Convention collective

IDCC : **3210 | BANQUE POPULAIRE (15 juin 2015)**

Accord du 8 juin 2026
relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650659M*
IDCC : *3210*

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
UNSA ;
SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord de branche a pour objet de définir un cadre structurant et cohérent pour l'ensemble des entreprises de la branche Banque populaire en matière de développement des compétences, d'évolution professionnelle et d'adaptation des salariés aux évolutions du secteur bancaire et des métiers connexes. Afin d'assurer une meilleure lisibilité des dispositions en vigueur, les parties signataires ont privilégié la conclusion d'un nouvel accord plutôt qu'un avenant révisant l'accord conclu le 10 novembre 2023.

Ainsi, ce nouvel accord prend en compte les nombreuses évolutions législatives et règlementaires qui ont eu lieu depuis fin 2023. Parmi ces évolutions, les parties signataires souhaitent notamment intégrer les dispositions issues de la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés avec l'instauration de l'entretien de parcours professionnel, la création de la période de reconversion professionnelle en remplacement du dispositif Pro-A.

En concordance avec le plan stratégique 2025-2030 vision 2030 et le nouvel accord GEPP du groupe BPCE du 17 juillet 2025, les entreprises de la branche Banque populaire souhaitent renforcer la place des compétences au cœur de leurs politiques RH. Cela englobe non seulement les compétences techniques, mais aussi les compétences relationnelles et managériales. Une attention particulière est notamment portée sur les enjeux environnementaux, sociaux et de

gouvernance (ESG) ainsi que sur l'intégration et le développement de l'intelligence artificielle (IA) au sein de nos métiers.

Ce nouvel accord vise à assurer une cohérence des politiques RH et sécuriser les parcours professionnels des salariés en leur donnant accès aux connaissances professionnelles indispensables au bon exercice de leur métier. C'est dans cette perspective que se sont développés et spécialisés les campus de formation, donnant ainsi l'opportunité aux salariés de développer leurs compétences dans leur métier actuel, d'adapter leurs compétences face aux diverses évolutions, notamment technologiques, mais aussi en leur offrant des perspectives d'évolution professionnelle au sein des métiers du groupe.

Il est dans ce contexte convenu qu'à compter de son entrée en vigueur, fixée au 1er juin 2026, le présent accord se substitue de plein droit et met donc fin à toutes autres dispositions et usages en vigueur au niveau de la branche concernant la formation professionnelle, et notamment à l'accord du 10 novembre 2023.

Titre 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5.1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires.

Titre 2 Les principaux enjeux de l'accord

Les ambitions des entreprises de la branche en matière de formation s'articulent autour des axes suivants :

– accompagner les nouvelles formes de relation client intégrant le digital et l'IA ;

– soutenir l'évolution des outils, systèmes d'information et formats d'organisation du travail ;

– garantir la conformité avec les cadres réglementaires et techniques ;

– développer les expertises métiers, managériales et transversales ;

– renforcer l'offre de formation qualifiante ou certifiante ;

– promouvoir la formation par l'alternance en mobilisant les financements adaptés.

Chapitre 1er Les principes et engagements encadrant la formation professionnelle

Article 1er | *La formation professionnelle continue : un équilibre entre choix des salariés et initiative de l'entreprise*

La formation professionnelle continue repose sur un équilibre entre actions initiées par l'entreprise et celles portées par le salarié, notamment via le compte personnel de formation (CPF*) ou le projet de transition professionnelle (PTP). Elle vise à garantir l'adaptation aux évolutions des métiers, la progression individuelle et la sécurisation des parcours professionnels ainsi que la reconnaissance des compétences acquises.

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). La mise en place d'une « participation forfaitaire obligatoire » en 2024, revalorisé au 1er janvier de chaque année, pour une mobilisation du CPF est venue conforter la position du gouvernement en termes de responsabilisation des bénéficiaires, notamment dans leur choix des formations financées.

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 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 son droit au projet de transition professionnelle (PTP*), ou son CPF* mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
  – à l'initiative des salariés mais en accord avec son employeur qui, le cas échéant, peut décider d'un accompagnement dans le cadre du CPF* ;
– des formations répondant à un souhait de reconversion professionnelle en interne ou en externe au travers du nouveau dispositif « période de reconversion professionnelle » ;
– des parcours co-construits entre employeur et salarié.

Article 2 | *Un engagement pour le développement des compétences des salariés*

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 présentielles, 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 dispositifs tels que l'AFEST* (action de formation en situation de travail) ;
– souhaitent valoriser les compétences des salariés, notamment en les encourageant à se former sur la « transmission des compétences » dans le cadre du tutorat (contrats d'alternance, AFEST) avec la possibilité de passage d'une des certifications au répertoire spécifique (« MATU » maître d'apprentissage tuteur ou « tutorat en entreprise »), ou encore la conception et déploiement d'AFEST accessibles depuis le site campusAtlas.

Dans ce cadre, et afin d'offrir un parcours ajusté aux besoins des salariés, 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 salariés expérimentés 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 parcours professionnel d'état des lieux (cf. article 21) n'ayant pas suivi de formation non obligatoire sur la période analysée lors de cet entretien ;

– 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.

Les partenaires sociaux réaffirment 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 3e année sur le poste. En application du précédent accord GEPP groupe du 12 juillet 2022, les entreprises ont renouvelé leur parcours d'intégration. S'inscrivant dans cette dynamique, l'accord GEPP groupe du 17 juillet 2025 maintient un parcours d'intégration en 3 étapes clés pour tout nouvel entrant :

1. Pré-accueil (connaissance entreprise et outils).

2. Accueil (culture, métier, réglementation, valeurs).

3. Développement progressif sur 3 ans incluant :

   – formation métier initiale ;

   – modules obligatoires : conformité, éthique, sécurité financière, RGPD, ESG* ;

   – montée en autonomie accompagnée par le manager.

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

Chapitre 2 Le développement des compétences managériales avec le campus managers

Le développement d'un cadre managérial solide est essentiel pour favoriser le développement des compétences au sein des équipes. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du plan stratégique vision 2030, qui vise à renforcer la culture managériale et accroître l'engagement des collaborateurs.

Les Banques populaires revendiquent un modèle humain et une culture, sources d'engagement, de confiance et de performance. Cela passe par le soutien aux managers à travers quatre ambitions principales :

– la construction et la diffusion d'une culture commune autour du leadership dans chaque banque ;

– l'embarquement des managers pour renforcer chez eux un sentiment d'appartenance et le transmettre ;

– l'association des managers de proximité aux enjeux stratégiques afin de les fédérer autour du projet collectif ;

– le renforcement des compétences des managers pour leur permettre de mieux accompagner leurs équipes.

Pour atteindre ces ambitions, les Banques populaires souhaitent :

– animer et engager les managers tout en les associant aux enjeux stratégiques de leur entité ;

– reconnaître et valoriser le rôle des managers ;

– renforcer leurs capacités à accompagner les collaborateurs, notamment dans leur rôle de développement des compétences ;

– développer la compétence et l'aisance managériale de chaque manager dans son activité au quotidien tout en donnant du sens.

Afin de faciliter l'animation de leur communauté managériale, les Banques populaires pourront s'appuyer sur le campus managers à travers un espace exclusif et attractif pour les managers, leur permettant de bénéficier d'une expérience personnalisée avec des ressources et des événements. Les ressources, diffusées par le campus BPCE, s'articulent autour de deux axes :

– des programmes d'entraînement sur des situations de management afin d'améliorer leur posture ;
– des contenus pour booster l'acculturation sur l'environnement économique, l'IA et le sociétal.

Chapitre 3 Une sensibilisation de tous aux compétences émergentes : l'IA et l'ESG

Article 3 | *La sensibilisation aux pré requis nécessaires à l'usage de l'IA*

Ces deux dernières années, les OPMQC* se sont fortement intéressés aux impacts de l'IAG (intelligence artificielle générative) avec notamment la réalisation d'une étude interbranches sur le sujet, complétée de celle sur les enjeux de l'IAG pour le modèle coopératif (branche Banque populaire et branche Caisse d'épargne). Ces études ont notamment souligné :

– l'optimisation des processus métiers, avec l'automatisation des tâches administratives et la génération automatique de documents ;
– l'évolution des interactions clients, grâce à une personnalisation accrue des services et à l'usage de solutions d'IA conversationnelle ;
– la montée en compétences des collaborateurs, pour maîtriser la supervision des modèles d'IA, la gestion des risques liés aux biais algorithmiques et la gouvernance des données ;
– l'émergence de nouvelles responsabilités managériales, avec un besoin renforcé d'accompagnement au changement et de développement des compétences en communication et en pédagogie.

Les études ont donné lieu à plusieurs recommandations stratégiques dont : le développement de parcours de formation adaptés, la diffusion d'une culture IA et l'expérimentation de nouvelles modalités d'organisation du travail intégrant l'IAG de manière progressive. Dans ce cadre, les dispositifs de formation existants sont appelés à évoluer pour intégrer l'usage de l'IA dans les métiers, anticiper les compétences de demain et préparer l'émergence de nouveaux rôles au sein des réseaux.

Bien que l'IAG, dans son usage, soit un sujet métier, il existe un socle commun à tous les utilisateurs qui mérite une approche collective.

Ainsi, les Banques populaires ont souhaité déployer des sensibilisations fortes pour l'ensemble des collaborateurs. À cette fin, elles peuvent s'appuyer sur l'offre de formation du campus BPCE sur l'IA générative pour tous qui se compose de :

– ressources courtes en prérequis, d'ores et déjà accessibles par l'ensemble des Banques populaires :
  – le module « L'utilisation responsable de la donnée et de l'IA » pour faire prendre conscience des opportunités et des responsabilités liées à l'usage de la data ;
  – le module « Les IA génératives au service des collaborateurs » pour comprendre ce qu'est l'IA générative et sensibiliser aux bonnes pratiques ;
– deux formations orientées sur le prompt, qui est la compétence nouvelle à maîtriser pour devenir utilisateur de l'IA générative :
  – la première, intitulée « Découvrez les essentiels de la rédaction de prompts », permet de développer son autonomie et sa performance dans la rédaction de prompts ;

– la seconde, intitulée « Maîtrisez les techniques avancées de l'art du prompt », va plus loin avec des cas pratiques plus poussés.

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'avoir une vision prospective et de développer d'autres formations afin d'accompagner l'évolution de l'IA. Il s'agira de concevoir des formations supplémentaires autour notamment de deux axes :

– « L'adoption et la maîtrise des assistants MAIA ou des prompts spécifiques à son métier ». L'idée à travers cet axe est d'aider les collaborateurs à s'approprier de manière efficace les différents outils d'IAG mis à leur disposition. Par exemple, pour la branche réclamation, il peut s'agir d'une aide à l'analyse des réclamations tandis que pour les métiers commerciaux, cela peut concerner l'assistance à la rédaction d'emails de refus de geste commercial ou la rédaction d'un argumentaire commercial ;
– « Le développement de la maturité dans l'utilisation de l'IA » pour renforcer la capacité des collaborateurs à détecter les erreurs critiques et développer un usage fiable et responsable de l'IA avec des entraînements pour éviter les écueils courants de l'IA (perte de contexte, hallucinations, etc.). Il s'agit finalement de préserver l'esprit critique des collaborateurs utilisant l'IA en les poussant à conserver une analyse du résultat produit par l'IA.

Article 4 | *La compréhension des enjeux ESG : 100 % des collaborateurs formés*

Dans le cadre du plan stratégique vision 2030, l'ambition des entreprises du groupe est de rendre l'impact accessible à tous : tous les clients, tous les territoires et toute la société, mais aussi tous les collaborateurs.

Cet axe du plan stratégique s'appuie sur un plan interne intitulé « impact inside » avec pour objectif de former 100 % des collaborateurs aux enjeux ESG d'ici à décembre 2026.

Pour réaliser cet objectif, le groupe a créé le campus impact, un dispositif de formations s'articulant autour de trois blocs :

– un socle commun : une formation générale pour tous proposant notamment les fondamentaux de l'impact (les essentiels de l'ESG, les enjeux pour le secteur bancaire et les priorités stratégiques de l'entreprise) ;
– une offre de perfectionnement : des modules de formation plus poussés sur les thématiques prioritaires (secteurs de décarbonation, eau, biodiversité, adaptation) ;
– des formations spécifiques par filière, proposées en co-construction avec les métiers et qui répondent à leurs enjeux ESG spécifiques (chapitre 8).

Chapitre 4 Un enrichissement du programme « Progresser dans le réseau » pour les conseillers

Le développement des parcours personnalisés sur les compétences techniques et la connaissance des gammes se poursuit. Il est complété par des entraînements sur les postures relationnelles à travers le campus performance client. Enfin, les conseillers seront formés et entraînés à la maîtrise du nouveau SI bancaire (NEOS).

Article 5 | *« Progresser dans le réseau » : du développement des compétences techniques au développement des compétences relationnelles*

Le groupe BPCE s'est donné l'ambition de devenir, d'ici 2030, la banque d'un Français sur quatre par le biais de trois leviers : la conquête, la collecte et un positionnement d'assureur de premier ordre.

Conscient que la personnalisation et l'accessibilité sont primordiales afin de garantir une relation client de proximité, de confiance et simplifiée, les Banques populaires s'engagent à

placer le client au cœur du modèle bancaire, en combinant expertise humaine et solutions digitales innovantes.

Cette ambition forte tient compte d'un paysage bancaire en constante évolution sur le digital, accéléré par le développement de l'intelligence artificielle (IA), et la nécessité de repenser ses modèles relationnels et distributifs (optimisation des portefeuilles et de la segmentation client, maillage agences).

Plus spécifiquement, le déploiement massif de l'IA dans le quotidien des clients et des conseillers bancaires va résolument redéfinir les contours de la relation client/conseiller.

À horizon 2030, nous verrons émerger dans le secteur bancaire des modèles relationnels simplifiés grâce au meilleur de l'humain et du digital, augmentés par l'IA.

Côté client, les fonctionnalités s'appuyant sur l'IA rendent les informations plus accessibles et donnent davantage d'autonomie aux clients, en choisissant le moyen d'interagir avec leur banque (de 100 % digital à 100 % physique). Le nombre d'interactions avec les conseillers devenant plus limité, leur posture devient cruciale pour apporter le bon niveau de réponse et au bon moment à leur client.

Côté conseiller, les outils de travail des conseillers évoluent eux aussi notamment dans les domaines ci-après :

– préparation assistée des rendez-vous ;

– compte rendu d'entretien semi-automatisé (saisie vocale ou textuelle) ;

– proposition de compte rendu d'entretien à transmettre par mail au client.

Grâce à l'alliance entre l'expertise humaine et digitale intégrant l'IA, les Banques populaires offriront une relation client personnalisée, permettant de fidéliser durablement. L'autonomie accrue des clients et les interactions augmentées par l'IA renforceront leur attachement, transformant chaque contact en une opportunité de consolider la confiance.

Ces évolutions demandent donc aux conseillers d'être plus proches de leurs clients tout en maîtrisant les nouvelles technologies, facteurs essentiels à la fidélisation de la clientèle dans un environnement en mouvement. L'évolution de la posture et des compétences relationnelles en devient dès lors un enjeu crucial.

Les métiers du réseau constituent un pilier de l'activité de la branche. Le programme « Progresser dans le réseau » mis en place en 2023 à l'attention des conseillers est un parcours structuré permettant de :

– garantir l'acquisition et l'actualisation régulière des compétences commerciales, relationnelles, techniques et réglementaires ;

– renforcer l'expertise nécessaire à la gestion de la relation client multicanale ;

– accompagner les salariés dans les évolutions constantes liées :

  – aux usages digitaux ;

  – aux réglementations bancaires ;

  – aux nouveaux modes de consommation ;

  – aux exigences renforcées en matière de conformité et d'éthique.

Les actions contribuent à la performance commerciale, à la maîtrise des risques et à la qualité du conseil délivré.

Article 5.1 | *Le développement des compétences techniques*

Entre fin 2023 et début 2025, les Banques populaires ont déployé la phase 1 du programme « Progresser dans le réseau », initialement inscrit dans le plan stratégique BPCE 2024.

Cette phase 1 du programme a permis d'individualiser la montée en compétences de chaque conseiller sur les techniques bancaires et assurances, afin que chacun puisse être à l'aise dans son métier et au niveau attendu par ses clients. Elle a également permis d'équiper chaque Banque populaire de référentiels de compétences sur mesure, adaptés à chaque métier, et d'outils liés à la formation. Chaque Banque populaire peut adapter les référentiels selon ses spécificités locales.

L'individualisation de la montée en compétence s'est traduite par la mise en place d'un outil nommé « diagnostic de compétences », qui permet à chaque conseiller d'évaluer ses compétences, de déterminer son niveau, puis de construire avec l'appui du manager ses axes d'amélioration, en passant notamment par des actions de formation.

Depuis 2023, le campus BPCE propose à chaque établissement une offre de formations à destination des conseillers et sur chacun des marchés de clientèle. Toutes les Banques populaires disposent également d'une plateforme digitale dédiée aux dispositifs de formation et accessible par l'ensemble des collaborateurs.

Enfin, chaque Banque populaire dispose d'un outil de pilotage accessible à l'échelle du directeur d'agence, de son manager, ou plus largement de la banque.

Cet outil vise à accompagner et piloter la montée en compétences des salariés en mesurant leur adhésion au dispositif et en suivant leur activité sur les diagnostics pour mieux comprendre leurs besoins. En assurant le suivi de leur parcours de formation, et en permettant d'apprécier leur progression, et leur atteinte de nouveaux niveaux suite aux actions de formation suivies, cet outil permet de démontrer la montée en compétences des salariés.

Article 5.2 | *Le développement des compétences relationnelles*

S'agissant de la phase 2, inscrite dans le plan stratégique du groupe « Vision 2030 », celle-ci a pour but de développer les compétences relationnelles et la proactivité des conseillers, quel que soit le marché sur lequel il travaille (particuliers, professionnels, gestion patrimoniale, entreprises). Elle a donné naissance au campus performance client qui a pour ambition de :

– valoriser l'apprentissage, en intégrant dans les formations des mises en situation concrètes et réutilisables dans le temps de production du conseiller, sans allonger le nombre de jours de formation ;
– encore mieux impliquer le management, en entraînant les managers au développement des compétences de leurs équipes (préparation RDV client avec son collaborateur et débrief, revue de portefeuille…) ;
– mesurer l'efficacité des formations auprès des conseillers, en organisant le lien avec le suivi des indicateurs clés de performance commerciale.

Les séances d'entraînement proposées dans le cadre du campus performance client permettront d'entraîner les conseillers à la nouvelle relation client assistée par l'IA en intégrant progressivement l'utilisation des cas d'usages IA pour le conseiller tels que le rebond sur appel entrant, la rédaction de courriels, l'aide à la rédaction des comptes-rendus d'entretien…

Le campus performance client se décline en deux niveaux :

– global d'abord : la conception des parcours, les mises en situation et les méthodes pédagogiques pour les mutualiser entre les établissements ;
– local ensuite : les stratégies de déploiement sont propres à chaque établissement, à son organisation et à ses priorités.

La construction et le déploiement du campus performance client repose sur cinq éléments conditionnés par un modèle économique rentable et pérenne :

– un programme d'éducation pour les conseillers ;

– un dispositif de démultiplication ;

– un programme de conduite du changement ;

– des outils et process de planification ;

– un dispositif vertueux de pilotage de la qualité des prestations externes.

Article 5.2.1 | *Le programme d'éducation*

L'offre d'entraînements est conçue comme un programme d'éducation qui couvre l'ensemble des aspects de la relation client. Chaque module d'entraînement est pensé selon quatre dimensions :

– le format, en présentiel ou à distance, à adapter selon l'objet de la séance ;

– la configuration, en groupe, en binôme ou en individuel, à adapter selon l'objet et le format de la séance ;

– la durée, à adapter selon le module ;

– le séquencement des entraînements.

Les entraînements exploiteront les fonctionnalités IA qui apparaîtront au fil de l'eau sur le poste de travail des conseillers tels que les rebonds appels entrants, l'aide à la rédaction des comptes rendus d'entretien, le compagnon conversationnel ou encore l'aide à la préparation d'entretien via l'analyse financière.

Article 5.2.2 | *Le dispositif de démultiplication*

Le campus performance client peut être démultiplié selon les besoins de chaque Banque populaire pour l'entraînement des conseillers :

– directement par leur manager ;

– par des équipes internes : formateurs, animateurs commerciaux ou conseillers de centre de relation client (CRC) ;

– par un formateur externe (organisme de formation).

Article 5.2.3 | *Le programme de conduite du changement*

Le campus performance client s'inscrit dans la continuité de la phase 1 de « Progresser dans le réseau », qui a introduit la personnalisation de la formation avec l'accès à un outil d'autodiagnostic. Ce programme a également pris appui sur les managers de proximité (et les managers de managers) pour assurer sa conduite du changement afin de faciliter l'adoption de la solution déployée par le plus grand nombre de conseillers.

Le campus performance client a capitalisé sur cette approche dans le cadre du programme de conduite du changement en traitant de plusieurs sujets, qui peuvent être adaptés au contexte de chaque établissement :

– l'implication des managers dans l'entraînement (dont les managers de managers) ;

– l'adhésion et l'adoption des collaborateurs à ce dispositif ;

– une mesure de l'impact du dispositif sur les postures des conseillers et leur performance commerciale.

Article 6 | *Des conseillers à l'aise avec leurs outils et SI bancaire*

L'aisance et la maîtrise des outils est au cœur des enjeux d'attractivité des emplois, d'efficacité opérationnelle, de qualité de service, de conformité et de sécurité des données. La formation sera alors essentielle pour rendre les conseillers à l'aise avec leurs outils au quotidien.

Article 6.1 | *Un dispositif de conduite du changement pour faciliter l'appropriation du nouveau SI bancaire des Banques populaires (NEOS)*

L'ambition consiste à créer les conditions d'une grande autonomie pour les conseillers afin de faire en sorte que les changements induits du passage de Équinoxe à NEOS créent un sentiment positif auprès des utilisateurs (clients et conseillers). L'objectif est de tendre vers 100 % des collaborateurs concernés formés, ayant assisté à une formation en présentiel et ayant obtenu leur passeport Orion avant la bascule (au démarrage).

À cette fin, un écosystème est mis en place pour accompagner le changement avec l'implication de plusieurs acteurs :

– des contributeurs, des porteurs et des collaborateurs ;
– la création et l'animation d'un collectif de formateurs engagés qui seront accompagnés (avec des boucles de retour d'expérience) ;
– l'embarquement de l'assistance réseau sur les dispositifs d'assistance au démarrage.

Cet accompagnement se déroulera en plusieurs phases :

– acculturation/sensibilisation ;
– le parcours de formation par métier ;
– l'assistance terrain.

Sera également mis en place un parcours de formation pour les conseillers multimodal. Celui-ci intègrera :

– un lancement en agence ;
– des temps longs avec des journées en présentiel (pour le lancement, une journée à mi-parcours…) ;
– des temps courts et répétés avec des classes virtuelles interactives ;
– des ressources en libre-service avec des modules digitaux ;
– un outil de simulation pour s'entraîner.

Le parcours se clôturera par le passage d'un passeport Orion permettant de valider la maîtrise des gestes et outils essentiels, ainsi qu'une validation et valorisation de l'apprentissage.

Article 6.2 | *Des programmes pour favoriser l'adoption des IA au service des conseillers*

Les Banques populaires investissent dans l'IA au service des conseillers avec deux approches complémentaires pour apporter de la valeur dans leur quotidien et la relation client.

Une démarche industrielle pour les cas d'usage nécessitant une intégration forte avec les données du SI et le poste de travail :

– Gabi, l'assistant conversationnel des conseillers pour les accompagner dans leurs questions du quotidien concernant les process et produits et accès à l'assistance bancaire en escalade en cas de besoin ;
– l'aide à la rédaction des comptes-rendus d'entretiens (CRE) visant à simplifier la rédaction des CRE en utilisant l'IA pour structurer les commentaires et identifier les pistes commerciales à explorer pour les prochains rendez-vous ;
– le rebond sur appels entrants (RAE) pour faciliter la démarche rebond commercial lors d'un appel entrant client en agence ;
– appui pro, pour aider les conseillers de clientèle des professionnels à l'analyse financière en préparation d'entretien et en accompagnement des crédits CT/MLT.

Une démarche agile en capitalisant sur MAIA pour mettre à disposition des conseillers des assistants sur des tâches dédiées.

Les investissements dans la création de fonctionnalités intégrées au poste de travail doivent leur permettre de développer une relation client encore plus proactive facilitée par l'IA.

Le sujet de l'adoption par les conseillers de ces fonctionnalités est d'importance. Il s'agira donc de former les conseillers à l'usage et à l'intégration dans leur pratique professionnelle des fonctionnalités proposées.

Pour accompagner l'adoption des fonctionnalités Gaby, CRE et RAE, une formation sera proposée (en e-learning, classe virtuelle ou présentiel) permettant aux conseillers de :

– comprendre quand et comment utiliser chaque cas d'usage IA ;

– identifier les enjeux et bénéfices concrets dans leur activité (gain de temps, efficacité commerciale) et pour le client (qualité, continuité, personnalisation) ;

– se projeter dans des situations réelles avant/après IA.

Pour accompagner l'adoption de « Appui pro » par les conseillers professionnels maîtrisant déjà l'analyse financière, une formation (en présentiel ou classe virtuelle) sera proposée leur permettant de :

– connaître et s'approprier l'outil avec notamment une démonstration ;

– développer la bonne posture risque et commerciale : bonnes pratiques et préparation d'entretien et réponse à un besoin de crédit avec des exemples de cas d'usages d'appui pro et des manipulations.

Article 7 | *Des parcours engageants et valorisants pour les conseillers*

Afin de proposer des formations certifiantes ou diplômantes sur mesure, le campus BPCE a noué des partenariats avec de grandes écoles ou universités (Dauphine, ESSEC, HEC…) ou des organismes de formation ayant une expertise reconnue dans la profession bancaire. Cela permet également de former les conseillers aux nouveaux enjeux de développement commercial et de répondre aux enjeux de valorisation et de fidélisation des experts.

Ainsi, sur les métiers de la filière patrimoniale, le parcours global campus BPCE établi avec l'AUREP, l'université Paris-Dauphine et JurisCampus a été réfléchi afin de proposer à un collaborateur un parcours de formation sur mesure et aux multiples entrées suivant son niveau.

Chaque parcours peut être autonome et conduire à un titre RNCP* de niveau 5, 6 ou 7 (bac + 2 à bac + 5) ou une certification inscrite au RS*tels que :

– le BSIP – titre RNCP de niveau 5 est dédié aux CGP débutants ;

– le DES CGP – titre RNCP niveau 6, est dédié aux CGP ayant quelques années d'expérience dans le groupe ou dans un autre établissement de la place sur la gestion de clients patrimoniaux ;

– les certificats Dauphine pour compléter le DES CGP (Certificat conseil en investissements patrimoniaux + certificat patrimoine du chef d'entreprise) sont conçus pour les collaborateurs ayant pour ambition d'évoluer sur le métier de banquier privé ;

– les certificats AUREP « conseiller le client dans la gestion de son patrimoine privé – CCP » et « conseiller le chef d'entreprise dans la gestion de son patrimoine professionnel et privé – CCE » viennent compléter et/ou maintenir les compétences d'un CGP ou d'un banquier privé ;

– l'executive Master EMPPGP - titre RNCP niveau 7 est calibré pour renforcer l'expertise d'un banquier privé ou d'un ingénieur patrimonial.

Pour les collaborateurs en lien avec la clientèle professionnelle, le campus BPCE propose aux Banques populaires des parcours dédiés aux nouveaux entrants certifiants/diplômants (titre RNCP de niveau 6) :

– le parcours « conseiller financier de clientèle professionnelle » ou conseiller bancaire clientèle de professionnels (anciennement nommé bachelor conseiller clientèle de professionnels), pour les conseillers débutants et en lien avec une clientèle Professionnels ;
– le parcours « chargé(e) d'affaires viticoles », pour les conseillers experts de ce secteur d'activité ;
– le parcours « conseiller financier de clientèle agricole/viticole », pour les conseillers qui gèrent à la fois une clientèle d'agriculteurs et de viticulteurs.

Pour les collaborateurs en lien avec une clientèle Entreprises, l'offre de formation certifiante proposée par le campus BPCE sur le marché corporate permet :

– d'améliorer la performance commerciale en bâtissant des relations de long terme avec les dirigeants d'entreprise ;
– de renforcer l'expertise, la technicité et la posture des chargés d'affaires entreprises (CAE) et d'ancrer ces techniques dans leur quotidien.

Quant au « parcours chargé d'affaires entreprise BPCE », en partenariat avec les organismes de formation First finance et Axess, il permettra à chaque nouveau collaborateur entrant sur ce métier d'acquérir les bases juridiques, fiscales et comptables. Au bout de 18 mois dans le poste, le certificat ICCF par HEC (certification inscrite au RS*) permettra de renforcer les connaissances en analyse financière, d'évaluer une entreprise et de prendre des décisions d'investissement et de financement.

Enfin, le parcours d'excellence CAE (certification interne ESSEC) s'adresse particulièrement aux collaborateurs ayant une certaine expertise dans leur métier :

– les chargés d'affaires de plus de 3 ans qualifiés par leurs établissements de talents ou à potentiel ;
– les chargés d'affaires ETI.

Chapitre 5 Un campus pour les opérations bancaires dédié aux collaborateurs des services bancaires

Les réseaux des entreprises du groupe ont historiquement eu recours à l'automatisation et à la mutualisation des back-offices essentiellement dans une logique de gain d'efficacité.

Les services bancaires évoluent dans un contexte de digitalisation accélérée, d'automatisation de certaines tâches, de modification de l'expérience client et de renforcement de la conformité.

Les attentes des clients pour plus de personnalisation et de valeur ajoutée motivent la montée en puissance (ou la création) de structures dédiées à l'accompagnement client (middle-office).

Ainsi, la volonté reste forte pour accompagner le maintien et l'évolution des compétences des métiers travaillant dans les services bancaires pour :

– continuer à être plus efficaces ;
– être un acteur plus important de la relation client, en cohérence avec le modèle de distribution des banques.

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 pour plus de personnalisation et de valeur ajoutée qui motivent la montée en puissance ou la création de structures dédiées à l'accompagnement client (middle-office).

Dans ce contexte, la montée en compétences des équipes devient déterminante 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 notamment la gestion de projets.

Le campus BPCE propose un dispositif pour accompagner la transformation des services bancaires du back office vers le middle office. Ce programme s'adresse aux Banques populaires engagées dans ce changement et propose un parcours de développement des compétences pour faciliter la transition des collaborateurs concernés. L'objectif est double :

– donner du sens à cette transformation en valorisant les expertises existantes ;

– renforcer les compétences relationnelles et commerciales.

Le campus BPCE propose par ailleurs une offre de plus de 80 formations destinées aux métiers des opérations bancaires, à suivre soit « à la carte », soit « par cursus ».

Cette offre en constante évolution est déployée pour les gestionnaires, experts, ingénieurs et responsables. Elle allie développement de l'expertise, connaissance des environnements et de leurs évolutions, ainsi que l'efficacité personnelle et relationnelle.

Ces formations métier et/ou comportementales couvrent l'ensemble du périmètre concerné : crédits, épargne bancarisation, flux moyens de paiement, assistance au réseau commercial et assistance aux clients. Ces formations font aussi écho aux sujets rencontrés par les commerciaux : monter en compétence sur les financements structurés, développer les nouvelles expertises métiers agri-viticulture et ESG, accompagner les expertises comme l'expertise notariale pour la filière Succession.

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.

Chapitre 6 Développer l'expertise des fonctions supports

Le campus BPCE propose une offre de formations dédiée à chaque filière fonctions supports, permettant à chaque collaborateur de s'adapter aux évolutions actuelles.

Ces formations couvrent des domaines variés tels que la conformité, la gestion des risques, le contrôle permanent, les ressources humaines, l'IT et la DATA, la comptabilité, ainsi que le marketing relationnel.

Chaque collaborateur peut ainsi suivre une formation dès sa prise de poste pour renforcer ses compétences. Certaines de ces formations, réalisées en partenariat avec de grandes écoles comme Paris-Dauphine, sont certifiantes, contribuant ainsi à professionnaliser la filière.

Article 8 | *Développement des compétences en conformité*

Dans un environnement économique, géopolitique et technologique en constante mutation, la professionnalisation continue des acteurs de la conformité est primordiale. Les enjeux liés à la sécurité financière, au respect des sanctions et embargos, ainsi qu'à la conduite des affaires, demeurent fondamentaux. Parallèlement, l'émergence de nouvelles technologies et de services innovants (tels que les cryptoactifs, l'Instant payment ou les parcours digitaux) requiert une adaptation constante des connaissances. De plus, la sensibilité accrue aux risques ESG et aux aspects de réputation impose une vigilance renforcée et une approche intégrée de la gestion des risques.

Dans cette perspective, et afin de soutenir l'évolution des métiers de la conformité et de la sécurité financière, des formations viendront renforcer l'expertise sur :

– les enjeux de la conformité et de la sécurité financière ;

– la gestion proactive des risques de réputation et leur qualification ;

– l'appréhension des impacts et des opportunités liés à l'intelligence artificielle.

Une offre de certification professionnelle, telle que la certification LCB-FT pour les métiers en lien avec la sécurité financière au sein de la filière conformité, pourra être mobilisée pour structurer et valider les compétences des collaborateurs en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Par ailleurs, pour les profils amenés à exercer des fonctions de responsabilité ou d'expertise renforcée et ayant déjà une certaine expérience dans la filière conformité, un parcours diplômant tel que l'executive master compliance (université Paris-Dauphine – PSL) peut être proposé.

Ces formations, notamment celles développées et mises à disposition par le campus BPCE contribueront à une meilleure qualification des risques et à la consolidation des expertises au sein de la filière conformité.

Article 9 | *Renforcement des compétences en maîtrise des risques*

L'environnement géopolitique et réglementaire actuel, marqué par une vigilance accrue de la part des superviseurs, impose une gestion des risques toujours plus agile et performante. Dans la continuité des priorités définies par cet accord, il est essentiel d'assurer le bon fonctionnement des dispositifs de maîtrise des risques au sein de toutes les Banques populaires. Les formations destinées aux collaborateurs, qu'ils soient en fonctions commerciales, financières, support (middle/back office) ou dédiés à la gestion des risques, seront adaptées pour répondre aux évolutions métiers et aux enjeux sectoriels.

Il s'agira notamment de consolider les pratiques relatives à la gestion de segments de risques spécifiques, tels que le financement de la promotion immobilière ou les opérations de leverage finance. Une attention particulière sera également portée aux sujets de financement des projets clients et de gestion des risques de taux. La vigilance accrue sur les risques opérationnels (fraude, cyber, etc.), ainsi que les risques de réputation, demeurent une priorité.

Afin de structurer et reconnaître les compétences acquises, une offre de certification professionnelle dédiée au contrôle permanent dans le secteur bancaire et assurantiel pourra être proposée aux collaborateurs concernés par les dispositifs de maîtrise des risques. En complément, des formations spécialisées, telles que la master class contrôle permanent des institutions financières ou le certificat contrôle interne et risques banque assurance de l'université Paris-Dauphine, pourront être mobilisées pour renforcer les expertises de la filière risques, audit et contrôle permanent.

Au-delà des expertises métiers fondamentales, une approche dédiée à la gestion des risques est indispensable pour en appréhender le pilotage, la détection, la surveillance, et les enjeux de contrôle, en adéquation avec le cadre d'appétence aux risques du groupe BPCE et sa déclinaison locale.

Article 10 | *Consolidation des compétences en contrôle permanent et culture risques*

Afin de renforcer la culture des risques et du contrôle au sein des premières et secondes lignes de défense, des dispositifs de formation sont proposés. Le campus BPCE, en partenariat avec la direction du contrôle permanent du groupe, poursuivra son engagement dans le développement des compétences dédiées.

Ces actions porteront notamment sur :

– une offre de certification professionnelle : destinée aux collaborateurs entrant dans la filière du contrôle permanent (des cas d'exonération de cette certification sont possibles mais n'amènent pas d'équivalence). Elle visera à consolider la connaissance du cadre réglementaire et de référence du contrôle interne, à identifier les risques inhérents à l'activité bancaire, et à maîtriser la communication autour des résultats de contrôle et des plans d'action associés ;

– une offre de formation spécifique : conçue pour les collaborateurs en charge des contrôles de niveau 1. Elle a pour objectif de donner sens à leur action, de souligner leur impact sur l'activité, de présenter le cadre réglementaire et le contexte des contrôles de niveau 1, et d'illustrer la démarche allant du contrôle à la mise en place de plans d'actions correctives.

Ces formations contribueront à une meilleure appréhension des enjeux du contrôle et à une appropriation plus large de la culture des risques au sein des équipes.

Article 11 | *Évolution des métiers des ressources humaines face aux transformations et aux enjeux sociaux responsables*

Les équipes des ressources humaines jouent un rôle clé dans l'accompagnement des collaborateurs et de l'organisation face aux évolutions continues. Elles doivent, elles-mêmes, développer de nouvelles compétences pour appréhender ces dynamiques.

Avec le soutien de l'intelligence artificielle, les professionnels RH pourront renforcer leur expertise dans plusieurs domaines :

– utilisation des outils d'IA générative : automatisation des tâches administratives, personnalisation des plans de développement des compétences, en accordant une attention particulière à l'interprétation des résultats, à la gestion des biais algorithmiques et à la supervision des modèles ;
– enjeux éthiques et réglementaires de l'IA : sensibilisation aux questions de protection des données, de confidentialité, de non-discrimination et de transparence.

Par ailleurs, les équipes RH sont fortement mobilisées sur l'enjeu stratégique de l'employeur socialement responsable. Les formations dédiées aux référents handicap, diversité, mixité, qualité de vie au travail (QVT) et lutte contre le harcèlement seront enrichies.

Enfin, la vigilance accrue face aux risques de fraude, notamment dans le recrutement, conduira au déploiement progressif d'un parcours de formation systématique pour l'ensemble de la filière RH, en s'adaptant aux évolutions futures.

Chapitre 7 Assurer un haut niveau d'expertise dans les métiers de l'IT, data, cybersécurité et IA avec le campus BPCE tech & digital

Le groupe a pour ambition de faire de l'IA et de la data des leviers au service de trois objectifs clés : renforcer la connaissance clients, former et accompagner les forces de ventes et garantir l'efficacité opérationnelle.

L'enjeu de professionnalisation des métiers data et IA du groupe est fort. Ainsi, les formations mises à disposition, issues de l'offre du campus tech et digital, doivent permettre de s'assurer que chaque collaborateur :

– a acquis le niveau de connaissance adéquat pour garantir l'évolution IA et data ;
– maîtrise les outils et leviers IA et data à sa disposition pour exercer pleinement et efficacement son métier.

Article 12 | *Les besoins d'évolution en compétences*

L'évolution progressive vers un modèle agile[1] 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.

[1] La méthode agile est une méthode de gestion de projet. L'idée, lorsque l'on utilise cette approche, est d'apporter souplesse et performance à la gestion de projet sur la base d'itérations rapides. Centrée sur l'humain et la communication, elle permet aux clients de participer au développement d'un produit tout au long de l'avancement du projet.

La manière d'appréhender les compétences techniques évolue :

– connaissance exhaustive 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 IA, IPA[1], UX design et interfaces intelligentes, développement web).

Par ailleurs, la multiplication des réglementations/normes concernant l'IT, la data et l'IA est une tendance de fond (ex. : règlement européen sur l'IA « IA act » entré en vigueur le 1er août 2024). 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.

Article 13 | *Le campus tech et digital*

Afin d'accompagner le développement et la sécurisation des compétences stratégiques de l'IT, de la data et de l'IA, le campus BPCE tech et digital poursuit son développement à travers son offre de formation construite autour des 10 compétences stratégiques pour le groupe qui ont été identifiées par le campus BPCE tech & digital et les métiers :

– l'agilité à l'échelle ;

– le product ownership[2] ;

– la qualité de service et la culture client ;

– le numérique responsable ;

– l'IA et la data ;

– les nouvelles technologies ;

– la sécurité du SI ;

– le devOps ;

– les paiements ;

– l'accessibilité numérique.

Le catalogue d'offres du campus tech et digital couvre l'ensemble des compétences clefs de l'IT et du digital, avec des spécialisations par métiers et typologie d'acteurs (collaborateurs, experts, dirigeants et personae du programme de transformation) afin que chaque collaborateur ait le niveau de connaissance adéquat.

Ainsi, les Banques populaires peuvent d'ores et déjà bénéficier de formations sur :

– l'IA et la data ;

– la sécurité du SI ;

– le numérique responsable ;

– le développement informatique ;

– l'agilité ;

[1] L'automatisation intelligente (IPA : intelligent process automation) désigne une nouvelle génération d'outils s'appliquant à des processus plus complexes. Ces derniers s'appuient sur les technologies cognitives, issues de l'intelligence artificielle : machine learning, deep learning, traitement du langage naturel, etc.

[2] Le product ownership consiste à diriger la vision et la feuille de route d'un produit en appliquant les méthodes agiles afin de garantir que le travail effectué par l'équipe de développement apporte le maximum de valeur aux utilisateurs et à l'entreprise.

– les nouvelles technologies ;

– la qualité de services et culture client au sein de la tech.

Un nouveau programme de formation sur l'accessibilité numérique sera mis en œuvre pour atteindre les ambitions du programme accessibilité numérique du groupe : conception, rédaction, développements accessibles seront au menu.

Enfin, la thématique des paiements sera traitée au travers d'une nouvelle offre proposant un parcours d'acculturation (sensibilisation à la monétique, aux flux de paiement...) et un parcours d'approfondissement (comprendre les flux interbancaires, panorama stratégique des paiements…).

Chapitre 8 Un campus impact dédié aux compétences environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)

Au-delà de la sensibilisation générale pour tous permettant de connaître les fondamentaux de l'impact, le groupe considère qu'il est nécessaire de proposer des formations spécifiques par filière.

La création de l'offre du campus impact permet de proposer à chacun une formation ESG adaptée à son métier, afin de rendre l'impact accessible à tous en permettant de :

– promouvoir l'impact/ESG en lien avec notre stratégie et vision 2030 ;

– améliorer la qualité des formations ESG ;

– renforcer la cohérence et la visibilité des programmes ;

– aligner les attentes des parties prenantes.

Pour les conseillers, des formations de sensibilisation aux enjeux ESG sont déployées, notamment :

– les parcours green pour les conseillers particuliers et professionnels (culture green, mobilité propre, rénovation énergétique, épargne responsable) ;

– le programme « MétamorphOse » pour les conseillers et analystes entreprises, qui doit leur permettre d'intégrer pleinement les enjeux ESG dans l'analyse des modèles d'affaires de leurs clients.

Titre 3 Le cadre général de la formation professionnelle des salariés

Chapitre 1er 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 14 | *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 communiqueront aux salariés les différents dispositifs existants.

Article 15 | *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 ;
– assurer l'adaptation de tous les salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
– 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 ;
– contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;
– réduire, pour les salariés dont l'emploi est sensible, 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 ;
– favoriser la mobilité professionnelle ;
– contribuer au développement économique et culturel des salariés.

Article 16 | *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 interbranche. 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.

Article 17 | *Formation ouverte et à distance (FOAD) et action de formation en situation de travail (AFEST*)*

La branche rappelle qu'en complément des formations en présentiel, la loi continue d'encourager la mise en œuvre de la formation distancielle et de l'AFEST. Les entreprises de la branche s'engagent à trouver le juste équilibre entre ces différentes modalités pédagogiques.

Article 17.1 | *Formation ouverte et à distance (FOAD)*

Article 17.1.1 | *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.

Article 17.1.2 | *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 règlementation relative à la durée du travail.

Face à l'évolution 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.

Article 17.2 | *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'expliciter 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 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.

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.

Une formation « conception et déploiement d'AFEST » est gratuitement accessible aux Banques populaires sur le site campus Atlas dans le cadre de l'offre « transmission des compétences »,

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

Chapitre 2 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 le CPF*, le projet de reconversion professionnelle et le PTP*.

Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises prennent 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 de parcours professionnel. Lors de cet échange, le salarié sera informé des motifs qui pourraient conduire à ne pas répondre favorablement à sa demande de formation.

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 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 18 | *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.

Article 18.1 | *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.

Article 18.2 | *Formations réglementaires obligatoires*

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

Est considérée comme formation réglementaire obligatoire (FRO), 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 règlementaires. 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 norme BPCE/2023/124 dédiée aux FRO signé en 2024 par la direction de la conformité groupe et la DRH groupe vient préciser la définition d'une formation réglementaire obligatoire : les formations réglementaires obligatoires (FRO) sont les formations mises en place par le groupe BPCE pour répondre à :

1. Une obligation réglementaire (texte de loi ou règlement en lien avec les activités des entités du groupe (à l'exception des formations liées au code du travail), précisant explicitement le devoir de formation sur la thématique visée),

ou

2. Une recommandation d'un régulateur à l'issue d'une mission d'audit au sein d'une entité du groupe.

Ces formations ont pour objectif de permettre aux collaborateurs de disposer des connaissances et compétences nécessaires au bon exercice de leurs missions en lien avec l'activité de l'entité.

Les FRO sont classées en 3 catégories :

– les formations certifiantes : ces certifications constituent un prérequis à l'activité des collaborateurs concernés (certification/vérification AMF, directive crédit immobilier…). La réglementation impose aux établissements régulés en fonction du domaine visé, de s'assurer que les collaborateurs exerçant certaines fonctions disposent d'un niveau de connaissances minimales pour pouvoir exercer ;
– les formations qualifiantes groupe : par décision du groupe BPCE, ces formations constituent un prérequis à l'activité. Le collaborateur éligible ne pourra pas exercer son activité professionnelle sans avoir validé la formation selon les modalités de la cartographie (abus de marché, …). La réalisation de celles-ci, conformément aux obligations réglementaires, est indispensable à la bonne compréhension des produits par le collaborateur ;
– les formations de maintien des compétences : la réglementation impose le suivi de ces formations périodiquement et en fonction de l'activité exercée du collaborateur. Ces formations conditionnent son maintien dans le poste.

Les FRO du groupe BPCE sont recensées dans une cartographie (tenant compte de l'activité et du périmètre de chaque métier) faisant l'objet de révisions régulières, *a minima* annuelles, en fonction de l'actualité réglementaire et en concertation avec les acteurs concernés (conformité, risques, ressources humaines, sécurité…). Elle est communiquée aux entreprises de la branche. La déclinaison des FRO groupe au sein de chaque entité est de la responsabilité de l'entité.

Enfin, le suivi et le pilotage des FRO sont assurés, de façon détaillée au niveau de chaque entité et de façon consolidée au niveau du groupe BPCE via un power bi FRO mis à disposition par le groupe.

Le groupe BPCE répond à ses obligations réglementaires en termes de formation pour s'assurer de l'appropriation par l'ensemble des équipes concernées des règles qui s'imposent à l'activité de banque-assurance.

Certaines formations réglementaires obligatoires (FRO) sont diffusées auprès de l'intégralité des collaborateurs du groupe ou cibles de population en fonction de la spécificité du métier. Sur ce dernier cas de figure, le campus BPCE (en lien avec la conformité groupe, BPCE et les filiales concernées par la FRO) cherche régulièrement à optimiser le temps de formation lié à certaines obligations règlementaires tel que crédit immobilier, assurance, épargne financière…

Ainsi, lorsque la réglementation le permet, les formations réglementaires obligatoires (FRO) intègrent, en plus des aspects purement réglementaires, des aspects métier. Dans le même temps que la validation d'une formation obligatoire réglementaire, les collaborateurs perfectionnent ainsi la pratique de leur métier. Cela est notamment le cas de la DCI (directive

sur le crédit immobilier) pour les conseillers professionnels (qui inclut un perfectionnement à l'analyse financière) et de la DDA (directive distribution assurances) qui intègre des entraînements à la relation commerciale.

Pour la DCI : le décret d'application impose à l'employeur de former 7 heures par an tous ses conseillers qui distribuent et commercialisent des crédits immobiliers à usage d'habitation. Les conseillers de clientèle Professionnels sont concernés par cette obligation au titre de la partie privée du compte du professionnel. Savoir déterminer les revenus des professionnels est donc une compétence métier incontournable pour un collaborateur exerçant cette fonction. Le campus BPCE propose une formation (sur un ou deux jours, selon le niveau à atteindre) qui permet d'améliorer les compétences en analyse financière, tout en répondant à l'obligation réglementaire de formation au titre de la DCI 7 heures.

Pour la DDA : cette directive impose 15 heures de formation par an pour les conseillers qui distribuent des produits d'assurance, en vue de renforcer la protection des consommateurs et d'améliorer la transparence des produits et des pratiques de distribution. C'est donc également l'occasion de proposer, durant ces heures, des entraînements pratiques visant à améliorer la démarche commerciale des conseillers.

Article 18.3 | *Formations en santé et sécurité au travail et passeport de prévention*

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit que chaque salarié dispose d'un passeport de prévention. Celui-ci contient l'ensemble des formations suivies et relatives à la sécurité et à la prévention des risques professionnels, y compris les formations obligatoires, ainsi que les attestations, certificats et diplômes obtenus dans ce cadre.

La mise en relation de toutes les parties prenantes (salariés, employeurs, organismes de formation) et le partage des informations permettront d'assurer la traçabilité de ces formations et ainsi d'éviter les formations redondantes et surabondantes, tout en valorisant les compétences des salariés.

En effet, ces derniers pourront activer s'ils le souhaitent la visualisation de leur passeport de prévention (intégré au SI du CPF). Ils pourront ensuite le compléter tout au long de leur carrière et le valoriser auprès de leur employeur ou recruteur.

Le décret n° 2025-748 du 1er août 2025 a apporté des précisions sur les formations à renseigner dans le passeport de prévention et les délais de déclaration par les organismes de formation et les employeurs. Afin de permettre ces déclarations, une interface dédiée est accessible aux organismes de formation et employeurs (connexion depuis Net-Entreprises).

Les entreprises de la branche sont accompagnées sur le sujet et des travaux sont en cours pour l'identification des formations concernées, le cadrage juridique et la simplification du process de déclaration, notamment au travers des fonctionnalités à mettre à disposition sur les outils (Click&Learn et dashboard).

Article 19 | *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 modalités 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 3 Les entretiens de parcours professionnels

La loi du 24 octobre 2025 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et sur l'évolution du dialogue social a créé un entretien de parcours professionnel qui remplace l'entretien professionnel. Les modifications portent notamment sur la périodicité, le contenu ainsi qu'un renforcement des entretiens de parcours professionnels à mi-carrière et en fin de carrière du salarié.

Article 20 | *L'entretien de parcours professionnel*

Article 20.1 | *L'entretien de parcours professionnel classique*

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche.

L'entretien de parcours professionnel est ensuite organisé en principe tous les 4 ans, voire à une périodicité inférieure dans certaines entreprises (annuel ou bisannuel).

Il est également proposé au retour de certaines absences et situations particulières du salarié (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant…), lorsque ce dernier n'a pas bénéficié d'un entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité. 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 de parcours 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.

Lors de l'entretien de parcours professionnel, sont abordés :

– les compétences du salarié et ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des changements et orientations de l'entreprise ;

– sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;

– ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle, à l'évolution de son emploi au regard des changements de l'entreprise ou à un projet personnel ;

– ses souhaits d'évolution professionnelle, étant précisé que l'entretien pourra ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une VAE.

L'entretien de parcours 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*.

Article 20.2 | *Des entretiens spécifiques pour les salariés expérimentés*

Article 20.2.1 | *L'entretien de mi-carrière*

Une visite médicale est organisée par les services de prévention et de santé au travail entre les 45 et 50 ans du salarié afin de vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié. Cette visite est suivie, dans les 2 mois, d'un entretien de parcours professionnel qui doit porter sur son contenu habituel ainsi que :

– sur les éventuelles mesures proposées par le médecin du travail lors de la visite médicale ;

– et s'il y a lieu, sur l'adaptation ou aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

En application de l'accord GEPP du 17 juillet 2025, le catalogue de formation sera communiqué au salarié concerné par cet entretien et il pourra lui être proposé un programme de formation adapté à ses besoins.

Article 20.2.2 | *L'entretien de fin de carrière*

Le premier entretien de parcours professionnel qui intervient dans les deux années précédant le 60e anniversaire du salarié, doit porter sur son contenu habituel mais aussi sur les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive. L'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de fin de carrière sont traités dans l'accord groupe GEPP du 17 juillet 2025. En application de ce même accord, le salarié pourra solliciter un entretien RH pour avoir des informations complémentaires sur ces dispositifs.

Article 21 | *Entretien de parcours professionnel d'état des lieux*

Tous les 8 ans, l'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 8 dernières années des entretiens de parcours 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 4 Les dispositifs mobilisables à l'initiative des salariés

Chapitre 1er 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 s'inscrire dans une démarche de PTP* dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail, pour 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*.

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 ;

– le salarié à mobiliser les droits inscrits sur son CPF* afin que celui-ci contribue au financement de son projet de transition professionnelle.

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.

Chapitre 6 La période de reconversion professionnelle

Cette nouvelle période de reconversion, issue de la loi « seniors », vient remplacer les dispositifs de Pro-A et de transition collective. Elle vise à faciliter les transitions professionnelles des salariés, qu'elles soient internes ou externes à leur entreprise.

La période de reconversion professionnelle a trois objectifs principaux :

– recruter des salariés et les former à un emploi pour lequel ils ne disposent pas, lors de l'embauche, des compétences et qualifications associées à cet emploi ;

– accompagner des reconversions ou des promotions internes adaptées aux besoins de l'entreprise ;

– accompagner des reconversions externes pour répondre aux évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles au sein de l'entreprise.

Le salarié en parcours de reconversion professionnelle bénéficie d'actions de formation. Il peut également bénéficier de :

– la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

– l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 7 de cet accord.

Titre 5 La formation par l'alternance comme vecteur privilégié de l'insertion et de l'employabilité

La branche Banque populaire se positionne comme un acteur clé sur le marché de l'emploi, ayant réalisé en 2024 un total de 5 026 recrutements (hors alternance), ce qui représente près de 13 % des embauches dans le secteur bancaire. Cet engagement se traduit par une volonté affirmée des parties signataires de concentrer leurs efforts sur deux axes principaux. D'une part, il s'agit de promouvoir le recrutement à travers la formation par alternance, un outil crucial pour le renouvellement des générations au sein des entreprises. D'autre part, il est essentiel de mettre en œuvre des actions destinées à maintenir et à développer les compétences des salariés en poste.

Dans ce cadre, l'accord GEPP groupe du 17 juillet 2025, qui s'inscrit dans la continuité des engagements précédents, valorise la politique de stage et d'alternance comme un levier fondamental pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. La formation par alternance est ainsi privilégiée comme méthode de recrutement et de qualification, répondant aux besoins croissants en formations qualifiantes dans la branche. Cette approche vise à professionnaliser les futurs salariés, en s'assurant que dès leur intégration, les entreprises prêtent attention à la motivation et à l'appétence des alternants pour les métiers proposés. Cela a pour objectif d'optimiser le taux de transformation des contrats d'alternance en CDI.

Les signataires souhaitent également accélérer le développement de ces initiatives pour mieux répondre aux attentes des entreprises, ainsi qu'aux aspirations des jeunes et des demandeurs d'emploi, affirmant ainsi l'engagement continu de la branche Banque populaire envers la création d'opportunités professionnelles.

Par ailleurs, elles sont convaincues que la promotion et le développement des dispositifs d'alternance (apprentissage, professionnalisation*) 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 veilleront à considérer 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 responsable 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 1er Les contrats d'alternance

Article 22 | *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 8 de cet accord.

Article 23 | *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 9 de cet accord.

Chapitre 2 Le CFA du campus BPCE

Article 24 | *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.

Le CFA est certifié Qualiopi.

Le CFA du campus BPCE intervient 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 et animées par des intervenants internes des entreprises.

Les promotions se déroulent sur une année scolaire (démarrage en septembre).

La certification conseiller clientèle de particuliers banque et assurance (« bachelor banque assurance »)

C'est un titre de niveau bac + 3 répertorié au RNCP d'une durée de 434 heures réparties entre l'ES banque (385 heures) et des intervenants des Banques populaires ou Caisses d'épargne (49 heures).

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

Chapitre 3 Une transmission de savoirs à travers les missions tutorales

La branche Banque populaire 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 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.

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 ou du contrat d'apprentissage.

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 de parcours 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 RS*.

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. Elle peut être accompagnée de la préparation et passage de la « certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur » inscrite au RS*.

Dans le cadre des actions promotion des métiers, arrêtées annuellement en CPNE, des travaux ont été menés pour mettre à disposition des tuteurs/maîtres d'apprentissage un certain nombre de ressources tels que conseils pour accompagner au mieux les alternants tout au long de leur présence au sein de l'entreprise et ce, dès leur intégration. Ces ressources seront accessibles à tous depuis une plateforme dédiée « Réussir son tutorat » ainsi que celle du campus Partage des savoirs. Elles comprennent un guide du tuteur, des vidéos portant sur l'intégration de l'alternant et son accompagnement ainsi que des fiches mémo traitant de 6 thématiques :

– stratégie pour une intégration réussie ;

– gestion du temps et des priorités ;

– équilibre vie personnelle et vie professionnelle ;

– motiver et engager l'alternant ;

– gestion des relations et des conflits ;

– communication et feed back constructif.

La branche a également sollicité l'OPCO Atlas pour la réalisation de travaux permettant de valoriser les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage notamment avec l'obtention d'un open badge[1].

[1] Open Badge : c'est une image numérique dans laquelle est enregistré un certain nombre d'informations vérifiables et infalsifiables, permettant de rendre compte des différents apprentissages, engagements, réalisations, compétences, valeurs ou aspirations d'un individu.

Titre 6 Moyens mis en œuvre et pilotage au sein de la branche professionnelle

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

Article 26 | *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 Banque populaire – 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 27 | *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.

Article 28 | *L'accès à l'information*

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.

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.

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.

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.

Article 29 | *Missions de la CPNE*

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.

La CPNE a pour mission de définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Tous les 3 ans, 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. Chaque année, au cours de ce plan triennal, le campus BPCE vient présenter les avancements des orientations et des éventuels ajustements.

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 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 relai et d'expertise vis-à-vis de la CPBP, 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.

Article 30 | *Composition et autres modalités*

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 Banque populaire du 1er 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 31 | *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 32 | *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 7 Dispositions finales

Article 33 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature. Il entre en vigueur de manière rétroactive à compter du 1er juin 2026.

Article 34 | *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 35 | *Demande de révision et dénonciation*

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 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.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 36 | *Dépôt et publicité de l'accord*

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

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 exemplaire 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 8 juin 2026.

(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 réflexives 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.

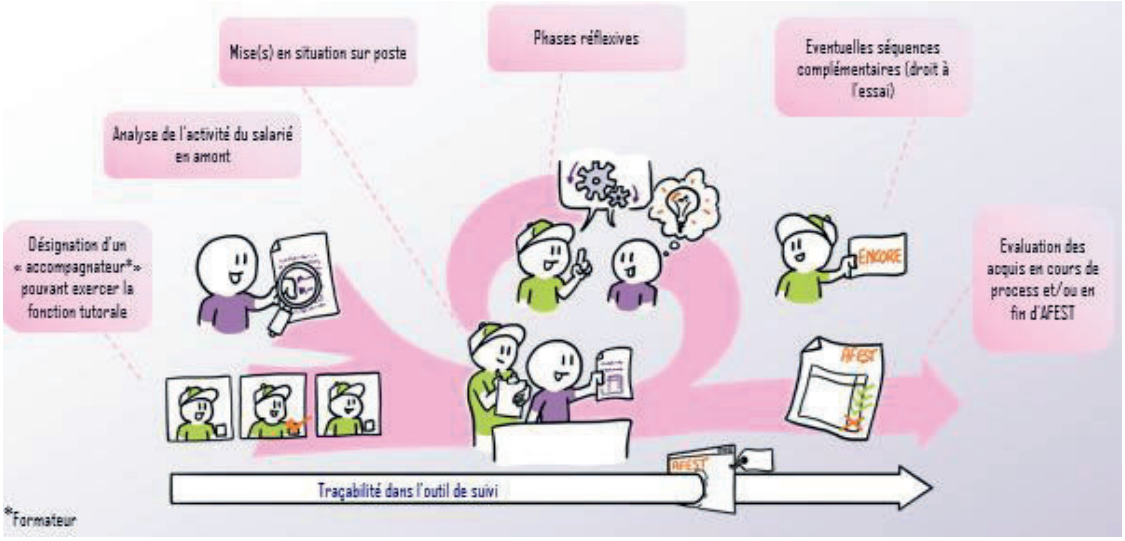
Le manager remonte les besoins identifiés à la DRH.

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



Le CEP, c'est **quoi** ?

Il s'agit d'un **dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé** proposé par les pouvoirs publics.
Il est mobilisable **en fonction de vos projets** : évolution, mobilité, transition professionnelle, création d'entreprise…

Il facilite l'accès à la formation en identifiant les compétences, qualifications et formations répondant à vos besoins ainsi que les financements disponibles.
Il vous accompagne dans le cadre de votre projet de transition professionnelle (changement de métier ; cf fiche CPF).



Êtes-vous concerné par le CEP ?

Toute personne peut bénéficier **tout au long de sa vie professionnelle** d'un CEP. Il est accessible à tous partout en France.

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



Qui délivre le CEP ?

Le **CEP** a été confié par l'Etat à **des opérateurs désignés**, chargés de le délivrer gratuitement, avec une même qualité de service **sur l'ensemble du territoire**.

Pour **trouver le CEP** qui correspondra le mieux à votre situation (âge, en emploi ou non, non cadre/cadre, en situation de handicap, domicile ou lieu de travail) : Mon CEP



Que permet le CEP ?

Le CEP vous aidera à :

- **Prendre du recul** sur votre parcours professionnel
- Formaliser et concrétiser **votre projet d'évolution ou de transition professionnelle**
- Construire votre parcours de formation et le **montage financier** de votre projet
- Mieux appréhender l'évolution des emplois et des métiers dans votre bassin d'emploi.



Quels **services** ?

L'appui du Conseiller en Évolution Professionnelle est adapté **en fonction de vos besoins et attentes**. Vous pouvez ainsi bénéficier de tout ou partie des prestations suivantes :

- Un **entretien individuel** pour analyser votre situation professionnelle
- **Des conseils** pour élaborer votre projet professionnel
- **Un accompagnement personnalisé** dans la mise en œuvre du projet.

A l'issue de l'entretien, un **document de synthèse** vous est remis récapitulant votre projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (exemple : formation éligible au CPF).



Pour en savoir +

- INFOCEP
- Fiche pratique service public

Annexe 3 Le compte personnel de formation (CPF)



Le **CPF** c'est quoi ?

Votre CPF vous **permet de suivre une formation** :

- Courte ou longue ;
- En présentiel ou en distanciel ;
- Diplômante ou certifiante.

Dans le but de :

- **Maintenir** votre niveau de compétence ;
- **Vous adapter** aux évolutions de votre environnement professionnel ;
- **Préparer un projet** professionnel ;
- **Vous réorienter** professionnellement…



Comment s'inscrire et consulter votre **CPF** ?

Sur le site MonCompteFormation ou l'application en renseignant : numéro de sécurité sociale, nom de naissance, courriel. Vous pourrez :

- **Découvrir le montant** disponible sur votre CPF ;
- **Trouver la formation** qui correspond le mieux à vos besoins. Cette formation doit être inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- **Réserver et financer votre formation**.

La sécurité d'accès à votre CPF a été renforcée par l'identification FranceConnect+.



La formation est-elle **gratuite** ?

Si le **montant disponible** sur votre CPF est **suffisant (sauf en cas de** plafond d'utilisation**)**, vous aurez à régler un « reste à charge » / « ticket modérateur » réévalué tous les ans (150€ en 2026, cf rubrique pour en savoir +).
En cas de cofinancement employeur, pas de reste à charge

Si le **montant disponible** est **insuffisant** :

- Vous réglez la différence ou,
- Vous sollicitez votre employeur pour un cofinancement ou un « abondement financier »



Comment est alimenté votre **CPF** ?

- **500€/an** si vous travaillez à mi-temps ou plus (complément de 300€ pour les personnes reconnues en situation de handicap)
- Proportionnellement au temps de travail, si vous travaillez moins d'un mi-temps.

Le CPF est **plafonné à 5 000€**.



A quel moment vous pouvez suivre votre formation ?

En dehors de votre temps de travail, aucun accord de votre employeur n'est nécessaire.

Pendant votre temps de travail :

- Vous utilisez vos congés payés, jours RTT ou droits CET (selon votre entreprise)
- Vous demandez une autorisation d'absence non rémunérée à votre employeur, ou encore, vous le sollicitez pour suivre votre formation sur le temps de travail (« abondement en temps »).



Pour en savoir +

- Conseil en Evolution Professionnelle
- Rechercher une formation
- MonCompteFormation
- Modalités financement employeur

Sur le « reste à charge » et éventuel plafond d'utilisation :

- Pourquoi et Comment ?
- Quoi ? Qui peut prendre en charge ?
- Plafonds d'utilisation de vos droits CPF

Annexe 4 Projet de transition professionnelle (PTP)

Le PTP, c'est **quoi** ?

Le PTP (ex CIF, congé individuel de formation) permet de **changer de métier ou de profession**. Avec le PTP, la **formation** en lien avec la **reconversion** souhaitée est financée et le salaire maintenu.

Qui peut bénéficier du PTP ?

Tous les salariés du privé

- **CDI** : avec une **ancienneté de 12 mois** dans la même entreprise (quelle que soit la nature des contrats de travail successifs) et de 24 mois en tant que salarié au cours de leur vie
- **CDD** : avec une **ancienneté de 24 mois** en tant que salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année
- Intérimaires
- Intermittents du spectacle

Pas de minima d'ancienneté pour les travailleurs en situation de handicap.

Quelle **formation** peut être suivie ?

La formation n'a pas besoin d'être en rapport avec votre activité.

Il doit s'agir d'une certification professionnelle, **éligible au CPF**, inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire Spécifique des Certifications et des Habilitations (RSCH).

Quelle **rémunération** ?

Lorsque le PTP est réalisé **sur le temps de travail, vous bénéficiez d'une rémunération** égale à un pourcentage de votre salaire moyen (calcul sur la base des salaires perçus au cours des 12 derniers mois).

Quelles **démarches** ?

Il est possible de vous faire accompagner gratuitement par un organisme Conseil en Évolution Professionnelle (cf. fiche CEP) afin de **construire votre projet de reconversion professionnelle**.

1. **Auprès de l'employeur**
   Vous devez adresser une **demande écrite d'autorisation d'absence** à votre employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception indiquant :
   - Intitulé de la formation
   - Durée de la formation (avec date de début et d'examen)
   - Organisme qui réalise la formation

Pour une formation de 6 mois ou + réalisée à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

2. **Auprès de l'organisme financeur**
   Vous devez déposer votre **demande de prise en charge** auprès de l'association Transitions Pro de votre lieu de résidence principale ou de travail.

Pour en savoir +

- Fiche pratique service public
- Fiche pratique ministère du travail
- Rechercher une formation
- MonCompteFormation

Annexe 5 Bilan de compétences



C'est **quoi** ?

C'est une démarche qui permet de faire un point sur sa carrière, analyser ses **compétences personnelles et professionnelles**, ses **aptitudes** et **motivations**.
Le bilan vient en appui d'un **projet professionnel** et, le cas échéant, un projet de formation.



Êtes-vous concerné ?

Oui en tant que salarié (CDI, CDD) et comme toute personne active (demandeurs d'emploi, fonctionnaires…).



Pourquoi réaliser un bilan de compétences ?

Vous avez besoin de changement ?
- Changer de situation et vous réorienter
- Choisir la meilleure option pour votre projet professionnel
- Transformer vos idées en vrai projet professionnel

Vous souhaitez y voir clair et identifier :
- Vos points forts et vos atouts
- Vos compétences
- Vos idées
- Les compétences à développer

Vous cherchez un accompagnement et des conseils
- Pour préciser vos envies et vos ambitions
- Apprendre à mieux vous connaitre professionnellement
- Formaliser simplement votre projet professionnel



Qui prend l'initiative ?

La démarche peut être **personnelle,** proposée à l'occasion d'un Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) **ou encore par votre employeur** (votre consentement est nécessaire) pour faire état de vos compétences…
Vous êtes seul destinataire des résultats et d'un document de synthèse. Vous pouvez les communiquer à votre employeur (ou conseiller CEP).



Comment **financer** ?

Le prix est généralement entre 1000 et 3000€.
Si la démarche est personnelle, le financement peut, sous certaines conditions d'éligibilité et de plafond d'utilisation, être réalisé avec vos droits **CPF**.
Si le bilan est réalisé à la demande de votre employeur, celui-ci prend en charge.



Comment il se déroule ?

Il est conduit par un **organisme prestataire certifié**.
Sa durée est de **maximum 24 heures** réparties généralement sur plusieurs semaines.
Il se déroule :
- **En dehors du temps de travail** ou en tout ou partie sur temps de travail si accord de l'employeur
- **En présentiel et/ou distanciel.**

Le bilan comprend **obligatoirement 3 phases** (par la voie d'entretiens), sous la conduite du prestataire.

1. Phase **préliminaire** pour :
   - Analyser votre demande et votre besoin
   - Déterminer le format adapté
   - Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan
2. Phase **d'investigation** pour :
   - Soit construire votre projet et en vérifier la pertinence
   - Soit élaborer une ou plusieurs alternatives
3. Phase **de conclusion** pour :
   - S'approprier les résultats détaillés
   - Recenser les conditions et moyens de réalisation du/des projet(s)
   - Prévoir les principales modalités et étapes, dont la possibilité d'un entretien de suivi avec le prestataire.



Pour en savoir +

- Site Ministère du Travail
- Guide CPF-Bilan de Compétences
- Conseil en Évolution Professionnelle
- MonCompteFormation

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



La **VAE** c'est quoi ?

Elle vous permet de **faire reconnaître** les compétences acquises par votre **expérience** en obtenant une **certification professionnelle**, inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).



Êtes-vous concerné par la **VAE** ?

Oui, si vous justifiez d'au moins **un an d'expérience** professionnelle ou extra-professionnelle (bénévole, associatif…) en lien direct avec la certification que vous visez.



VAE **individuelle ou collective,** quelle différence ?

La **VAE** peut être :

- **à votre initiative**
  Vous pouvez si vous le souhaitez en échanger avec votre employeur, notamment lors de l'entretien professionnel ou,

- **à l'initiative de votre employeur**
  On parle de **VAE « collective »**. Votre employeur propose à plusieurs salariés d'obtenir une certification avec, en appui, un accompagnement de chacun des candidats.



Un **congé** VAE ?

Vous pouvez demander un congé à votre employeur pour préparer une VAE ou participer aux épreuves de validation.
Sa durée maximale est de 48 heures de temps de travail (consécutives ou non).



Comment **financer** ?

Si le montant disponible sur votre **CPF** est suffisant, vous n'avez rien à régler. En cas de droits insuffisants, vous pouvez demander à votre employeur un abondement.



Quelles sont les **modalités** ?

1. Choix de la **certification**
Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) peut vous aider à identifier la certification la plus adaptée. Retrouver les certifications en vous connectant sur : Certifications RNCP
Se rendre sur France VAE pour commencer votre parcours, avec éventuellement l'aide d'un « accompagnateur ».

Si la certification visée n'est pas sur France VAE, ci-après le parcours à suivre :

2. **Candidature** du salarié
Le formulaire Cerfa est à compléter. Joignez-y tous les justificatifs demandés !

3. Décision de **recevabilité**
Après examen de la candidature, la décision est donnée par l'organisme en charge de délivrer la certification, « le certificateur » (identifié sur la fiche RNCP).

4. Dossier de **validation**
Il est constitué pour permettre au jury d'évaluer si vous avez acquis les compétences requises par la certification.

5. Évaluation par le **jury**
Il vous indique si vous obtenez la certification ou si vous la validez partiellement (vous gardez le bénéfice de parties de la certification et poursuivez votre démarche pour obtenir une validation complète).



Pour en savoir +

- VAE.gouv
- Rechercher une formation
- MonCompteFormation

Annexe 7 La reconversion professionnelle

La Période de reconversion, c'est quoi ?

Il s'agit d'un dispositif de formation permettant de couvrir 3 grandes situations :

- Recruter un salarié n'ayant pas toutes les compétences requises en organisant sa formation ;
- Accompagner un changement de poste ou métier au sein de son entreprise ;
- Permettre une reconversion externe pour une évolution vers une autre entreprise ou un autre secteur d'activité.



Qui peut en bénéficier ?

Elle s'adresse à **tous les salariés** du secteur privé sans condition d'âge, de diplôme ou d'ancienneté.



Quelle formation peut être suivie ?

La période de reconversion permet l'acquisition d'une certification reconnue, notamment :

- d'une certification enregistrée au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)
- d'un certificat de qualification professionnelle de branche
- d'un ou plusieurs blocs de compétences.

Elle peut s'appuyer sur un parcours mobilisant mise en situation professionnelle, savoir-faire et VAE.



Comment est-elle financée ?

Le financement de la formation est assuré par l'OPCO (montant forfaitaire).
Possible mobilisation du CPF à hauteur de :

- 50% du crédit CPF en cas de reconversion interne ;
- 100% du crédit CPF en cas de reconversion externe.



Quelle est sa durée maximale ?

En principe, les actions de formation durent entre 150 et 450 heures sur une période maximale de 12 mois.

Peut-elle se dérouler dans l'entreprise ?

Elle peut se dérouler dans l'entreprise ou en dehors.

En cas de **reconversion interne**, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération.

En cas de **reconversion externe**, le contrat de travail est suspendu. Le salarié est accueilli dans une autre entreprise via un CDD d'au moins 6 mois ou un CDI, comprenant une période d'essai.



Quelles démarches ?

La Période de reconversion est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

En cas de **reconversion interne** :
un accord écrit entre l'employeur et le salarié fixe les modalités d'organisation, notamment la durée.
En cas de **reconversion externe** :
un accord écrit est obligatoire pour sécuriser la suspension du contrat et prévoir les conditions d'un retour anticipé.



Que devient le contrat de travail d'origine après une reconversion externe ?

A l'issue de la période d'essai :

- Si le salarié et l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre le contrat de travail, le contrat avec l'entreprise d'origine est rompu selon les règles de la rupture conventionnelle (CDI) ou d'un commun accord (CDD).
- Si le salarié ou employeur ne souhaitent pas poursuivre le contrat, le salarié réintègre son entreprise d'origine.



Pour en savoir +

- La période de reconversion
- MonCompteFormation

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 de 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 9 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 10 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.

ESG : environnemental, social et de gouvernance.

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 : observatoire prospectif des métiers des qualifications et des compétences.

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

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

RS : répertoire spécifique.

SPP : section professionnelle paritaire.

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

VAE : validation des acquis de l'expérience.