceux d'aujourd'hui**

### **1.1. L'ambition**

Dans un contexte international en permanente évolution, le secteur de l'énergie fait face à des mutations majeures sous l'action de la transition énergétique et de la transformation numérique.

Pour répondre à ces mutations, le secteur énergétique a un enjeu d'attractivité, de recrutement et de fidélisation des compétences, afin de s'assurer de disposer en continu, des ressources nécessaires et adaptées.

C'est la raison pour laquelle, la branche des industries électriques et gazières, s'inscrit dans une double démarche de promotion et de valorisation de ses métiers d'une part, et d'anticipation de leurs évolutions d'autre part, afin d'adapter ses dispositifs de formation et de recrutement.

Les signataires du présent accord s'engagent ainsi à mettre en visibilité et à valoriser les métiers des industries électriques et gazières afin d'attirer, recruter et fidéliser les compétences nécessaires pour accompagner la transition écologique, en s'inscrivant pleinement dans les démarches de communication « avec l'industrie, on a un avenir à fabriquer » portée par le secteur inter-industriel, sous l'égide de l'OPCO 2i.

La transition énergétique, la transformation numérique de nombreux processus et la révolution digitale (intégrant l'intelligence artificielle, notamment générative) devraient impacter le contenu de nombreux métiers de la branche et nécessiteront une adaptation constante des compétences des salariés.

Pour tenir compte de ces évolutions et anticiper leurs potentiels impacts, les signataires s'engagent à construire une vision prospective, dynamique et territoriale des métiers et compétences à horizon 2030, avec une vision intermédiaire à 2028.

La branche des industries électriques et gazières a ainsi la volonté de donner un éclairage aux entreprises qui la constituent sur les tendances observées en matière d'évolution et de transformation des métiers afin de leur permettre d'enrichir de manière itérative leur propre diagnostic.

## 1.2. Les objectifs

Par le présent accord, les signataires conviennent de disposer d'une vision des métiers de la branche et de leur volume afin de travailler sur leurs évolutions à horizons 2028/2030.

Cette approche doit permettre aux entreprises de favoriser l'adaptation des compétences des salariés de la branche aux besoins de demain, et faciliter leurs démarches de GEPP<sup>[1]</sup>.

## 1.3. Les actions à déployer

### 1.3.1. Développer et renforcer l'attractivité de la branche au travers de l'élaboration d'un portrait de branche

Les signataires de l'accord partagent l'importance de disposer d'un « portrait de branche » dynamique, qui dresse la photographie, globale et consolidée des métiers, et de leur implantation territoriale afin de pouvoir communiquer pour en faire la promotion en interne comme en externe.

Ce portrait sera notamment le résultat de la consolidation des travaux de cartographie des trois EDEC<sup>[2]</sup> réalisés pour les filières « électrique », « nucléaire », « des gaz, de la chaleur et des solutions énergétiques associés », et de l'étude « emplois-compétences filière des réseaux électriques ».

Conscients que certains métiers de la branche seraient hors du périmètre des EDEC, les signataires conviennent d'identifier par écart les métiers à inclure dans une nouvelle démarche de cartographie afin de couvrir la majorité des métiers de la branche des industries électriques et gazières.

Pour conduire ces travaux, la branche s'appuiera sur l'observatoire prospectif des métiers et des compétences qu'elle sollicitera pour définir le cahier des charges de l'étude à mener<sup>[3]</sup>, et pour en piloter le suivi.

[1] GEPP : gestion des emplois et parcours professionnels.

[2] EDEC : engagement de développement de l'emploi et des compétences.

[3] Le calendrier de ces travaux est annexé au présent accord.

Ce portrait de branche permettra à l'ensemble des représentants salariés et employeurs de communiquer auprès des salariés de la branche, des pouvoirs publics, du grand public sur les métiers, leur représentation et leur implantation géographique. Ce portrait sera *a minima* accessible sur le site internet du SGE des IEG (secrétariat général des employeurs des IEG) et sur le site de l'observatoire compétences industries de l'OPCO 2i.

Au-delà de la branche des IEG, ce portrait pourra également alimenter des travaux inter-branches en matière d'attractivité des métiers du secteur industriel, notamment à travers la démarche « avec l'Industrie, on a un avenir à fabriquer ».

Ce portrait permettra également de mettre en exergue au niveau interindustriel, les métiers fragilisés, en déclin, en tension, ou en transformation profonde et pour lesquels les salariés devront bénéficier d'actions de formation pour adapter leurs compétences et/ou se reconverter.

### 1.3.2. Anticiper les évolutions des métiers et des compétences de la branche

Il est communément admis que la transition énergétique et la transformation numérique vont profondément et durablement impacter les métiers du secteur industriel et la manière de les exercer.

Face à ces évolutions majeures, les signataires de l'accord partagent la conviction qu'il faut mener de manière itérative, tant au niveau de la branche que des entreprises, des études prospectives pour mesurer et analyser ces transformations et leurs impacts sur nos métiers et territoires.

Par le présent accord, les signataires conviennent ainsi de travailler à une étude prévisionnelle et prospective des emplois et des compétences de la branche, selon les modalités définies ci-après.

Sous le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des compétences, cette étude se traduira par :

- une analyse des impacts potentiels de la transition énergétique d'une part et de l'intelligence artificielle d'autre part sur l'évolution des métiers de la branche et les besoins en compétences associés ;
- la mise à jour de l'étude des métiers en tension, en déclin, en transformation profonde, en risque d'obsolescence, ou en émergence, nécessaire à l'actualisation de la liste des certifications éligibles à la Pro-A (cf. § 2.3.2.2).

L'observatoire prospectif des métiers et des compétences s'attachera à définir les cahiers des charges précis de ces études, qui seront ensuite inscrits dans la feuille de route de la CPNE-FP dans le respect du cadrage budgétaire octroyé par l'OPCO 2i.

Au-delà de cette démarche, les signataires rappellent aux entreprises de la branche l'utilité de mener des démarches prospectives afin d'anticiper et adapter le cas échéant leurs ressources aux évolutions des métiers.

C'est la raison pour laquelle, ces études devront être réalisées aussi bien au bénéfice de la branche que des entreprises.

Ces études prospectives doivent enfin contribuer à favoriser le partage intra-branche IEG et inter-industriel de filières en décroissance (avec des métiers en redéploiement) constituant ainsi de potentiels viviers pour notre branche (ex. filière automobile des moteurs thermiques).

## 2. Assurer la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la carrière

### 2.1. L'ambition

Face aux évolutions constantes de nos sociétés, à l'impact des nouvelles technologies sur nos métiers, et à l'allongement de la durée des carrières, la formation professionnelle continue est

un investissement nécessaire et incontournable au maintien de l'employabilité des salariés. Elle tient également un rôle essentiel pour accompagner les évolutions projetées des salariés, et favoriser ainsi « l'ascenseur social » au sein des entreprises de la branche.

La branche des industries électriques et gazières vérifie dans ce cadre que l'ensemble des entreprises permette à chaque salarié d'avoir un accès équitable à la formation professionnelle tout au long de sa carrière, afin de garantir le niveau de compétences attendu pour son poste actuel, mais également encourager et favoriser le développement de ses compétences pour répondre aux besoins de demain et lui permettre d'évoluer dans le cadre d'un parcours professionnel enrichissant.

## **2.2. Les objectifs**

Par le présent accord, les signataires affichent leur volonté de permettre à chaque salarié de développer ses compétences et ses qualifications au regard de l'évolution des métiers et des transformations numériques et technologiques, en lien avec la construction d'un parcours professionnel épanouissant et adapté.

## **2.3. Les actions à déployer/renforcer**

### **2.3.1. Accès à l'information/communication**

Les signataires de l'accord s'engagent à favoriser l'accès de tous les salariés à la formation, notamment en les informant sur l'ensemble des dispositifs existants.

À cet égard, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE-FP) des IEG mettra à jour les documents supports établis dans le cadre du précédent accord de branche (trame type et guides salarié et manager autour de l'entretien professionnel notamment) et établira des fiches pratiques sur chacun des dispositifs de professionnalisation. Ces documents, mis à jour lorsque nécessaire, seront accessibles à l'ensemble des salariés des IEG depuis le site internet du SGE des IEG et par ailleurs diffusés à l'ensemble des entreprises de la branche. Celles-ci seront responsables de leur diffusion auprès de leur ligne managériale et leurs salariés, afin notamment de permettre un égal accès à l'information en la matière.

Cet accès à l'information permettra à chaque salarié de pouvoir co-construire son parcours de développement de compétences, et à toutes les entreprises de la branche de disposer d'un niveau d'information identique.

### **2.3.2. Faire de la formation un levier d'évolution et de reconnaissance**

Comme évoqué ci-dessus, les différents dispositifs en matière de formation ont vocation à être détaillés dans le cadre de fiches pédagogiques, produites par les signataires du présent accord et à destination des managers et des salariés. Aussi, ils sont uniquement listés ici sans recherche d'exhaustivité dans leur contenu.

Depuis la loi du 5 septembre 2018, le plan de formation s'est élargi en plan de développement des compétences, qui permet de prendre en compte et de valoriser différents éléments concourant au développement des compétences, comme les actions de formation (dont la définition s'est également élargie, pour prendre en compte les innovations pédagogiques, la digitalisation et la distanciation, les formations en situation de travail, etc.), les bilans de compétences, les actions permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE) et les actions de formation par apprentissage.

Dans ce cadre, les signataires partagent une volonté commune de promouvoir l'ensemble des dispositifs existants, afin de multiplier les voies d'apprentissage et de développement des compétences pour les salariés.

### 2.3.2.1. *Entretien professionnel*

Par cet accord, les signataires rappellent aux entreprises l'obligation de proposer un entretien professionnel à tous les salariés, ainsi que la réalisation d'un bilan à six ans.

L'entretien professionnel est l'occasion pour le manager de faire le point avec chaque salarié sur son projet et son évolution professionnels, sa professionnalisation et ses besoins en formation, dans l'emploi actuel ou en préparation d'un futur emploi. Il doit être consacré aux « perspectives d'évolution professionnelle du salarié en termes de qualification professionnelle et d'emploi », et a lieu *a minima* à la fréquence définie par la loi<sup>[1]</sup>. Cet entretien sera notamment l'occasion d'échanger autour des différents dispositifs de formation existants.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des éventuels entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il peut néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre, et être mené par un autre acteur que le manager (RH, conseiller en parcours professionnel...).

Par ailleurs, les signataires rappellent que les salariés au retour d'une absence longue doivent être reçus en entretien professionnel, notamment les salariés :

- au retour de congé maternité ;
- au retour de congé parental d'éducation ;
- au retour d'un congé de proche aidant ;
- au retour d'une période de mobilité professionnelle sécurisée ;
- au retour d'un congé d'adoption ;
- au retour d'un congé sabbatique ;
- au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé maternité ou adoption ;
- au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie.

Les signataires rappellent par ailleurs que conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, les salariés titulaires d'un mandat syndical arrivant à échéance, seront reçus en entretien professionnel dans la perspective de leur réintégration.

### 2.3.2.2. *Plan de développement des compétences*

Depuis la loi du 5 septembre 2018, le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation proposées par l'employeur ; il peut intégrer également les actions de bilan de compétences (BDC) et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

La notion d'action de formation correspond à un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Lorsque le salarié projette une action de formation ou de certification, via la VAE ou la mobilisation de son CPF, et que celle-ci répond à un besoin avéré de l'entreprise, une contractualisation peut être mise en place, sur proposition du manager, afin d'intégrer cette action au plan de développement des compétences.

En outre, dans le cadre de cette contractualisation, les signataires rappellent que les modalités de reconnaissance de la certification ou du diplôme obtenu par cette action inscrite au plan de développement des compétences, pourront être également convenues.

Il est également possible de réaliser des actions de formations en situation de travail (AFEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

[1] À la date de signature du présent accord, la fréquence minimale est de 2 ans.

### 2.3.2.3. *Pro-A : reconversion ou promotion par alternance*

Financé par l'opérateur de compétences, le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, « Pro-A », a pour objet de permettre aux salariés, via une formation certifiante en alternance, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

#### Salariés concernés

Le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle via l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance. Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification au moins équivalent à une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence (niveau 6).

#### Formations visées

- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.
- Un certificat de qualification professionnelle (CQP).
- Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

La transition énergétique, la transformation numérique de nombreux processus et la révolution digitale impactent le contenu de beaucoup de métiers et nécessitent une adaptation rapide des compétences des salariés du secteur de l'énergie. Compte tenu de ce contexte, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A (annexée au présent accord) fera l'objet d'un examen en CPNEFP et d'une publication auprès des entreprises de la branche tous les deux ans, à la lumière des études évoquées en 1.3. Celle-ci décidera de l'opportunité de l'actualiser.

#### Mise en œuvre du dispositif

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A. L'avenant au contrat de travail est déposé auprès de l'OPCO 2i.

### 2.3.2.4. *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est une démarche individuelle qui permet à tout salarié de transformer son expérience (compétences acquises dans le cadre d'une activité salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou d'exercice de responsabilités syndicales, d'un mandat électoral local ou d'une fonction électorale locale) en diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistrés au RNCP, sans nécessairement suivre une formation.

Elle permet de répondre à la fois aux intérêts et enjeux des salariés et des entreprises, en particulier en réduisant les temps et les coûts d'accès à la qualification.

En tout état de cause, la VAE est un outil de reconnaissance professionnelle, sociale et personnelle (acquisition d'un certificat, titre ou diplôme). Elle peut accompagner la gestion des mobilités, la sauvegarde des savoir-faire sensibles, etc.

La VAE peut être réalisée dans le cadre d'une démarche individuelle ou collective. Elle peut s'effectuer dans le cadre :

- du plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- d'un dispositif piloté par les associations de transition professionnelle (ATPRO) ;
- d'un CPF.



Participation de salariés à des jurys de VAE : lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois, et lui rembourse les frais de participation y afférant selon les règles en vigueur.

#### **2.3.2.5. *Le compte personnel de formation (CPF)***

Tous les salariés de la branche des IEG à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD, statutaires et non statutaires sans condition d'ancienneté disposent d'un compte CPF crédité en euros.

Les sommes inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire ; elles peuvent être utilisées durant toute la vie active du titulaire du compte.

Le CPF reste un droit individuel à la seule initiative du salarié. Néanmoins, dans le cadre d'un accord entre l'entreprise et le salarié, portant sur des formations intéressant l'entreprise, celles-ci peuvent abonder le CPF quand le coût est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou supérieur au plafond légal d'alimentation. Cet abondement fera l'objet d'un accord formalisé entre le salarié et son employeur. De même, il est convenu que le suivi de ces formations puisse se faire sur le temps de travail, dès lors que les modalités auront été convenues dans cette même convention. Pour ces formations, la contribution forfaitaire de 100 €, instaurée par le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024, sera prise en charge par l'entreprise.

#### **2.3.2.6. *Le projet de transition professionnelle***

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Si la formation est réalisée pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence et d'un maintien de la rémunération suivant des modalités déterminées par le législateur. Pendant le temps de formation, le salarié est considéré en temps de travail effectif.

Il est aussi possible de réaliser la formation en dehors du temps de travail.

#### **2.3.2.7. *Bilan de compétences***

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution. Il peut notamment s'avérer particulièrement utile en cas de reconversion du salarié.

Un bilan de compétences peut être réalisé à titre individuel en mobilisant notamment le CPF ou dans le cadre du plan de développement des compétences. Lorsque le bilan de compétences est mis en œuvre avec l'employeur, il est réalisé sur temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences.

#### **2.3.2.8. *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE/C)***

Individuelle ou collective, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de France Travail (POE Individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective), quand ses compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Ce dispositif constitue ainsi un outil pour les entreprises de la branche permettant de réduire les difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers en touchant des publics différents



(salariés en reconversion notamment). Ainsi, les signataires du présent accord conviennent que les emplois identifiés dans le cadre du dispositif de la Pro-A sont également ceux correspondant aux besoins identifiés dans le cadre de la POEC.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est financée par France Travail. L'OPCO 2i peut participer à son financement lorsqu'elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du code du travail.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective est financée par l'OPCO 2i dans le cadre des fonds qu'il reçoit du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

### **2.3.3. Accompagner les salariés dans leur parcours professionnel**

Les signataires de l'accord rappellent le rôle des entreprises auprès des salariés dans l'accompagnement de leur parcours professionnel.

À ce titre, les conseillers parcours professionnels notamment ont toute leur place.

Ces conseillers peuvent être présents au sein même des entreprises, ou à l'externe<sup>[1]</sup>. Dans ce cadre, le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service gratuit, personnalisé et confidentiel qui permet au salarié de faire le point sur sa situation professionnelle et d'être accompagné dans son souhait d'évolution ou de transition. Le recours aux services du CEP pourra, sous réserve de l'accord formalisé de l'entreprise, être réalisé pendant le temps de travail du salarié.

### **2.3.4. Attention portée à certains publics**

Les signataires conviennent qu'au-delà de l'obligation légale de chaque entreprise de former tous ses salariés, la branche portera une attention particulière au taux d'accès à la formation de certains publics énumérés ci-dessous :

- les salariés en situation de handicap ;
- les femmes ;
- les salariés qui comptent au moins vingt ans d'activité professionnelle ou sont âgés d'au moins quarante-cinq ans ;
- les salariés disposant d'un faible niveau de qualification (inférieur ou égal au niveau 3) pour élever leur niveau de qualification ;
- les salariés n'ayant pas eu d'action de formation depuis au moins 4 ans au sein de leur entreprise ;
- les salariés exerçant un mandat syndical.

Une analyse consolidée sera produite et partagée au niveau de la branche. Dans cette perspective, un bilan annuel sera effectué et partagé en comité de suivi du présent accord, sur la base des indicateurs de suivi (cf. § 2.4)

### **2.3.5. Expérimentation de dispositifs innovants**

#### **2.3.5.1. Gestion des connaissances (« Knowledge Management ») et transmission des savoirs entre générations**

Les signataires conviennent que la connaissance est constitutive du patrimoine immatériel des entreprises et donc de la branche. À ce titre, elle représente une valeur industrielle et un atout compétitif considérable qu'il est nécessaire de préserver et dont il faut assurer la transmission.

---

[1] Les coordonnées des CEP sont accessibles sur le site <https://mon-cep.org/>.

Dans cet esprit, le développement des compétences passe par un recours accru à toutes les formes d'apprentissage, incluant les dispositifs de « gestion des connaissances » communément appelé « Knowledge Management ».

Les signataires du présent accord encouragent ainsi les entreprises à mettre en place et à développer ce type de dispositif au sein des entreprises de la branche et les invitent à veiller particulièrement à la transmission des savoirs et au transfert de compétences entre générations.

#### **2.3.5.2. Partage sur les dispositifs innovants en matière de professionnalisation (plateforme, ressources numériques diverses...)**

Afin d'encourager l'utilisation d'outils modernes dans le champ du développement des compétences, les signataires de l'accord encouragent les entreprises de la branche des IEG à partager sur leurs initiatives dans ce domaine et plus particulièrement sur les dispositifs innovants en matière de professionnalisation (plateformes numériques, ressources numériques diverses, utilisation de l'IA dans le domaine de la formation, démarches de gestion des connaissances, ...). Ces initiatives pourront être présentées et partagées lors d'un séminaire organisé par la CPNE-FP sur la période de l'accord.

#### **2.3.6. Assurer les conditions d'accès à une formation de qualité**

Les signataires s'accordent sur l'importance d'offrir des formations de qualité aux salariés, pour garantir un développement efficient de leurs compétences. Depuis la loi de 2018, la certification Qualiopi atteste de la qualité de ces formations<sup>[1]</sup>.

Dans cet esprit, la branche encourage les entreprises à tenir compte des évaluations des formations afin de s'assurer de la qualité des formations dispensées par les organismes externes de formation.

Pour les entreprises qui bénéficient d'organismes internes de formation (OIF), la certification Qualiopi est un gage de qualité, reconnu par l'externe, et permet notamment de s'assurer du bon niveau des formations dispensées, notamment par la mise en œuvre des évaluations, ainsi que de la compétence des formateurs qui interviennent dans celles-ci.

Dans ce cadre, les signataires de l'accord soulignent l'importance du métier de formateur interne, au sein des entreprises qui bénéficient de leur propre OIF. En effet, ces derniers sont des acteurs essentiels au développement des compétences au sein des entreprises de la branche ; l'attractivité des postes de formateurs constitue un enjeu important pour garantir la bonne couverture des besoins de formation. Ainsi, la branche, dans le cadre de ces actions avec l'OPCO 2i sur l'attractivité de ses métiers, s'engage à mettre en lumière celui de formateur.

### **2.4. Indicateurs**

Dans la perspective d'un suivi rigoureux, un bilan annuel sera effectué et partagé en comité de suivi du présent accord, sur la base des indicateurs suivants :

- taux d'accès à la formation des salariés, par genre ;
- taux d'accès à la formation des salariés en situation de handicap ;
- taux d'accès à la formation des salariés de 45 ans et plus ;
- taux d'accès à la formation des salariés de niveau de qualification inférieur ou égal au niveau III<sup>[2]</sup> ;

[1] La certification Qualiopi est une accréditation de qualité accordée aux organismes de formation qui remplissent les conditions fixées par le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion. Elle permet d'attester de la qualité des formations dispensées à travers un référentiel national de qualité Qualiopi, qui comporte 7 critères répartis en 32 indicateurs (lien hypertexte vers document).

[2] Niveau III équivaut à CAP/BEP.

- taux de salariés n’ayant pas eu d’action de formation depuis 4 ans ;
- nombre d’heures de formation par salarié formé ;
- nombre d’heures moyen de formation par salariés.

### **3. Promouvoir l’alternance comme levier majeur de recrutement et d’insertion professionnelle**

#### **3.1. L’ambition**

L’alternance constitue un dispositif majeur au service des enjeux de compétences des entreprises de la branche, et un puissant levier d’insertion pour les jeunes et les populations éloignées de l’emploi.

Les signataires de l’accord ont la conviction que les entreprises de la branche ont un rôle social à jouer dans ce cadre. L’alternance est en effet une opportunité à la fois pour l’entreprise et pour les alternants.

Par cet accord, la branche porte l’ambition de faire de l’alternance (contrat d’apprentissage et contrat de professionnalisation) un des premiers leviers de recrutement, en s’attachant notamment à mettre en place un accompagnement adapté et attractif. En effet, les signataires de l’accord conviennent que le taux d’accueil d’alternants au sein de la branche des IEG se situe à un niveau adapté<sup>[1]</sup>, et qu’il convient de le maintenir sur la durée de l’accord.

En revanche, il semble nécessaire de mieux accompagner cet engagement et cet investissement afin d’augmenter le taux d’alternants recrutés en lien avec les besoins de la branche.

#### **3.2. Les objectifs**

Le présent accord vise à :

- améliorer le taux de transformation (nombre d’alternants diplômés recrutés/nombre d’alternants diplômés) des alternants sur les métiers où les besoins de recrutements les plus importants sont exprimés ;
- attirer des alternants de qualité pour enrichir nos viviers de recrutement.

#### **3.3. Les actions à déployer/renforcer**

##### **3.3.1. Attractivité de la branche**

Les signataires de l’accord s’engagent à développer l’attractivité de la branche pour les alternants, notamment par une participation de la branche, en lien avec l’OPCO 2i, à la campagne « avec l’industrie, on a un avenir à partager ».

Pour faire face aux enjeux de recrutement, les signataires de l’accord invitent les entreprises de la branche à orienter leur campagne d’alternance en priorité vers les profils qui se forment aux métiers dont elles ont besoin.

Les signataires s’engagent également dans ce cadre à examiner, avec l’OPCO 2i, les conditions d’une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels et techniques<sup>[2]</sup>.

Par ailleurs, les signataires rappellent que les entreprises peuvent soutenir les établissements qui développent des actions pour renforcer l’attractivité des métiers techniques auprès des jeunes femmes, par le biais d’une bonification de la part locale de leur taxe d’apprentissage.

[1] Au 31 décembre 2023, le taux d’accueil des alternants au périmètre de la branche des IEG s’élève à 6,9 %.

[2] Cf. accord de branche relatif à la mixité et à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 11 juillet 2024 (§ 1.2.3).

### 3.3.2. Dispositifs d'insertion des publics éloignés de l'emploi

Les signataires s'engagent à promouvoir des dispositifs favorisant l'accueil des personnes éloignées de l'emploi, dans le cadre notamment de contrats de professionnalisation, comme les dispositifs de POEI/C évoqués au § 2.3.4.2, ou encore de pré-apprentissage et classes passerelles. Un partage sur ces dispositifs sera présenté en comité de suivi du présent accord.

Le pré-apprentissage est un moyen pour les jeunes qui rencontrent des difficultés scolaires ou d'emploi, de renouer avec les études en côtoyant le monde de l'entreprise. Des solutions sont proposées qui permettent notamment la remise à niveau des connaissances de base, la recherche d'une orientation adaptée, l'initiation méthodique au métier choisi, la préparation du jeune pour son intégration dans l'entreprise.

Les classes passerelles, quant à elles sont des dispositifs destinés à offrir à des bacheliers professionnels encore sans proposition d'admission en écoles, des solutions de poursuite d'études en sections de techniciens supérieurs (STS) après une année d'adaptation leur permettant d'atteindre les attendus de l'entrée en STS.

### 3.3.3. Recrutement, accueil et intégration des alternants

Afin de répondre à l'ambition portée par cet accord d'améliorer le taux d'embauche des alternants sur les métiers cœur et les qualifications dont les entreprises de la branche ont besoin, il est essentiel que celles-ci fiabilisent leur processus de recrutement des alternants concernés, en considérant cette action comme la première étape de l'embauche.

À cet égard, les signataires de l'accord encouragent les entreprises à signifier, si possible, dès le départ la possibilité d'embauche à l'issue de l'alternance, auprès des candidats dont la formation répond aux besoins de recrutements. Ceci, bien sûr dans l'hypothèse où le candidat obtienne son diplôme et ait réussi son intégration au sein de l'entreprise dans le cadre de son alternance.

Les entreprises de la branche sont également invitées à renforcer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement de leurs alternants afin de favoriser un sentiment d'appartenance et ainsi optimiser les possibilités d'embauche. Dans cette optique, des fiches pratiques seront proposées par la branche.

En outre, la branche proposera un guide à destination des entreprises, notamment les TPE/PME, afin de les appuyer sur le processus de contractualisation et leur rappeler les règles applicables aux alternants (rémunération, temps de travail, etc.).

De même, un guide à destination des alternants, les informant de leurs droits et devoirs sera proposé aux entreprises par la branche.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accueil et l'insertion des alternants en situation de handicap, un guide apprentissage et handicap sera disponible sur le site du SGE et diffusé auprès des entreprises par les représentants UFE/UNEmIG.

Enfin, les signataires souhaitent mettre en avant un socle minimal commun de droits pour les alternants de la branche. Ainsi, alors que la loi avenir professionnel prévoit, dans le cadre des contrats d'apprentissage, l'octroi de 5 jours d'absence non rémunérés au bénéfice de l'apprenti pour la préparation aux examens, les entreprises de la branche s'engagent à accepter ces 5 jours en absence rémunérée et à étendre cette disposition aux alternants en contrat de professionnalisation.

De même, les signataires recommandent aux entreprises de la branche d'attribuer une rémunération minimale pour les salariés en contrat d'apprentissage, âgés de 18 à 20 ans, à hauteur de 45 % du Smic la première année, et de 55 % la deuxième année.

### 3.3.4. L'accompagnement des alternants vers l'emploi

Les signataires souhaitent favoriser l'accompagnement des alternants vers l'emploi.

Ainsi, pour ceux dont les compétences et les qualifications correspondent aux besoins des entreprises, celles-ci sont encouragées à optimiser leur processus d'embauche, dans le respect des règles statutaires en vigueur, en le rendant plus réactif, pour faciliter le recrutement des candidats dès lors qu'ils ont obtenu leur diplôme et que leur profil a été qualifié favorablement par leurs tuteur et manager à l'issue de leur période d'alternance.

Pour les alternants qui n'auraient pas d'opportunité d'emploi au sein des entreprises de la branche, comme une partie des alternants au sein des fonctions support, un accompagnement spécifique vers l'emploi externe pourra leur être proposé, comme une aide à la rédaction de CV, la production d'une lettre de recommandation, ou tout autre dispositif adapté.

Afin de mutualiser l'investissement fait en matière d'alternance au sein de la branche, les signataires s'engagent à instruire la possibilité de mettre en place un dispositif de mise en visibilité des alternants qualifiés (c'est-à-dire diplômés et validés par leur entreprise) au niveau de la branche.

### 3.3.5. Le rôle fondamental du tuteur<sup>[1]</sup> et sa reconnaissance

Les tuteurs sont des acteurs clés de l'alternance. Ils doivent être formés et accompagnés pour comprendre les déterminants de leur mission, accueillir l'apprenant, accompagner le développement de ses compétences et évaluer ses acquis. Dans ce contexte, il est convenu qu'un tuteur ne peut encadrer plus de deux alternants par année scolaire.

La mission tutorale fera ainsi systématiquement l'objet d'une contractualisation par une lettre de missions précisant les objectifs, les moyens mis à disposition (durée, responsabilités respectives, temps disponible...).

Pour accompagner cette volonté exprimée par les signataires, ceux-ci conviennent de proposer un guide à destination des tuteurs, afin de les appuyer dans ce rôle, au-delà de leur participation à une formation obligatoire.

Par ailleurs, les signataires considèrent que la fonction tutorale exercée par un salarié offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leur savoir et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent dans leur activité professionnelle, et de développer leurs compétences (comme première expérience de management par exemple). Cette mission fait pleinement partie de l'activité du salarié. Elle devra être formalisée dans son EAP et sera pleinement intégrée dans les critères de reconnaissance de son activité et de ses compétences. Dans cet esprit, les signataires préconisent la participation du tuteur au recrutement de l'alternant.

Afin de reconnaître et de valoriser la mission tutorale, les signataires décident que le salarié tuteur ou maître d'apprentissage bénéficie du versement d'une prime selon des modalités définies par chaque entreprise de la branche. Cette prime ne pourra pas être inférieure à 200 euros par tuteur.

### 3.3.6. Le partage de bonnes pratiques

Dans le cadre de l'ambition de cet accord en matière d'alternance, les signataires souhaitent reconduire le principe d'un séminaire de branche sur la durée de l'accord, permettant le partage d'informations et de bonnes pratiques, et favorisant l'inspiration. Les contours et modalités pratiques de ce séminaire seront définis et validés par une délibération de la CPNEFP.

---

[1] Par tuteur, on entend également maître d'apprentissage.

### 3.4. Indicateurs

- Taux d'alternants par genre, filière technique, commerciale et tertiaire.
- Taux d'alternants par genre, embauchés dans la branche, à l'issue de leur alternance par filière technique, commerciale et tertiaire.

## 4. Garantir l'accès à la formation et à l'information pour les TPE/PME

### 4.1. L'ambition

Les signataires conviennent que les ambitions, objectifs et actions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises dont aux TPE/PME.

Pour autant, ils souhaitent, à travers ce chapitre porter une attention particulière à ces dernières, en mettant notamment en visibilité les actions en matière de formation et de développement des compétences réalisées au bénéfice des salariés de ces structures sur les territoires.

Les signataires souhaitent en particulier promouvoir le dispositif Pro-A, dans l'hypothèse où il est maintenu, en faveur des TPE-PME, quand bien même ce dispositif est ouvert à l'ensemble des entreprises de la branche.

Enfin, les signataires souhaitent s'assurer que les TPE/PME poursuivent leur dynamique d'accueil de salariés en alternance.

### 4.2. Les objectifs

- Identifier les besoins des entreprises et des salariés des TPE/PME pour que l'appui de la branche soit pertinent, dans l'objectif de favoriser l'accès à la formation, la mise en œuvre d'études prospectives, et l'adaptation des compétences et des recrutements aux évolutions des métiers, notamment à la maille territoriale.
- Permettre aux salariés de bénéficier de formation de reconversion ou de promotion, par le biais du déploiement de la Pro-A.
- Garantir la poursuite du déploiement de l'alternance au sein des TPE/PME.

### 4.3. Les actions à déployer/renforcer

#### 4.3.1. Favoriser l'accès à la formation pour les salariés des TPE/PME

Les groupements d'employeurs de la branche, représentants les TPE/PME<sup>[1]</sup>, assureront la diffusion des informations nécessaires à un déploiement efficace des plans de développement des compétences, notamment en organisant une réunion annuelle d'informations avec l'OPCO 2i respectivement :

- avec l'ensemble des ELD ;
- avec les entreprises de moins de 50 salariés, pour lesquelles l'OPCO 2i est en charge du financement et de la mise en œuvre du plan de développement des compétences.

Cette réunion doit permettre la bonne diffusion de l'information relative à l'appui et à la prestation de service prévue et proposée par l'OPCO 2i à destination des TPE/PME, en particulier pour celles de moins de 50 salariés.

- Pour mémoire, l'OPCO 2i assure un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant :
- d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle ;
  - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

[1] Animés par l'UNELEG (pour l'UFE) et par gaz et territoires (pour l'UNEmIG).



Les fiches synthétiques et pédagogiques reprenant les dispositifs de formation, mises à jour par la branche et évoquées au chapitre précédent, feront l'objet d'une publication sur le site internet du SGE des IEG et d'une diffusion accompagnée auprès de l'ensemble des TPE/PME.

Les employeurs des grandes entreprises de la branche proposent d'instruire les demandes que les TPE/PME pourraient formuler pour faciliter l'accès de leurs salariés à la formation (partage sur les organismes et/ou stages, voire plateformes de formation, testés et validés ; accès aux stages internes pertinents ; veille réglementaire ; etc.).

Dans cette optique, les représentants employeurs en charge des TPE/PME lanceront une enquête tous les deux ans en ce sens, qu'ils analyseront afin d'instruire les points identifiés avec les représentants employeurs des grandes entreprises. Un point d'avancée annuel sera réalisé sur le sujet en comité de suivi du présent accord.

Les représentants employeurs en charge des TPE/PME resteront en veille et à l'écoute des besoins de ces entreprises pour les appuyer en tant que de besoin sur les sujets formation, emploi et alternance et ingénierie financière.

À cet égard, des formations spécifiques et/ou des ateliers seront proposés aux TPE/PME par les syndicats employeurs des TPE/PME pour les accompagner sur ces sujets, au-delà des prestations proposées par l'OPCO 2i en la matière.

Afin de s'assurer que les salariés des TPE/PME bénéficient d'un accès à la formation, les signataires du présent accord conviennent de faire un point spécifique sur le sujet en comité de suivi annuel, sur la base notamment du taux d'accès à la formation des salariés concernés.

#### **4.3.2. Développer le dispositif Pro-A**

Financé par l'opérateur de compétences, le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, « Pro-A », a pour objet de permettre aux salariés, via une formation certifiante en alternance, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Ce dispositif, présenté dans le chapitre précédent, car ouvert à l'ensemble des entreprises de la branche, sera plus particulièrement proposé aux TPE-PME. Les employeurs de la branche s'engagent notamment à diffuser l'information et à encourager la mise en œuvre de ce dispositif auprès de l'ensemble de ces entreprises.

Un bilan du nombre de dispositifs Pro-A mis en œuvre au périmètre de la branche (avec un focus sur les TPE/PME) sera partagé annuellement lors du Comité de suivi du présent accord.

#### **4.3.3. Garantir la dynamique de l'alternance**

Les TPE/PME de la branche ont montré ces dernières années une volonté d'accueil des salariés en alternance, appuyées en cela par les aides financières associées. Les signataires de l'accord porteront une attention particulière au maintien de cette dynamique, alors même que les aides financières sont en décroissance, notamment en faisant bénéficier aux TPE/PME du poids de la branche des IEG dans l'examen régulier des niveaux de prise en charge (NPEC) des diplômes intéressants les TPE/PME.

#### **4.4. Indicateurs**

- Taux d'accès à la formation des salariés des TPE/PME.
- Taux d'alternants au sein des TPE/PME.
- Nombre de bénéficiaires du dispositif Pro-A, sur les TPE/PME, et sur l'ensemble des entreprises de la branche.

## **5. Favoriser un dialogue social constructif au bénéfice de la branche**

### **5.1. La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNE-FP) des IEG**

Sous réserve des attributions propres à la commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) et dans le respect des dispositions définies par l'accord de branche traitant du dialogue social dans la branche professionnelle des IEG<sup>[1]</sup>, la CPNE-FP est chargée de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions relatives à la formation professionnelle et l'emploi du présent accord. Elle assure à ce titre les missions de commission formation de branche.

#### **5.1.1. Rôle de la CPNE-FP**

La CPNE-FP a pour mission la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle. Elle est également sollicitée pour préciser ou adapter les règles de mise en œuvre opérationnelles des dispositifs de formation (définition des niveaux de prise en charge...).

Instance paritaire, la CPNE-FP des IEG s'appuie sur l'opérateur paritaire de compétences interindustriel (OPCO 2i) et l'observatoire prospectif des métiers et des compétences dans la régulation de la politique de formation au sein de la branche.

La CPNE-FP vote des délibérations (NPEC, feuille de route budgétaire, investissements CFA...) qui sont transmises à l'OPCO 2i pour instruction en commissions puis validation en conseil d'administration.

La CPNE-FP partage enfin l'information et les travaux menés dans les commissions et au conseil d'administration de l'OPCO 2i.

#### **5.1.2. Composition et fonctionnement de la CPNE-FP**

La CPNEFP est une instance paritaire, dont la composition et le fonctionnement sont décrits dans le règlement intérieur de l'instance en vigueur<sup>[2]</sup>.

#### **5.1.3. Comité restreint de la CPNE-FP**

Le comité restreint de la CPNE-FP a pour rôle principal de préparer les réunions plénières de la CPNE-FP et en particulier d'en arrêter l'ordre du jour, en tenant compte des instances de l'OPCO 2i et des échéances relatives à des sujets nécessitant un positionnement de la CPNE-FP.

Il se réunit en amont des réunions plénières. Il comprend, parmi les membres de la CPNE-FP :

- un représentant des salariés désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu'elles fixent entre elles.

### **5.2. L'observatoire prospectif des emplois et des compétences de la branche**

Sous l'autorité de la CPNE-FP, l'observatoire prospectif des métiers et des compétences produit des informations permettant aux représentants des salariés et des employeurs d'identifier les orientations en matière de formation professionnelle et d'emploi.

[1] Accord du 4 février 2021 relatif au dialogue social dans la branche des industries électriques et gazières.

[2] À la date de signature du présent accord, le règlement intérieur de la CPNE-FP est celui du 31 mars 2014 modifié par avenant du 27 mars 2018.

### 5.2.1. Missions

L'observatoire prospectif des métiers et des compétences effectue, au niveau national, les études et analyses spécifiques sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques. Ces demandes feront préalablement l'objet d'un vote à la majorité des membres de la CPNE-FP.

Ces études et analyses peuvent avoir une dimension sectorielle.

Pour réaliser ses travaux, l'observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche des IEG s'appuie en priorité sur les études macro-économiques disponibles ; à défaut, l'observatoire s'appuiera sur les besoins exprimés en CPNE-FP pour proposer le contenu d'études prospectives à conduire.

### 5.2.2. Fonctionnement

L'observatoire prospectif des métiers et des compétences est piloté paritairement sous l'autorité de la CPNE-FP. Celle-ci définit les objets d'études et analyses que l'observatoire doit mener et détermine le calendrier *ad hoc*.

Cet observatoire est composé de membres issus de la CPNE-FP :

- un à deux représentants des salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche des IEG ;
- un nombre de représentants des employeurs, égal au nombre total de représentants salariés, désigné par les organisations représentatives des employeurs de la branche des IEG selon des modalités qu'elles fixent entre elles.

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles applicables, l'opérateur de compétence de la branche pourra assurer, dans le cadre de la feuille de route budgétaire validée en CPNE-FP, la prise en charge financière des travaux de l'observatoire.

Sur initiative de la CPNE-FP, des financements spécifiques, extérieurs à l'opérateur de compétence, pourront être recherchés par exemple au niveau régional ou européen en fonction des projets à développer.

Un bilan annuel des travaux de l'observatoire sera effectué en comité de suivi de l'accord.

### 5.2.3. Comité de suivi de l'accord formation & alternance de la branche des IEG

Un comité de suivi du présent accord formation & alternance de la branche des industries électriques et gazière est mis en place pour assurer le suivi de cet accord et faire le bilan annuel des actions réalisées dans ce cadre. À l'issue du comité de suivi, le bilan des actions menées dans le cadre de l'accord est présenté dans une commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) suivante.

#### Composition

Ce comité est composé de deux représentant(e)s des fédérations signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentant(e)s des groupements d'employeurs retenu(e)s parmi les membres de la CPNE-FP des IEG.

#### Fonctionnement

Il est présidé par un(e) membre représentant(e) parmi les groupements d'employeurs. Il se réunit une fois par an à l'été.

Le secrétariat du comité de suivi (ordre du jour, invitation, compte-rendu) est assuré par le secrétariat général des employeurs.

## 6. Dispositions finales

Le présent accord se substitue à l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif à la formation et l'alternance dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières révisé par l'avenant du 26 mai 2023.

Les dispositions et engagements spécifiques de la branche, actées dans le présent accord, ont vocation à être déclinées dans les entreprises de la branche des industries électriques et gazières.

### 6.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France hexagonale ainsi qu'en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières, y compris aux entreprises de moins de cinquante salariés, également concernées par la formation professionnelle et l'alternance dans la branche professionnelle des IEG.

### 6.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

### 6.3. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

### 6.4. Extension

Les parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt, le présent accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis aux ministères concernés afin qu'il soit procédé à son extension.

### 6.5. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par le code du travail.

### 6.6. Calendrier de renégociation

Au moins 6 mois avant l'arrivée du terme de quatre ans, les signataires s'engagent à ouvrir des négociations pour un nouvel accord. À défaut, l'accord cessera de produire de plein droit ses effets à l'échéance de ce terme.

*Fait à Paris, le 21 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Liste des certifications éligibles au dispositif Pro-A

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Animateur QHSE	RNCP30069	Licence professionnelle	Licence professionnelle gestion des risques industriels et technologiques	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Auditeur QHSE	RNCP35496	BUT	BUT hygiène sécurité environnement	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Animateur QHSE	RNCP36480	TP	TP animateur qualité sécurité environnement	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP38361	BTS	BTS fluides énergies domotiques, option B froid et conditionnement de l'air	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP38980	Licence	Licence sciences pour l'ingénieur	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Automaticien	RNCP38561	TP	TP électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés	Niveau 3 (CAP, BEP)
Automaticien	RNCP37115	BTS	BTS conception et réalisation de systèmes automatisés	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP38713	TP	TP technicien supérieur en automatique et informatique industrielle	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP38924	TP	TP technicien spécialisé en systèmes numériques industriels	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Automaticien	RNCP35408	BUT	BUT génie électrique et informatique industriel	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Chargé d'affaires	RNCP37561	BTS	BTS assistance technique d'ingénieur	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chargé d'affaires	RNCP37199	BTS	BTS travaux publics	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chargé d'affaires	RNCP38980	Licence	Licence sciences pour l'ingénieur	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)

Nom métier	Code RINCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Chef d'exploitation	RNCP37277	TP	TP technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chef d'exploitation	RNCP12766	BTS	BTS environnement nucléaire	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chef d'exploitation	RNCP37464	BTS	BTS conception des processus de réalisation de produits	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Chef d'exploitation	RNCP37374	BTS	BTS conception de produits industriels	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Conducteur de travaux	RNCP17700	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité bâtiment et travaux publics	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Conducteur de travaux	RNCP29170	Titre ingénieur	Titre ingénieur ESTP spécialité bâtiment	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Conducteur de travaux	RNCP35346	BTS	BTS électrotechnique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Conducteur de travaux	RNCP38216	BTS	BTS contrôle industriel et régulation automatique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Conducteur de travaux	RNCP37495	BTS	BTS enveloppe des bâtiments : conception et réalisation	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Conducteur de travaux	RNCP35482	BUT	BUT génie civil – Construction durable : travaux bâtiment	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Contrôleur de gestion	RNCP39159	BTS	BTS comptabilité et gestion	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Contrôle de gestion	RNCP35378	BUT	BUT gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Contrôleur de gestion	RNCP35918	Master	Master contrôle de gestion et audit organisationnel	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Contrôleur de gestion	RNCP35991	Master	Master comptabilité contrôle audit	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Data Analyst	RNCP31485	Titre ingénieur	Titre ingénieur électronique et informatique industrielle	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Data Analyst	RNCP37837	TP	TP Data Analyst	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)



Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Data Analyst	RNCP35392	Master	Master sciences des données	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Data Analyst	RNCP4619	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur en informatique et réseaux de communication	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Gestionnaire contrat de travail	RNCP38364	BTS	BTS support à l'action managériale	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Gestionnaire contrat de travail	RNCP35030	TP	TP assistant ressources humaines	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Ingénieur	RNCP36330	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité génie électrique et informatique industrielle	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP10980	Titre ingénieur	Titre ingénieur télécom Lille	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP13207	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur CESI spécialité maintenance	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP14467	Titre ingénieur	Titre ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure d'arts et métiers	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP38058	Titre ingénieur	Titre ingénieur ENSAM spécialité travaux publics	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP37953	Titre ingénieur	Titre ingénieur des mines Saint-Étienne spécialité génie nucléaire	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP16044	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur production et méthodes industrielles	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP16045	Titre ingénieur	Titre ingénieur génie énergétique et climatique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP16153	Titre ingénieur	Titre ingénieur génie industriel	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP16694	Titre ingénieur	Titre ingénieur génie atomique de l'INSTN	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP39448	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur centrale Lyon spécialité production d'énergie	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Ingénieur	RNCP38674	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité génie électrique Poly-tech Nantes	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP17095	Titre ingénieur	Titre ingénieur école nationale supérieure de l'énergie, de l'eau et de l'environnement	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP37955	Titre ingénieur	Titre ingénieur UT Troyes spécialité automatique et informatique industriel	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP17682	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur diplômé de l'ECAM spécialité énergie	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP39267	Titre ingénieur	Titre ingénieur sciences et technologies nucléaires	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP39028	Titre ingénieur	Titre ingénieur de l'école supérieure d'ingénieurs en génie électrique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP18715	Titre ingénieur	Titre ingénieur de l'école nationale supérieure d'informatique et de mathématiques appliquées	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP38327	Titre ingénieur	Titre ingénieur d'exploitation des systèmes de production	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP25702	Titre ingénieur	Titre ingénieur génie des systèmes industriels	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP25760	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité énergie, risques et environnement	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP39164	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité télécommunications et réseaux	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP31471	Master	Master méthodes informatiques appliquées à la gestion des entreprises	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP31485	Titre ingénieur	Titre ingénieur électronique et informatique industrielle	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP38683	Master	Master ingénierie nucléaire	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Ingénieur	RNCP37668	Titre ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure des mines de Paris en convention avec le Conservatoire national des arts et métiers, spécialité énergétique, en partenariat avec ISUPFERE	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP37440	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité mécanique et automatique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP34865	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur ingénieur spécialité informatique et réseaux	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP35712	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité mécanique et génie hydraulique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP35714	Titre ingénieur	Titre ingénieur spécialité électronique et génie électrique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP35917	Master	Master management	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP36344	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur spécialité mécanique et production	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP36811	Titre ingénieur	Ingénieur diplômé du CNAM spécialité énergétique	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Ingénieur	RNCP4619	Titre ingénieur	Titre d'ingénieur ingénieur en informatique et réseaux	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP37864	Master	Master manager de projet	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP35908	Master	Master management des systèmes d'information	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP35910	Master	Master management de l'innovation	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP35916	Master	Master management et administration des entreprises	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Manager de projets	RNCP35922	Master	Master management entrepreneuriat et management de projets	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP34759	Master	Programme grande école EM Normandie	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Manager de projets	RNCP35924	Licence	Licence gestion	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Manager de projets	RNCP36288	TP	TP responsable en management d'unité et de projet	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Manager de projets	RNCP36419	Master	Programme grande école Kedge Business School	Niveau 7 (Master, DEA, DESS, Diplôme d'ingénieur)
Opérateur de démantèlement	RNCP12766	BTS	BTS environnement nucléaire	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Opérateur de démantèlement	RNCP503	CAP	CAP agent d'assainissement et de collecte des déchets liquides spéciaux	Niveau 3 (CAP, BEP)
Technicien de laboratoire	RNCP13874	Bac pro	Bac pro laboratoire contrôle qualité	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de laboratoire	RNCP38361	BTS	BTS fluides énergies domotiques, option B froid et conditionnement de l'air	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de laboratoire	RNCP38980	Licence	Licence sciences pour l'ingénieur	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP30050	Licence professionnelle	Licence professionnelle chimie : formulation	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP30051	Licence professionnelle	Licence professionnelle chimie analytique, contrôle, qualité, environnement	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP30111	Licence professionnelle	Licence professionnelle métiers de la qualité	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP39379	TP	TP technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'industrie	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de laboratoire	RNCP36968	BTS	BTS maintenance des systèmes, option B systèmes énergétiques fluidiques	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Technicien de laboratoire	RNCP35480	BUT	BUT mesures physiques	Niveau 6 (BUT, Licence, Licence pro., Maîtrise, Master 1)
Technicien de laboratoire	RNCP38382	BTS	BTS métiers de la chimie	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de laboratoire	RNCP570	CAP	CAP employé technique de laboratoire	Niveau 3 (CAP, BEP)
Technicien de maintenance	RNCP38361	BTS	BTS fluides énergies domotiques, option B froid et conditionnement de l'air	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP38878	Bac pro	Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP37637	TP	TP chargé de maintenance en environnement nucléaire	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP35191	TP	TP technicien de maintenance industrielle	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP36968	BTS	BTS maintenance des systèmes, option B systèmes énergétiques fluidiques	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP36968	BTS	BTS maintenance des systèmes : option A : systèmes de production	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP35346	BTS	BTS électrotechnique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP38216	BTS	BTS contrôle industriel et régulation automatique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien de maintenance	RNCP35697	Bac pro	Bac pro technicien en réalisation de produits mécaniques	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP35698	Bac pro	Bac pro maintenance des systèmes de production connectés	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP35844	Bac pro	Bac pro maintenance et efficacité énergétique	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien de maintenance	RNCP36247	TP	TP technicien supérieur de maintenance industrielle	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien d'exploitation	RNCP37235	MC	Mention complémentaire technicien en réseaux électriques	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien d'exploitation	RNCP37509	TP	TP technicien réseaux gaz	Niveau 4 (BAC, BT, BP)

Nom métier	Code RNCP	Diplôme	Libellé de certification	Niveau visé
Technicien d'exploitation	RNCP38878	Bac pro	Bac pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien d'exploitation	RNCP38569	Bac pro	Bac pro technicien gaz	Niveau 4 (BAC, BT, BP)
Technicien d'exploitation	RNCP35346	BTS	BTS électrotechnique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)
Technicien d'exploitation	RNCP38216	BTS	BTS contrôle industriel et régulation automatique	Niveau 5 (BTS, DUT, DEUG, DEUST)



## **Annexe 2 Indicateurs de suivi de l'accord**

Taux d'accès à la formation des salariés, par genre.

Taux d'accès à la formation des salariés en situation de handicap.

Taux d'accès à la formation des salariés de 45 ans et plus.

Taux d'accès à la formation des salariés de niveau de qualification inférieur ou égal au niveau III.

Taux de salariés n'ayant pas eu d'action de formation depuis 4 ans.

Nombre d'heures de formation par salarié formé.

Nombre d'heures moyen de formation par salariés.

Taux d'alternants par genre, filière technique, commerciale et tertiaire.

Taux d'alternants par genre, embauchés dans la branche, à l'issue de leur alternance par filière technique, commerciale et tertiaire.

Taux d'accès à la formation des salariés des TPE/PME.

Taux d'alternants au sein des TPE/PME.

Nombre de bénéficiaires du dispositif Pro-A, sur les TPE/PME, et sur l'ensemble des entreprises de la branche.

Annexe 3 Calendrier des actions de l'accord

4 <sup>ème</sup> T 2024	2025	2026	2027	2028
<ul style="list-style-type: none"><li>• Portrait de Branche*</li><li>• Portrait de Branche*</li><li>• Etude de l'impact de l'IA*</li><li>• Production et diffusion de fiches pratiques sur les dispositifs existants de professionnalisation</li><li>• TPE/PME :<ul style="list-style-type: none"><li>• Réunion annuelle avec OPCO 2i</li><li>• Enquête annuelle</li></ul></li><li>• Comité de suivi de l'accord (suivi annuels des indicateurs)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mâj liste des métiers en tension, en transformation,...*</li><li>• Production et diffusion de supports relatifs à l'entretien professionnel ; et guides alternance</li><li>• Séminaire sur l'alternance</li><li>• TPE/PME :<ul style="list-style-type: none"><li>• Réunion annuelle avec OPCO 2i</li><li>• Enquête annuelle</li></ul></li><li>• Comité de suivi de l'accord (suivi annuels des indicateurs)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mâj liste des métiers en tension, en transformation,...*</li><li>• Production et diffusion de supports relatifs à l'entretien professionnel ; et guides alternance</li><li>• Séminaire sur l'alternance</li><li>• TPE/PME :<ul style="list-style-type: none"><li>• Réunion annuelle avec OPCO 2i</li><li>• Enquête annuelle</li></ul></li><li>• Comité de suivi de l'accord (suivi annuels des indicateurs)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Etude de l'impact de la transition énergétique*</li><li>• Séminaire sur dispositifs innovants en matière de professionnalisation</li><li>• TPE/PME :<ul style="list-style-type: none"><li>• Réunion annuelle avec OPCO 2i</li><li>• Enquête annuelle</li></ul></li><li>• Comité de suivi de l'accord (suivi annuels des indicateurs)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mâj Portrait de Branche *</li><li>• TPE/PME :<ul style="list-style-type: none"><li>• Réunion annuelle avec OPCO 2i</li><li>• Enquête annuelle</li></ul></li><li>• Comité de suivi de l'accord (suivi annuels des indicateurs)</li><li>• Bilan de l'accord</li></ul>

\* Sous réserve de validation par l'OPCO 2i de la feuille de route budgétaire