Brochure n° 3190 | Convention collective nationale

IDCC : **2150** | **PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM**

Accord du 6 juillet 2026
relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

NOR : *ASET2650823M*
IDCC : *2150*

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

FNESH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;
SNUHAB CFE-CGC ;
UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises sociales pour l'habitat (ESH) réaffirment leur engagement en faveur de l'évolution des compétences et des parcours professionnels, au service de l'employabilité et de l'intégration de tous les salariés.

Par le présent accord, la branche s'inscrit dans la continuité de l'accord relatif à la formation professionnelle et à l'alternance du 30 janvier 2020 et dans le cadre des réformes récentes de la formation professionnelle. Elle entend accompagner l'ensemble des collaborateurs, quels que soient leur génération et leur métier, dans la construction de leur parcours professionnel, prendre pleinement ses responsabilités et s'approprier les dispositifs ouverts par la loi.

Le présent accord définit la politique de formation de la branche des ESH et fixe les priorités de son accompagnement. Il repose sur l'engagement des ESH, de leurs salariés et de leurs représentants ainsi que des partenaires associés appelés à mettre en œuvre cette politique.

Conscients des enjeux financiers auxquels est confrontée la formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent de rechercher un équilibre entre les différentes sources de financement mobilisables. À ce titre, pourront être sollicités le fonds paritaire de branche, dont la contribution pourrait être renforcée, le compte personnel de formation (CPF) du salarié lorsque le projet de formation est co construit avec l'employeur ainsi qu'un financement direct de ce dernier.

À ce titre, les parties signataires entendent :

– négocier périodiquement et, le cas échéant, conclure un accord de branche conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 5° et L. 2241-14 du code du travail ;
– prendre en compte les enjeux intergénérationnels, en accompagnant aussi bien les jeunes que les salariés expérimentés afin qu'ils se maintiennent en emploi dans de bonnes conditions ;
– aider les entreprises de la branche, en particulier celles de moins de trois cents salariés, à anticiper les enjeux démographiques et l'évolution de leurs métiers ;
– articuler l'accord avec les travaux de l'observatoire des métiers pour définir le plan de formation de la branche ;
– intégrer les enjeux liés au numérique et à l'intelligence artificielle ;
– soutenir le reclassement des salariés et la gestion des situations d'inaptitude au moyen des dispositifs prévus par le présent accord, en privilégiant la pérennité des emplois ;
– encourager le développement du dialogue social dans les entreprises ;
– intégrer les enjeux de transition écologique et climatique ;
– valoriser les métiers de la branche, notamment auprès des jeunes publics, et prendre en compte les situations de pénibilité, d'usure professionnelle et d'absentéisme pour raison de santé, en particulier dans les métiers de l'accueil, de la relation client et de l'encadrement de proximité, ainsi que l'impact des nouvelles technologies sur ces métiers ;
– soutenir les mobilités et les reconversions professionnelles.

Les parties signataires identifient comme publics prioritaires : les salariés expérimentés, les jeunes, les publics fragilisés sur le plan physique ou psychologique, le personnel de proximité, les salariés concernés par un plan de sauvegarde de l'emploi ou par une reconversion, les salariés résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville, les salariés en absence de longue durée ou atteints d'une maladie professionnelle ainsi que les salariés allophones. Une attention particulière est portée à l'accès légal des femmes et des hommes à la formation et aux dispositifs de l'alternance ainsi qu'à l'accès des travailleurs en situation de handicap.

Les partenaires sociaux ont pris la mesure de la loi du 5 septembre 2018 et de ses décrets d'application et des nouveaux dispositifs mis en place par la loi du 24 octobre 2025.

Cet accord répond aux attentes des partenaires sociaux dans le cadre de l'article L. 2241-1, alinéa 5, du code du travail.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (IDCC 2150) conviennent, par le présent accord, de définir les orientations, les moyens et les garanties de la politique de formation professionnelle et d'alternance de la branche. Ils réaffirment le rôle opérationnel d'Uniformation, opérateur de compétences de la cohésion sociale, des organismes de formation référencés et des associations transitions pro.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (IDCC 2150) des ESH, sur l'ensemble du territoire français.

Article 2 | *Le rôle de la branche*

Afin de favoriser le développement des compétences, l'attractivité des métiers et la qualité des dispositifs de formation dans la branche, les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel de la branche professionnelle en matière d'orientation, d'accompagnement et de régulation de la formation professionnelle.

À ce titre, la branche s'engage à :

– négocier selon la périodicité prévue aux articles L. 2241-1 5° et L. 2241-14 sur la formation professionnelle et conclure, le cas échéant, des dispositions conventionnelles adaptées aux ESH en la matière ;
– définir et actualiser les orientations prioritaires de la politique de formation de la branche, en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur les besoins exprimés par les entreprises et les salariés ;
– assurer le suivi de la mise en œuvre du présent accord au travers d'une rencontre annuelle des partenaires sociaux permettant d'examiner les actions engagées, d'évaluer leur efficacité et, le cas échéant, de réviser les priorités de la branche en matière de formation professionnelle ;
– renforcer l'accompagnement des tuteurs, maîtres d'apprentissage et maîtres de stage, en développant les outils et actions nécessaires à l'exercice de leurs missions et en valorisant leur rôle dans la transmission des compétences ;
– faire de la formation un levier majeur de maintien dans l'emploi des salariés seniors dans un contexte d'allongement des carrières professionnelles en facilitant la transmission des savoirs ;
– promouvoir les métiers de la branche auprès des publics en orientation, en insertion ou en reconversion professionnelle, notamment au travers d'actions de communication contribuant au développement de la marque employeur sectorielle et à l'attractivité des entreprises ;
– mettre à disposition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions et de ses prérogatives en matière de politique de l'emploi et de la formation professionnelle ;
– veiller à la qualité des actions de formation mises en œuvre dans le champ de la branche et exercer, via la fédération des ESH un rôle de suivi et de contrôle des organismes de formation, des centres de formation d'apprentis (CFA) et des dispositifs concourant au développement des compétences ;
– encourager le développement d'actions de formation permettant l'actualisation des compétences, l'adaptation aux transformations des métiers et la transmission des savoir-faire, afin de sécuriser les parcours professionnels et de favoriser le partage des connaissances au sein des entreprises.

Dans le cadre de ces engagements, un bilan annuel d'application du présent accord est présenté aux partenaires sociaux de la branche.

Ce bilan comporte notamment les indicateurs suivants :

– taux d'accès à la formation ;
– nombre de salariés bénéficiaires d'une certification ou d'une VAE ;
– recours aux dispositifs CPF, alternance et reconversion ;
– répartition par sexe ; répartition par tranche d'âge ;
– nombre de salariés en situation de handicap bénéficiaires d'une action de formation ;
– nombre de salariés expérimentés bénéficiaires d'une action de formation ;
– nombre et motif de refus de demandes de formation recensés au PDC/Catalogue de branche ;
– nombre d'ESH attribuant des primes aux tuteurs, montant, modalités de versement (mensuellement, versement in fine…).

Cette présentation sera confiée à l'OPCO en lien avec la fédération des ESH.

Les missions exercées par la branche au titre du présent accord relèvent de la sensibilisation aux métiers de la branche, de la visibilité des emplois et des métiers de la branche auprès du public, de l'accompagnement collectif et de la définition des priorités de formation. Elles ne

confèrent à aucune instance de branche un pouvoir d'appréciation, de validation, de contrôle ou d'arbitrage des situations individuelles des salariés ou des décisions relevant de la responsabilité des entreprises.

Article 3 | *Les outils de positionnement*

3.1. Les entretiens de parcours professionnels (EPP)

Le présent article est pris en application de l'article L. 6315-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. Il substitue à l'entretien professionnel l'« entretien de parcours professionnel » (EPP).

a) Cadre général

L'EPP est l'outil d'accompagnement du salarié au sein de l'entreprise dans son parcours professionnel. Il est distinct de l'entretien d'évaluation.

Thématiques obligatoires (art. L. 6315-1) : (1) Compétences mobilisées et leur évolution ; (2) Parcours du salarié et situation de l'entreprise et de la branche ; (3) Besoins de formation ; (4) Souhaits d'évolution, y compris reconversion ; (5) Mobilisation du CPF et abondements employeur et recours au CEP (art. L. 6111-6).

Périodicité : 1er EPP dans l'année suivant l'embauche, puis tous les 4 ans ; état des lieux récapitulatif tous les 8 ans, à remplacer par anticipation 7 ans pour le 1er bilan.

Concernant les salariés présents avant la loi du 24 octobre 2025, les entretiens de parcours professionnels (cf. *b*) se déroulent dans la 4e année suivant la réalisation du dernier entretien professionnel.

Formalisation : document écrit remis au salarié. L'état des lieux vérifie le suivi d'au moins une formation non obligatoire, l'acquisition d'éléments de certification et une progression salariale ou professionnelle.

Abondement correctif CPF : dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'absence, sur huit ans, d'entretien professionnel et de formation non obligatoire ouvre droit, au bénéfice du salarié, à un abondement correctif de son CPF de 3 000 euros à la charge de l'employeur (articles L. 6323-13 et R. 6323-3 du code du travail).

BDESE et CSE : bilan annuel des EPP, nombre de bénéficiaires et abondements correctifs intégrés à la BDESE (art. L. 2312-18) et soumis à information-consultation du CSE.

Mise en conformité : contenu au 26 octobre 2025 ; périodicité au 1er octobre 2026.

La branche fait de l'EPP le pivot du parcours de professionnalisation et invite les entreprises à s'appuyer sur l'OPCO Uniformation et l'observatoire des métiers, à articuler l'EPP avec les CQP de la branche (gardien d'immeubles, gestionnaire d'immeubles, manager de proximité), la VAE, le bilan de compétences, le CEP et la période de reconversion, et à intégrer les enjeux du logement social (transitions écologique et numérique, QPV, ZRR).

Afin de favoriser la construction et la réalisation des projets professionnels, tout salarié ayant exprimé un besoin particulier en matière de formation ou d'évolution professionnelle devrait bénéficier d'un échange avec les interlocuteurs compétents, notamment dans le cadre de son entretien de parcours professionnel. Cet échange permet d'analyser la demande, d'identifier les solutions et dispositifs de formation mobilisables et d'envisager les modalités d'accompagnement les plus adaptées.

b) EPP liés à l'ancienneté (1 an, 4 ans, 8 ans)

1. EPP d'intégration – 1 an. Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié de la branche bénéficie d'un entretien de parcours professionnel au cours des douze mois suivant

son embauche. Cet entretien porte sur ses compétences mobilisées dans le poste, ses besoins de formation, ses souhaits d'évolution professionnelle et les dispositifs accessibles, notamment le CPF et le CEP. Il donne lieu à un document écrit remis au salarié. La branche recommande que cet entretien soit l'occasion de présenter les certifications de branche, et notamment les CQP, comme voies possibles d'évolution professionnelle.

2. EPP périodique – 4 ans. Renouvelé tous les quatre ans, il aborde les six thématiques obligatoires et examine, dans le contexte ESH, l'évolution des compétences (digitalisation, rénovation énergétique), et, le cas échéant, le positionnement dans la classification de branche et les souhaits de mobilité ou de reconversion.

3. État des lieux récapitulatif – 8 ans. Tous les huit ans, sauf exception légale, il vérifie que le salarié a bénéficié des EPP prévus, suivi une formation non obligatoire (art. L. 6321-2), acquis des éléments de certification et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. À défaut, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'abondement correctif de 3 000 € est versé.

c) EPP liés à l'âge (45 ans, 58 à avant les 60 ans)

1. EPP de mi-carrière – 45 ans. Dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière (art. L. 4624-2-2 du code du travail), il porte particulièrement sur les éventuelles préconisations du médecin du travail, la prévention de l'usure professionnelle au regard des métiers exposés de la branche (gardien, employé d'immeuble), les besoins de formation pour la seconde partie de carrière et les perspectives de mobilité ou de tutorat.

2. EPP de fin de parcours – 58 à 60 ans. Organisé dans les deux années précédant le 60e anniversaire, il porte sur le maintien dans l'emploi et l'aménagement de fin de carrière (temps partiel, télétravail), la transmission des savoir-faire par le tutorat, la retraite progressive et le cumul emploi-retraite, et la mobilisation du contrat de valorisation de l'expérience.

Les ESH font de l'emploi des salariés expérimentés un axe prioritaire de leur GEPP. Elles mobilisent prioritairement le tutorat au profit des 55 ans et plus, examinent l'opportunité d'un parcours certifiant de transmission via un CQP et s'appuient sur les outils de l'OPCO Uniformation et de l'observatoire des métiers.

3. Dispositions complémentaires pour les salariés expérimentés

Contrat de valorisation de l'expérience dès 57 ans. En application de l'article 4 de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, les parties signataires conviennent que le contrat de valorisation de l'expérience peut être conclu, au sein des entreprises de la branche, avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins cinquante-sept ans remplissant les autres conditions légales, sous réserve de l'extension du présent accord. Cette faculté vise à favoriser le recrutement des salariés expérimentés sur les métiers de la branche, notamment ceux exposés à l'usure professionnelle.

Aménagement de fin de carrière. En application de l'article L. 1237-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, le salarié qui, à sa demande et en accord avec son employeur, passe à temps partiel ou à temps réduit au cours des deux années précédant son départ en retraite peut affecter tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite au maintien de sa rémunération. Cet aménagement est examiné à l'occasion de l'entretien de parcours professionnel de fin de parcours.

Les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient d'un examen prioritaire de leurs demandes de formation certifiante ou qualifiante formulées pour reconnaître leur parcours professionnel ou dans le cadre de leur projet d'évolution professionnelle lorsqu'il s'inscrit au regard des besoins de l'entreprise. Une attention particulière est portée aux actions permettant le maintien dans l'emploi, l'adaptation aux évolutions des métiers et la prévention de l'usure professionnelle.

La branche encourage les employeurs à examiner les refus répétés de demandes de formation afin de s'assurer qu'ils reposent sur des critères objectifs, en tenant compte des besoins de l'entreprise, du projet professionnel du salarié et des perspectives d'évolution.

d) EPP lié au retour d'absence (retour d'absence, IRP)

1. EPP de reprise après absence. Conformément à l'article L. 6315-1 II du code du travail, l'employeur propose systématiquement un entretien de parcours professionnel au salarié à la reprise d'activité après : congé de maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée (art. L. 1222-12), arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, arrêt longue maladie, reconnaissance d'inaptitude, ou fin de mandat syndical ou de représentation du personnel. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

L'entretien peut se substituer à l'EPP périodique lorsqu'un EPP a été réalisé dans les douze mois précédant la reprise.

2. EPP des représentants du personnel et bénéficiaires de mandats syndicaux. Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, le salarié bénéficiaire d'un mandat de représentation du personnel ou d'un mandat syndical peut demander à bénéficier d'un entretien individuel en début de mandat ; l'employeur ne peut refuser cette demande. En fin de mandat, l'employeur propose au salarié un entretien de parcours professionnel de retour d'absence portant sur le recensement et la valorisation des compétences acquises dans l'exercice du mandat, notamment via la certification des compétences élues (CCE) et la VAE, et sur les conditions du retour à l'emploi à temps plein. Ces deux entretiens donnent lieu à un document écrit remis au salarié.

Les représentants du personnel et titulaires de mandats syndicaux bénéficient, à leur demande, d'un entretien de parcours professionnel spécifique au moins tous les deux ans pendant la durée du mandat. Cet entretien permet notamment d'identifier les besoins de formation, d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle et de prévenir tout risque de décrochage ou de discrimination lié à l'exercice du mandat.

3.2. Le bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Elles peuvent être inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions en vigueur.

3.3. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Pour répondre aux besoins et éventuelles difficultés de recrutement et pour soutenir l'intégration au sein du secteur, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) constitue un outil privilégié pour identifier et former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées aux postes à pourvoir au sein des ESH.

La POE peut être mobilisée sous deux formes :

– la POE individuelle (POEI), prévue à l'article L. 6326-1 du code du travail, mobilisée par l'ESH pour un candidat identifié, en réponse à une offre d'emploi déposée auprès de France Travail, avec engagement d'embauche à l'issue de la formation ;

– la POE collective (POEC), prévue à l'article L. 6326-3 du code du travail, mobilisée par la branche et son OPCO pour former collectivement plusieurs demandeurs d'emploi aux compétences attendues sur les métiers en tension du secteur.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès aux métiers des ESH, au moyen d'une formation préalable à l'embauche et de mise en situation professionnelle au sein des ESH.

Les parties signataires encouragent les ESH à mobiliser ce dispositif d'intégration des demandeurs d'emploi, permettant d'embaucher, à l'issue d'une formation interne ou externe définie avec l'ESH et prévoyant une période d'application en entreprise sous forme de tutorat, un candidat opérationnel sur son poste de travail.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent prolonger cet engagement en faveur de l'intégration dans le secteur d'activités, en apportant leur soutien aux démarches de promotion des métiers et des opportunités d'emploi de la branche, en partenariat avec les acteurs de l'emploi (France Travail, Éducation nationale/ONISEP, régions, missions locales, structures de l'insertion par l'activité économique, Cap Emploi…).

3.4. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit, personnalisé et confidentiel, mobilisé à l'initiative du salarié. Il permet de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer un projet d'évolution, de mobilité ou de reconversion (art. L. 6111-6 du code du travail).

Information du salarié

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, dans sa rédaction de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, l'entreprise informe individuellement chaque salarié de la possibilité de solliciter au CEP, notamment à l'occasion de son embauche et de chaque entretien de parcours professionnel (EPP).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (art. L. 6315-1 I). De son côté, l'employeur peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences dont il relève, Uniformation (OPCO de la cohésion sociale), ou être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

Cas où la mobilisation du CEP est obligatoire

Le recours au CEP s'impose, comme préalable de recevabilité, dans la situation suivante :

– démission pour reconversion professionnelle : conformément aux articles L. 5422-1 et suivants du code du travail, le salarié qui souhaite démissionner pour mettre en œuvre un projet de reconversion (formation qualifiante ou projet de création ou de reprise d'entreprise) doit impérativement solliciter un CEP avant sa démission, à peine d'irrecevabilité de son dossier devant la commission paritaire interprofessionnelle régionale (Transitions pro) et de perte du droit à l'allocation d'assurance chômage. Le caractère réel et sérieux du projet est ensuite attesté par Transitions pro.

C'est le seul cas dans lequel le CEP constitue une condition de recevabilité.

Articulation avec les dispositifs de la branche

Le recours au CEP demeure facultatif dans les autres dispositifs ; les parties signataires en encourageant néanmoins la mobilisation, en particulier pour :

– préparer un entretien de parcours professionnel, notamment à l'occasion de l'entretien faisant suite à la visite médicale de mi-carrière et de celui organisé dans les deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié ;

– construire un projet de CPF co construit ou un projet de transition professionnelle (PTP), en particulier pour les salariés en situation de handicap ou déclarés inaptes ;
– accompagner une mobilité interne ou externe dans le cadre d'une période de reconversion : conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle pendant son temps de travail. Ce recours demeure facultatif et ne constitue ni une étape obligatoire ni une condition de mise en œuvre de la période de reconversion ;
– s'articuler avec l'accompagnement renforcé du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) prévu aux articles L. 1233-65 et suivants du code du travail, assuré par France Travail au bénéfice des salariés concernés par un licenciement économique.

Modalités de mise en œuvre

Le CEP se déroule en principe sur le temps libre du salarié et ne nécessite pas l'accord de l'employeur. Toutefois, en application des dispositions relatives au CEP, les parties signataires souhaitent vivement, lorsqu'il s'inscrit dans la préparation d'un projet co construit avec l'entreprise (CPF co construit, PTP…), que le CEP puisse être mobilisé pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération. En outre, le salarié peut également bénéficier de l'accompagnement d'un CEP pendant son temps de travail dans le cadre de la période de reconversion (PREC).

3.5. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Prévue aux articles L. 6411-1 et suivants du code du travail, la VAE permet à toute personne, quelle que soit son expérience (professionnelle, personnelle ou bénévole), de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre, d'un CQP ou d'un ou plusieurs blocs de compétences enregistrés au RNCP. Aucune durée minimale d'expérience n'est exigée.

Le parcours est porté par le service public France VAE (vae.gouv.fr) et chaque candidat bénéficie d'un architecte-accompagnateur de parcours.

Les parties signataires considèrent que la VAE constitue un levier stratégique pour la branche, au service de la professionnalisation des métiers du logement social, de la sécurisation des parcours et de la valorisation de l'expérience acquise au sein des ESH.

À ce titre, la branche :
– promeut la VAE comme troisième voie d'accès aux certifications de la branche, notamment les CQP « gardien/gestionnaire d'immeubles » et « manager de proximité » ;
– encourage la mise en œuvre de VAE collectives dans le cadre des projets d'entreprise, comme outil de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et de prévention des risques d'obsolescence des compétences ;
– porte une attention particulière à la VAE des salariés expérimentés, conformément aux ambitions ayant présidé à l'adoption de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 ;
– invite les ESH à informer leurs salariés sur le dispositif lors de l'entretien professionnel et à faciliter l'articulation de la VAE avec la période de reconversion (art. 5.3) et le contrat de professionnalisation.

Le salarié qui mobilise la VAE pendant son temps de travail bénéficie d'un congé spécifique de 48 heures par parcours, assimilé à du temps de travail effectif.

La VAE peut être financée par le CPF du salarié (sans plafond pour les certifications RNCP), par l'OPCO de la branche (Uniformation), par l'association Transitions pro ou par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

4.1. Le plan de développement des compétences (PDC)

Cadre légal et responsabilités de l'employeur

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur, dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan de développement des compétences :

– assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
– veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

À ce titre, il propose :

– des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme – notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret (CléA) ;
– des formations en langue française aux salariés allophones, visant à atteindre un niveau de connaissance déterminé par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 du code du travail. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS).

Finalités du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est organisé par l'employeur sur la base des orientations de la formation qu'il définit. Ces orientations intègrent :

– les enjeux des orientations stratégiques de l'entreprise ;
– les besoins des collaborateurs ;
– le cas échéant, les règles posées par les accords de branche et d'entreprise.

Il permet d'identifier les besoins en compétences des salariés, dans l'intérêt commun du salarié et de son entreprise :

– pour le salarié : tendre à assurer de nouvelles missions ou fonctions, optimiser son travail, développer des compétences lui permettant d'évoluer vers un autre emploi ou d'élargir son périmètre d'action, tout en étant soutenu face aux mutations de son environnement professionnel. Le plan peut accompagner également les situations spécifiques, notamment le maintien dans l'emploi et l'évolution des personnes en situation de handicap via la mobilité professionnelle.
– pour l'entreprise : tendre à développer l'efficacité individuelle et collective du salarié, accompagner le changement, faire face aux nouveaux besoins et aux évolutions de l'environnement de travail (changement climatique, transitions numériques et technologiques, évolutions démographiques, etc.) et fidéliser ses collaborateurs.

Nature et modalités des actions

Les actions qui concourent au développement des compétences 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.

Ces actions peuvent se réaliser en présentiel, en tout ou partie à distance ou en situation de travail (AFEST).

Une finalité centrée sur l'acquisition de compétences

Le plan de développement des compétences s'est substitué au plan de formation. Ce changement de terminologie révèle une finalité modifiée : l'acquisition de compétences constitue l'objectif premier du plan, la formation et sa modalité pédagogique (présentiel, distanciel, situation de travail, etc.) n'étant qu'un moyen pour l'atteindre.

Le plan de développement des compétences a pour finalité l'acquisition de compétences permettant de répondre à l'ensemble des besoins identifiés – adaptation au poste, maintien de l'employabilité, accompagnement des mobilités et des transitions, prise en compte des publics et thématiques spécifiques. La modalité pédagogique choisie n'est, dans ce cadre, qu'un moyen au service de cette finalité.

Articulation avec la GEPP et le CPF (et d'autres dispositifs)

Les parties signataires invitent les entreprises à inscrire leur plan de développement des compétences dans la continuité de leur gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), en s'articulant, notamment, avec le compte personnel de formation (CPF) ou encore les différentes formes de projet de transition professionnelle (PTP) – notamment dans le cadre de co construction de parcours de formation et de co financements entre le salarié et l'employeur (cf. article 5.1.*a*).

À noter que le CPF ne peut pas être mobilisé pour des actions d'adaptation au poste, ou plus spécifiquement pour les formations obligatoires.

La GEPP, soutenue par le plan de développement des compétences, donne de la visibilité dans un contexte de transformation des entreprises sociales pour l'habitat. Elle accompagne l'évolution des métiers en anticipant les besoins futurs en compétences et en emploi, favorisant ainsi le développement de l'employabilité et la sécurisation des parcours des salariés.

4.2. La période de reconversion (PREC)

En application de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 et de ses décrets n° 2026-39 et n° 2026-40 du 28 janvier 2026, la période de reconversion, régie par les articles L. 6324-1 à L. 6324-11 et R. 6324-1 et suivants du code du travail, se substitue, à compter du 1er février 2026, aux dispositifs de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) et de transitions collectives (TransCo). Les actions de Pro-A engagées par avenant au contrat de travail signé au plus tard le 31 décembre 2025 se poursuivent jusqu'à leur terme selon les règles antérieures.

a) Objet et bénéficiaires

La période de reconversion permet au salarié, avec l'accord de son employeur, de bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise, par la formation, la VAE ou après des périodes de mise en situation en milieu professionnel, en vue de l'acquisition :

– d'une certification enregistrée au RNCP ;
– d'un CQP ou CQPI de la branche (notamment gardien/gestionnaire d'immeubles et manager de proximité) ;
– d'un ou plusieurs blocs de compétences ;
– du socle de connaissances et de compétences CléA et CléA numérique.

Elle est ouverte à tout salarié, en particulier ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des métiers du logement social ou exposés à un risque d'obsolescence des compétences. Le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant son temps de travail.

Conformément à l'accord de branche du 1er février 2024 relatif aux listes des métiers et activités exposés à des risques ergonomiques, les salariés exposés à des situations d'usure professionnelle relevant des métiers et activités identifiés dans ce cadre bénéficient d'un accès prioritaire aux dispositifs de prévention, de formation, de reconversion et de financement prévus par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU). Ils peuvent également mobiliser les dispositifs de reconversion, de certification et de validation des acquis de l'expérience prévus par le présent accord.

b) Déroulement

Le législateur distingue la reconversion interne à l'entreprise de la reconversion externe à l'entreprise.

1. Reconversion interne :

Elle est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Le contrat se poursuit et la rémunération est maintenue. L'accord écrit des parties, fixant la durée et l'organisation, est formalisé par le CERFA n° 17613*01 ; il est accompagné de la convention de formation conclue entre l'employeur et le prestataire de formation externe à l'entreprise, lequel est transmis par l'employeur, par voie dématérialisée, à l'OPCO de la branche (Uniformation) dans les trente jours calendaires précédant le début de la période. L'OPCO se prononce sur la prise en charge dans les vingt jours suivant la réception du dossier complet.

2. Reconversion externe :

Elle est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié, selon l'effectif de l'entreprise ainsi :

– entreprise de moins de 50 salariés, et de 50 à moins de 300 salariés sans délégué syndical : décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE s'il existe ;
– entreprise de 50 salariés à moins de 300 salariés avec délégué syndical : négociation collective dès qu'au moins 10 % de l'effectif a vocation à en bénéficier sur douze mois ; à défaut d'accord après trois mois, un procès-verbal de désaccord est établi et l'employeur peut décider unilatéralement ;
– entreprise de 300 salariés et plus, et entreprises ou groupes de dimension communautaire comptant un établissement d'au moins 150 salariés en France : négociation collective obligatoire sur les modalités d'organisation.

Le contrat initial (liant l'entreprise d'origine au salarié) est suspendu selon des modalités écrites convenues entre les parties et conformes aux dispositions en vigueur (durée, retour anticipé en cas de rupture de la période d'essai particulièrement).

Le salarié conclut avec l'entreprise d'accueil un CDI ou un CDD d'au moins six mois, comportant une période d'essai. Sa rémunération est celle du nouveau contrat ; l'écart avec la rémunération antérieure peut être pris en charge si un accord d'entreprise ou de branche, ou à défaut une décision unilatérale de l'employeur, le prévoit. Le CERFA n° 17613*01, accompagné du contrat et de la convention de formation, est renseigné et transmis par l'entreprise d'accueil à l'OPCO dont elle relève, dans les mêmes délais qu'au *b)* ci-dessus.

Si la reconversion externe est concluante, le contrat avec l'ESH d'origine est rompu par rupture conventionnelle individuelle (CDI) ou d'un commun accord (CDD), à l'exclusion de toute qualification en licenciement pour motif économique ; les indemnités versées ne peuvent être inférieures aux indemnités légales.

Si elle n'est pas concluante, le salarié retrouve dans l'ESH d'origine son poste initial ou un poste équivalent, avec une rémunération au moins égale à celle perçue avant la reconversion. En cas de refus de réintégration de sa part, la rupture du contrat intervient selon les mêmes modalités que ci-dessus.

c) Durée des actions de formation

Les parties signataires conviennent de porter, pour les salariés des ESH, la durée des formations et leur période de réalisation au plafond maximal autorisé par accord de branche, soit à une durée conventionnelle de 2 100 heures maximum sur 36 mois maximum.

Les actions visant l'acquisition du socle CléA/CléA numérique, ainsi que la validation des acquis de l'expérience (VAE), ne sont pas soumises à ces limites de durée.

d) Certifications prioritaires

La liste des certifications prioritaires fait l'objet d'une annexe au présent accord, négociée au regard des enjeux des ESH et des travaux de la CPNEF. Sont visés les certifications enregistrées au RNCP, les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche, un ou plusieurs blocs de compétences, ainsi que le socle CléA. Dans l'attente de l'adoption ou de la révision de cette annexe, restent éligibles les CQP de la branche, les certifications CléA et CléA numérique, ainsi que les certifications précédemment inscrites sur la liste Pro-A de la branche. La CPNEF actualise cette liste lorsqu'elle l'estime nécessaire.

e) Financement

Le financement est assuré par Uniformation, opérateur de compétences de la branche, selon des forfaits fixés annuellement par la CPNEF. À défaut, le financement s'effectue au tarif réglementaire de 9,15 € par heure, dans la limite de 5 000 € par parcours. La prise en charge peut couvrir les frais pédagogiques, la rémunération et les charges sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Les critères prioritaires retenus par la branche sont : l'ancienneté, l'âge (avec attention particulière aux salariés expérimentés), la forte mutation de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences.

Cofinancement par le CPF : avec l'accord écrit du salarié, ses droits CPF peuvent être mobilisés à hauteur de 50 % maximum en cas de reconversion interne et jusqu'à 100 % en cas de reconversion externe.

L'employeur adresse le dossier à l'OPCO au plus tard 30 jours avant le début de la période. L'OPCO se prononce dans un délai de 20 jours à compter de la réception du dossier complet.

Le financement est assuré par Uniformation, opérateur de compétences de la branche, dans la limite de la dotation attribuée par France compétences, selon des forfaits fixés par la CPNEF. La branche peut définir plusieurs montants forfaitaires correspondant à des parcours différents. À défaut de forfait de branche, la prise en charge des coûts pédagogiques s'effectue au tarif réglementaire de 9,15 € par heure.

La prise en charge par l'opérateur de compétences des frais annexes (transport, hébergement, restauration) et, en cas de reconversion externe, de l'écart de rémunération, n'est possible que si elle est prévue par un accord d'entreprise ou de branche ou, à défaut, par une décision unilatérale de l'employeur. Lorsqu'un tel accord ou une telle décision prévoit cette prise en charge sans en fixer le montant, ce dernier est déterminé par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les critères de priorité (en ce qui concerne les publics) retenus par la branche sont l'ancienneté, les personnes en situation de handicap, l'âge – avec une attention particulière aux salariés expérimentés – , la forte mutation de l'activité exercée et le risque d'obsolescence des compétences.

f) Suivi et dispositions transitoires

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application du présent article et examine la nécessité de réviser les forfaits, la liste des certifications prioritaires et les priorités.

Les actions Pro-A engagées par avenant au contrat de travail avant le 1er janvier 2026 se poursuivent jusqu'à leur terme selon les règles antérieures.

La période de reconversion entre en vigueur le 1er février 2026. Il est rappelé que les actions de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) engagées par avenant au contrat de travail signé au plus tard le 31 décembre 2025 se prolongeront jusqu'à leur terme selon les règles antérieures.

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner, dans le cadre du bilan du présent accord, l'opportunité de mettre en place un accompagnement conventionnel des périodes de reconversion. Cet examen sera fondé sur un bilan de l'utilisation du dispositif au sein de la branche et de ses besoins de financement.

4.3. L'alternance

L'alternance, en tant que modalité pédagogique particulière, constitue un enjeu stratégique pour le développement de l'employabilité des salariés les moins qualifiés, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les ESH présentent de nombreuses opportunités d'emploi sur l'ensemble du territoire. À ce titre, l'engagement de la branche pour favoriser l'intégration des nouveaux salariés et les parcours professionnalisants se traduisent par une politique volontaire en faveur de ces publics.

Les parties signataires entendent poursuivre leurs engagements en faveur du développement de l'alternance au sein des entreprises sociales de l'habitat, tant en direction de l'apprentissage qu'en direction de la professionnalisation.

4.3.1. Le contrat d'apprentissage

Toute entreprise sociale pour l'habitat peut embaucher un apprenti.

Les parties signataires invitent les entreprises sociales de l'habitat à prendre en considération la formation par apprentissage comme une voie d'intégration des futurs salariés, notamment lors de l'élaboration de leurs plans de développement des compétences. Elle est invitée, avec le CFA, à prendre en compte également les exigences de sécurité au travail dans le cadre de l'exécution du contrat d'apprentissage.

a) Publics visés et certifications préparées par l'apprentissage

Les apprentis sont principalement les jeunes de 16 à 29 ans révolus (art. L. 6222-1 du code du travail), mais également, au-delà de 29 ans, les candidats préparant un diplôme d'un niveau supérieur à celui obtenu (jusqu'à 35 ans révolus), les travailleurs handicapés (sans limite d'âge) et les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation, et les sportifs de haut niveau inscrits sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports.

En outre, les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de classe de 3e) et dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

L'apprentissage permet de préparer :

– un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel (bac pro), brevet professionnel (BP), mention complémentaire (MC) ;

– un diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, masters professionnels, diplômes d'ingénieur, diplôme d'école supérieure de commerce, etc. ;
– un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Un contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée allant de 6 à 36 mois ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Cette durée du contrat peut être adaptée pour être déconnectée du cycle de formation dans certains cas (signature du contrat avant le début de la formation, mobilité internationale…) et sous certaines conditions (signature d'une convention tripartite avec l'organisme de formation).

Toute entreprise sociale pour l'habitat peut embaucher un apprenti. Les parties signataires invitent les ESH à prendre en considération la formation par apprentissage comme une voie d'intégration des futurs salariés, notamment lors de l'élaboration de leur plan de développement des compétences.

Les apprentis sont principalement les jeunes de 16 à 29 ans révolus (art. L. 6222-1 du code du travail). Peuvent également conclure un contrat d'apprentissage au-delà de 29 ans :
– les candidats préparant un diplôme ou titre supérieur à celui déjà obtenu, dans la limite de 35 ans révolus et sous réserve que le nouveau contrat soit conclu dans un délai maximal d'un an après l'expiration du précédent contrat d'apprentissage (ou après la rupture du précédent contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti, ou pour inaptitude physique et temporaire) ;
– les travailleurs handicapés, sans limite d'âge ;
– les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre ;
– les sportifs de haut niveau inscrits sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports.

En outre, les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de classe de 3e) et ayant atteint l'âge de 15 ans peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage.

L'apprentissage permet de préparer :
– un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : CAP, baccalauréat professionnel, brevet professionnel (BP), mention complémentaire (MC) ;
– un diplôme de l'enseignement supérieur : BTS, BUT, licences professionnelles, masters, diplômes d'ingénieur, diplômes d'école supérieure de commerce, etc.
– un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée de 6 à 36 mois, ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Cette durée est portée à 48 mois lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé ou un sportif de haut niveau. Elle peut par ailleurs être adaptée pour être déconnectée du cycle de formation dans certains cas (signature du contrat avant le début de la formation, mobilité internationale, etc.) et sous certaines conditions (signature d'une convention tripartite avec l'organisme de formation).

b) Financement

La prise en charge des frais de formation en apprentissage est assurée par l'opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire (NPEC) défini par la branche. Le NPEC est fixé pour une période minimale de trois ans et peut être modulé selon la taille des entreprises ou la modalité pédagogique retenue. Une minoration de 20 % s'applique aux formations dispensées à au moins 80 % à distance.

Pour les contrats visant un diplôme de niveau Bac + 3 ou plus, l'employeur verse au CFA une participation forfaitaire obligatoire de 750 € (décret n° 2025-585 du 27 juin 2025), facturée à l'issue des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise. Cette participation est ramenée à 200 € en cas de nouveau contrat avec un autre employeur sur la même certification, et proratisée à 50 % en cas de rupture pendant la période probatoire. Lorsque le coût de la formation excède le NPEC, le reste à charge éventuel est supporté par l'employeur.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti (ou à son représentant) à l'occasion de la conclusion ou de la rupture du contrat d'apprentissage (art. L. 6222-32 du code du travail). Les entreprises peuvent par ailleurs bénéficier des aides publiques à l'embauche d'apprentis prévues par les textes en vigueur, dont les montants et conditions sont définis par voie réglementaire.

Les parties signataires entendent prendre la mesure des responsabilités qui incombent à la branche en matière de développement de l'apprentissage. À ce titre, la CPNEF participe à la détermination des niveaux de prise en charge et étudie la mise en place de partenariats pour soutenir le développement de l'apprentissage dans la branche (soutien à la création de CFA, partenariats-écoles…). Elle procède chaque année à un bilan d'application du présent article et examine la nécessité de revoir les forfaits, notamment au regard des besoins et de l'utilisation des fonds disponibles.

4.3.2. Le contrat de professionnalisation

a) Objet et bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation sont ouverts aux jeunes de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. En bénéficient également les personnes percevant le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ainsi que les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Ce contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

– un diplôme, un titre professionnel ou à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
– un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
– une qualification professionnelle reconnue, notamment dans les classifications de la convention collective des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM.

Ce contrat peut également permettre d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences de certification professionnelle mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 6113-1 selon des modalités définies par décret.

b) Qualifications prioritaires

La CPNEF considère comme prioritaire le financement des contrats de professionnalisation, en vue de l'atteinte d'une des qualifications suivantes, compte tenu des besoins d'emplois qualifiés dans les entreprises :

– renouvellement urbain ;
– transition énergétique ;
– qualité de service à la clientèle et gestion immobilière ;
– gestion d'immeuble rapprochée ou territorialisée ;
– sécurité des biens et des personnes ;
– gestion technique – maintenance des immeubles ;
– maîtrise d'ouvrage ;

– accompagnement social et médico-social ;

– médiation sociale ;

– technologies de l'information et de la communication appliquées au développement de la qualité des services aux habitants ;

– gestion, gestion comptable-financière et gestion des ressources humaines ;

– commercialisation de logements.

La CPNEF se réunira chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités.

c) Durée de l'action de professionnalisation

Lorsque la nature des qualifications ou des certifications l'exige, la durée de l'action de professionnalisation peut avoir si nécessaire une durée maximale de vingt-quatre mois, notamment pour :

– les qualifications prioritaires définies au *b)* ci-dessus ;

– tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle.

La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie alors le titulaire du contrat pourra être portée à 40 % de la durée du contrat notamment pour les personnes visant des formations sanctionnées par un diplôme ou un titre professionnel.

Ces actions peuvent être d'une durée minimale égale à 15 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.

L'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

– les jeunes de 16 à 25 ans pour compléter leur formation initiale, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

– les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à France Travail depuis plus d'un an ;

– les titulaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH) ;

– les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Par ailleurs, afin de favoriser leur intégration au sein de l'entreprise et compléter leurs actions de professionnalisation, les parties signataires invitent les ESH à faire participer leurs salariés en contrat de professionnalisation aux formations organisées en interne par l'entreprise.

L'action de professionnalisation a une durée de droit commun comprise entre 6 et 12 mois.

La branche ESH décide que cette durée peut être portée à 24 mois lorsque la nature des qualifications ou des certifications l'exige, notamment pour les qualifications prioritaires définies au *b)* ci-dessus et pour les jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle.

La durée peut être portée à 36 mois, sans pouvoir l'excéder, pour les seuls publics suivants :

– les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un deuxième cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

– les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par France Travail ;

– les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou les personnes sortant d'un contrat unique d'insertion.

Actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation : ces actions représentent au minimum 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures. En application de la faculté ouverte aux accords de branche de porter cette durée au-delà de 25 %, elles peuvent être portées à 40 % de la durée du contrat pour les personnes visant une formation sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel ainsi que pour les publics mentionnés à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Afin de favoriser leur intégration et de compléter leurs actions de professionnalisation, les parties signataires invitent les ESH à faire participer leurs salariés à un contrat de professionnalisation aux formations organisées en interne par l'entreprise.

d) Rémunération

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation conclu à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, plus favorables que les minima légaux (articles D. 6325-14 et suivants du code du travail), ne pourra être inférieure à :

– salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 60 % du Smic ;

– salariés âgés de moins de 21 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 70 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 70 % du Smic ;

– salariés âgés de 21 ans à moins de 26 ans : 75 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 75 % du Smic ;

– salariés âgés de 21 ans à moins de 26 ans titulaires d'une qualification égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau : 85 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement à 85 % du Smic ;

– salariés âgés de 26 ans et plus : 90 % de la rémunération minimale annuelle conventionnelle du premier niveau de chacune des classifications (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans être inférieure mensuellement au Smic.

e) Financement

La prise en charge des contrats de professionnalisation est assurée par l'opérateur de compétences de la branche selon un niveau annuel et forfaitaire défini par la branche, permettant de couvrir tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération, des charges sociales afférentes, des frais de transports et des frais d'hébergement.

Les parties signataires actent que les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation sont déterminés en cohérence avec ceux déterminés par la CPNEF pour les contrats d'apprentissage selon le niveau de qualification et la spécialité de formation préparées.

Ces niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation tiennent compte des missions légales des organismes de formation en matière de professionnalisation, en comparaison à celles qui doivent être respectées par les CFA.

La CPNEF procède chaque année à un bilan d'application des dispositions du présent article et examine la nécessité de revoir les forfaits en fonction notamment des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

4.3.3. Le tuteur et le maître d'apprentissage

Dans le prolongement de l'accord de branche du 23 mars 2014 et en cohérence avec la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, qui a inscrit la transmission des savoirs et des compétences – en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences – parmi les thèmes obligatoires de la négociation de branche sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés (art. L. 2241-14-1 du code du travail), les parties signataires réaffirment le rôle central de la fonction tutorale dans les ESH.

La branche souligne que la mission de tutorat représente un investissement en temps et en compétences qui ne doit pas être négligé dans l'organisation et la répartition de la charge de travail.

a) Le tuteur

Désignation et conditions d'exercice

Pour tout salarié bénéficiant d'un contrat de professionnalisation ou d'un dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A), l'entreprise désigne obligatoirement un tuteur conformément aux articles L. 6325-3-1 et D. 6325-6 à D. 6325-9 du code du travail.

Le tuteur est choisi parmi les salariés volontaires de l'entreprise. L'employeur peut lui-même exercer cette fonction dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé par le bénéficiaire qu'il accompagne.

Un même tuteur ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires en contrat de professionnalisation ou en Pro-A. Ce nombre est ramené à deux lorsque la fonction tutorale est exercée par l'employeur lui-même.

L'employeur s'assure que le tuteur dispose du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de ses missions. Il tend à ce que le tuteur puisse bénéficier, le cas échéant, d'une formation à l'exercice de la fonction tutorale, dont les frais peuvent être pris en charge par l'OPCO Uniformation dans les conditions fixées par celui-ci.

L'exercice d'une mission de tutorat ou de maître d'apprentissage fait l'objet d'une analyse lors de l'entretien professionnel du salarié concerné. Les compétences développées dans ce cadre sont prises en compte dans l'appréciation de son parcours professionnel et de son évolution.

Missions

Dans le cadre de l'exécution du contrat de professionnalisation ou du dispositif Pro-A, le tuteur a pour missions de :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire tout au long de son parcours dans l'entreprise ;
- organiser, en lien avec les salariés concernés, l'activité du bénéficiaire au sein de l'entreprise et contribuer à l'acquisition progressive de ses savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à l'articulation entre les temps de formation en entreprise et les temps de formation en organisme de formation ;
- assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service interne chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et aux bilans intermédiaires ou finaux organisés par l'organisme de formation.

Valorisation de la fonction tutorale

Les partenaires sociaux de la branche accordent de l'importance à l'exercice de la fonction tutorale, participant à la réussite des parcours de formation en alternance. Les modalités de valorisation de cette fonction, notamment la reconnaissance dans le déroulement de carrière, font l'objet d'un examen dans le cadre de la politique de branche.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale – formation du tuteur et exercice de la mission – peuvent être prises en charge par Uniformation dans les conditions et limites définies par ses règles de prise en charge.

b) Le maître d'apprentissage

Désignation et conditions d'exercice

Pour tout apprenti accueilli dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'entreprise désigne obligatoirement un maître d'apprentissage conformément aux articles L. 6223-5 à L. 6223-8-1 du code du travail.

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise. Il est salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offre toutes garanties de moralité. L'employeur ou, le cas échéant, son conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.

Les conditions de compétence professionnelle exigées du maître d'apprentissage sont celles définies par le présent accord ou, à défaut, par les dispositions réglementaires supplétives prévues à l'article R. 6223-22 du code du travail, à savoir :

– être titulaire d'un diplôme ou d'un titre pertinent du même domaine professionnel que la qualification préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec cette qualification ;
– ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Un même maître d'apprentissage ne peut accompagner simultanément plus de deux apprentis. Il peut prendre en charge un troisième apprenti dont la formation est prolongée en raison d'un échec aux épreuves de certification.

Lorsque la taille de l'entreprise, la nature des formations ou l'âge des apprentis le justifie, l'employeur peut constituer une équipe tutorale au sein de laquelle un maître d'apprentissage référent est désigné. Ce maître d'apprentissage référent assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA), conformément à l'article L. 6223-6 du code du travail.

Missions

Le maître d'apprentissage a pour mission principale de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondantes à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

À ce titre, le maître d'apprentissage :

– accueille l'apprenti dans l'entreprise, lui présente le personnel, les activités et l'ensemble des règles et usages internes ;
– organise et planifie le poste de travail de l'apprenti en cohérence avec la progression pédagogique définie avec le CFA ;
– accompagne l'apprenti dans la découverte et la maîtrise progressive du métier, et lui permet d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice de celui-ci ;

– s'informe régulièrement du parcours de formation de l'apprenti au sein du CFA, de ses résultats et de ses difficultés éventuelles ;
– accueille le formateur référent du CFA lors de ses visites en entreprise et participe aux échanges relatifs au suivi de l'apprenti ;
– évalue l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti et renseigne les documents de suivi prévus à cet effet, notamment le livret d'apprentissage ;
– est l'interlocuteur privilégié du CFA pour tout ce qui concerne la situation de l'apprenti dans l'entreprise.

Disponibilité et formation du maître d'apprentissage

L'employeur s'engage à permettre au maître d'apprentissage de dégager, sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA, conformément à l'article L. 6223-7 du code du travail.

L'employeur tend à ce que le maître d'apprentissage bénéficie des formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti ainsi que des diplômes ou titres qui les valident, conformément à l'article L. 6223-8 du code du travail. Les frais afférents à ces formations peuvent être pris en charge par Uniformation dans les conditions et limites définies par ses règles de prise en charge.

Valorisation de la fonction de maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux estiment que les fonctions du maître d'apprentissage sont essentielles. Leur exercice est pris en compte dans le cadre du parcours professionnel du salarié concerné.

Il est rappelé que l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit à l'alimentation du compte d'engagement citoyen (CEC) du salarié, dans les conditions prévues à l'article D. 5151-14 du code du travail, sous réserve que l'employeur déclare cette activité sur le portail de l'alternance.

Les OPCO peuvent prendre en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, dans les limites fixées par l'article D. 6332-93 du code du travail.

Les deux textes sont fondés exclusivement sur les articles L. 6223-5 à L. 6223-8-1 et L. 6325-3-1, D. 6325-6 à D. 6325-9 du code du travail. Ils sont rédigés dans le style normatif habituel des accords de branche, avec mention d'Uniformation comme OPCO de la branche ESH. Il est possible de les ajuster, notamment pour y insérer des dispositions propres à la branche sur les conditions de qualification ou sur la valorisation salariale de ces fonctions.

c) Prise en charge

L'opérateur de compétences de la branche (Uniformation) assure la prise en charge des actions de préparation et de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi qu'une aide à la mise en place d'un dispositif de tutorat au sein de l'entreprise. Pour les contrats de professionnalisation et les périodes de reconversion, les dépenses liées à l'exercice du tutorat peuvent en outre être prises en charge dans la limite d'un plafond mensuel de 230 € par salarié accompagné, pour une durée maximale de six mois, ce plafond étant majoré de 50 % lorsque le tuteur est âgé de quarante-cinq ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail. Lorsque la personne accompagnée est un travailleur handicapé, l'Agefiph peut également intervenir dans le financement de ces actions.

Un salarié ne peut exercer les fonctions de tuteur pour plus de deux personnes simultanément. L'exercice de la fonction tutorale est pris en compte dans le déroulement de carrière du salarié conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Les entreprises sont invitées à reconnaître l'investissement des salariés exerçant les fonctions de tuteur ou de maître d'apprentissage, notamment dans le cadre de leur parcours professionnel et du développement de leurs compétences. Elles mettent en place des modalités de reconnaissance adaptées, notamment sous la forme d'une prime ou de toute autre mesure valorisant leur contribution à la transmission des savoirs et à la réussite des parcours d'alternance.

Article 5 | *Les dispositifs à l'initiative du salarié*

Chaque salarié de la branche dispose, tout au long de sa vie professionnelle, d'outils lui permettant d'être pleinement acteur de son parcours et de sécuriser ses transitions professionnelles, dans une logique complémentaire au plan de développement des compétences mis en œuvre par son employeur (art. L. 6321-1 du code du travail).

À ce titre, les travaux prospectifs, notamment réalisés dans le cadre de l'observatoire des métiers de la branche (cf. article 9), constituent un espace de ressources et d'information utiles à l'initiative des salariés.

Un guide pratique à destination des salariés présentant les différents outils utiles aux salariés pourrait être développé par l'OPCO afin de faciliter la compréhension de l'environnement de la formation, en mettant notamment en relief les objectifs, les particularités, les bénéficiaires et les possibilités de financement des projets de formation.

5.1. Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation, régi par les articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, permet à chaque salarié de mobiliser des droits à la formation, exprimés en euros, afin de développer ses compétences, sécuriser son parcours professionnel ou engager une reconversion.

Il est attaché à la personne du salarié tout au long de sa vie active, indépendamment de son employeur et de son statut. Il est géré par la Caisse des dépôts et consignations et accessible via le service dématérialisé moncompteformation.gouv.fr.

Le CPF n'est mobilisé qu'avec l'accord exprès du titulaire du CPF, notamment via le service dématérialisé dédié, et, le cas échéant, en articulation avec l'entreprise lorsque la formation se déroule sur le temps de travail ou fait l'objet d'un co financement.

Dans ce cadre, un projet de formation peut être co construit entre le salarié et l'entreprise, notamment par la mise en place d'un abondement ou d'un financement complémentaire.

Le compte personnel de formation constitue un levier que le salarié peut activer à l'issue de l'entretien de parcours professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, afin de financer tout ou partie d'une action de formation inscrite à son projet d'évolution professionnelle ; il peut également être mobilisé, avec l'accord du salarié, en cofinancement d'une période de reconversion au sens de l'article L. 6324-1 du même code.

Les parties signataires invitent les ESH à recourir à l'abondement co construit afin de neutraliser cette participation lorsque la formation s'inscrit dans le projet professionnel du salarié.

Le CPF peut être mobilisé en articulation avec l'entretien de parcours professionnel (art. L. 6315-1 du code du travail) et, le cas échéant, avec une période de reconversion (art. L. 6324-1 du code du travail).

La branche encourage la mobilisation du CPF pour des formations certifiantes, en lien avec les évolutions des métiers, les transitions écologique et numérique ainsi que les besoins en compétences du secteur.

Une attention particulière est portée à l'accès à la formation des salariés en situation de handicap, notamment par l'adaptation des modalités pédagogiques et la mobilisation des dispositifs de financement adaptés, afin de favoriser le développement de leurs compétences.

a) Le CPF concerté avec l'entreprise

Le salarié peut, en accord avec son employeur, mobiliser son compte personnel de formation dans le cadre d'un projet co construit. Les frais éventuellement non couverts par le CPF – y compris la participation forfaitaire – peuvent être pris en charge par l'employeur, dans des conditions définies au sein de chaque entreprise. La formation suivie dans ce cadre se déroule, en tout ou partie, pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.

Les parties signataires rappellent que le compte personnel de formation constitue un droit individuel attaché à la personne du salarié.

Lorsqu'un projet de formation est co construit entre le salarié et l'entreprise, les financements mobilisables au titre du plan de développement des compétences, des dispositifs de branche ou des financements de l'opérateur de compétences sont recherchés prioritairement. La mobilisation du CPF du salarié intervient sur la base de son accord exprès et ne peut constituer une condition préalable à l'accès à une action de formation.

L'entreprise informe le salarié des autres dispositifs de financement mobilisables avant toute sollicitation de son CPF.

La CPNEF réalise, lors de son bilan de l'accord, une étude d'impact portant sur l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) au sein des entreprises de la branche et sur les besoins de financement associés. Au vu des résultats de cette étude, les partenaires sociaux pourront examiner l'opportunité de mettre en place un abondement conventionnel du CPF afin de neutraliser la participation forfaitaire obligatoire.

À l'issue de la signature de l'accord, la CPNEF se mobilisera pour étudier la faisabilité technique de la mise en place d'un abondement, du fait du lien financier à étudier entre la Caisse des dépôts et l'OPCO de la branche.

5.2. Le projet de transition professionnelle (PTP)

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet aux salariés de financer des formations certifiantes en vue d'un changement de métier ou de profession.

Ce dispositif contribue à la sécurisation des parcours professionnels, notamment dans un contexte de transformation des métiers du secteur. La branche encourage le recours à ce dispositif pour accompagner les mobilités professionnelles et les reconversions vers les métiers du secteur. L'entretien de parcours professionnel (EPP) prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail constitue un moment privilégié d'identification de ces projets de transition.

Une attention particulière est portée aux salariés en situation de handicap ou déclarés inaptes, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi ou leur reconversion professionnelle, notamment par un accompagnement renforcé dans la construction et la mise en œuvre de leur projet.

Pour ces publics, un abondement prioritaire de l'entreprise ou du fonds paritaire de formation des ESH peut être demandé afin de neutraliser tout reste à charge, en ce compris la participation forfaitaire prévue à l'article L. 6323-7 du code du travail.

Les conditions d'accès, de mobilisation et de financement du PTP sont définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

5.3. Dispositif démission-reconversion

Conformément aux articles L. 5422-1 et suivants du code du travail, tout salarié de la branche en CDI, justifiant d'au moins 1 300 jours travaillés au cours des 60 mois précédant sa démission,

peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dès lors que son projet de reconversion professionnelle – formation qualifiante ou création/reprise d'entreprise – a été reconnu de caractère réel et sérieux par la commission paritaire régionale Transitions pro, après accompagnement obligatoire et préalable par un conseiller en évolution professionnelle (CEP).

La branche rappelle que ce dispositif est accessible aux salariés des ESH relevant d'un CDI de droit privé et que l'OPCO Uniformation, en lien avec les opérateurs CEP agréés, accompagne les salariés dans la constitution de leur dossier ; les parties signataires recommandent que l'entretien de parcours professionnel soit l'occasion pour l'employeur d'informer le salarié de l'existence de ce dispositif.

Article 6 | *Les instances représentatives du personnel*

L'examen en comité social et économique (CSE) de la politique sociale de l'entreprise doit permettre de s'assurer que les actions qui concourent au développement des compétences prévues au plan et la communication sur les outils de formation disponibles (CPF, VAE, bilan de compétences, apprentissage et professionnalisation, support d'auto-formation, formation en situation de travail, conseil en matière de formation et carrière…) permettent aux salariés concernés un accès effectif à la formation.

À ce titre, les parties signataires rappellent le rôle important de la concertation et du dialogue social en entreprise, dans la définition et le suivi de la formation professionnelle des salariés et recommandent, à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de créer une commission de la formation, chargée de préparer les diverses consultations du comité social et économique en matière de formation.

Il est rappelé que la commission de la formation se réunit en amont des séances du comité social et économique, afin de préparer les délibérations dans les domaines qui relèvent de sa compétence, d'étudier les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'expression des salariés sur la formation et participer à l'information des salariés dans ce domaine et d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Les parties signataires s'engagent à proposer dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH (cf. article 7.1) des actions visant à accompagner les représentants du personnel à la mise en œuvre de leurs missions.

Les délégués syndicaux, les représentants du personnel et les membres du CSE et CSSCT bénéficient de droits spécifiques aux actions de formation relatives aux évolutions des métiers, aux transitions numériques et écologiques ainsi qu'aux transformations de l'organisation du travail, afin de leur permettre d'exercer pleinement leurs missions de représentation et de dialogue social, conformément aux dispositions prévues à l'article 4 de la partie 3 de la convention collective nationale.

Article 7 | *Spécificités du financement de la formation professionnelle dans la branche*

7.1. Le fonds paritaire de formation des ESH

Afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer l'accès à la formation de l'ensemble des collaborateurs sur des compétences stratégiques, le fonds paritaire de formation des ESH permet la réalisation d'actions prioritaires :

– les actions collectives de formation visant l'accompagnement des reconversions suite à une décision d'inaptitude ;

– les projets individuels et collectifs de formation des ESH ;

– la formation des représentants du personnel, et notamment sur les dispositifs de la formation professionnelle (entretien professionnel, CPF, CEP…) pour qu'ils soient le relais auprès des salariés, conformément à l'article 4 de l'accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle (cf. partie III de la convention collective) ;

– les actions collectives de formation proposées aux salariés ;

– les actions de formation définies par la convention collective et ses accords de branche (gestion des carrières, handicap, pénibilité, formation professionnelle…).

La CPNEF a mis en place un comité de pilotage en charge de suivre l'utilisation des ressources du fonds et de participer à l'élaboration du plan de formation et du catalogue de branche mis en œuvre par la fédération des ESH.

La CPNEF se réunit chaque année pour examiner la nécessité d'actualiser ces priorités et leurs modalités de déploiement, en fonction des besoins et au regard de l'utilisation des fonds disponibles.

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle.

Le financement de la formation représente l'un des moyens essentiels pour développer une politique de formation au sein de la branche et dans chacune des entreprises.

L'opérateur de compétences de la branche (OPCO), véritable partenaire de celle-ci notamment dans le soutien à la création des CQP et à la mise en œuvre d'une GPEC de branche avec l'observatoire des métiers, accompagne les entreprises particulièrement pour développer l'alternance dans le respect des dispositions déterminées par la branche.

Chaque année, la CPNEF adresse à l'opérateur de compétences les orientations prioritaires à prendre en compte pour l'affectation des contributions conventionnelles.

En complément des dispositions légales, les parties signataires au présent accord entendent doter la branche professionnelle de moyens dédiés et complémentaires afin de mener une politique de formation ambitieuse au travers du fonds paritaire de formation des ESH.

Cette contribution conventionnelle de branche est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO ou toute autre entité désignée par la branche professionnelle. L'usage et la répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche dans le respect des dispositions légales.

Les parties signataires fixent la contribution au fonds conventionnel de formation à hauteur de 0,15 % de la masse salariale.

Au regard de la consommation effective des fonds disponibles, le solde de la contribution conventionnelle, correspondant à 0,05 % de la masse salariale, pourra être appelé sur décision de la CPNEF. Cette décision devra intervenir au plus tard au mois d'octobre pour une application au titre de l'année suivante, ou à l'issue des différentes études prévues par l'accord.

Il appartient aux entreprises de décider librement d'un choix de versement volontaire supplémentaire à l'opérateur de compétences pour le développement de la formation professionnelle continue des salariés de la branche.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCO de la branche allant au-delà des missions légales qu'il assure sur les financements et frais légaux, ainsi qu'à la recherche de cofinancements publics pour les entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire.

Sur la base d'un bilan des actions financées par l'OPCO de la branche et liées à ce financement conventionnel, les parties signataires pourront étudier la réévaluation du taux de contribution dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Afin de compléter ces analyses, la Fédération des ESH et l'OPCO de la branche organiseront annuellement une enquête de suivi de la qualité de services apportée aux entreprises, aux salariés et auprès de l'ensemble des parties prenantes.

7.2. CFESES

a) Le CFESES de branche

Les parties signataires réaffirment leur objectif de développer le dialogue social au sein des entreprises. À ce titre, elles acceptent de l'utilité de maintenir un compte mutualisé de branche destiné à financer des formations économiques, sociales, environnementales et syndicales spécifiques à la branche des ESH, au travers d'un compte dédié, nommé « CFESES de branche ».

Ce dispositif de branche constitue un engagement conventionnel additionnel, propre à la branche des ESH, distinct de la contribution légale au fonds paritaire national de financement du dialogue social et distinct de la contribution conventionnelle visée à l'article 7.1.

Contribution au CFESES de branche

Cette contribution au compte mutualisé est fixée à 0,016 % de la masse salariale brute de l'année en cours. Elle constitue une contribution conventionnelle, collectée annuellement au titre d'un versement conventionnel, mutualisée dans un compte « CFESES de branche » et gérée par l'opérateur de compétences de la branche, Uniformation (OPCO de la cohésion sociale).

Le budget consacré à ces actions est constitué sur la base des fonds collectés au titre de l'année N–1 (exemple : année N–1 pour l'exercice N) et est validé chaque année par la commission paritaire nationale emploi et formation de la branche (CPNEF).

Utilisation des fonds mutualisés du CFESES de branche

Les ressources du compte CFESES de branche sont destinées, selon les règles édictées par la CPNEF :

– au remboursement aux ESH des rémunérations qu'elles ont retenues, en application de l'article L. 2145-6 du code du travail, au bénéfice de leurs salariés bénéficiaires du CFESES de branche, lorsqu'elles en font la demande ;

– au remboursement des frais pédagogiques des intervenants extérieurs, selon les barèmes en vigueur qui pourront être mises à jour par le CPNEF des ESH ;

– au remboursement des frais de déplacement, d'hébergement, de restauration et frais annexes, selon les barèmes en vigueur qui pourront être actualisées par la CPNEF des ESH.

Le maintien de la rémunération du salarié pendant le congé demeure une obligation légale de l'employeur (art. L. 2145-6) ; le remboursement par le compte de branche intervient en aval et ne conditionne en aucun cas ce maintien.

Commission paritaire de gestion du CFESES de branche

Les membres de la commission paritaire nationale emploi et formation créent une commission de gestion du compte CFESES de branche.

La commission se réunit au moins deux fois par an, en même temps que la CPNEF des ESH. À ce titre :

– elle définit les modalités d'utilisation des fonds collectés ;

– elle définit les règles de prise en charge des dépenses liées au CFESES de branche ;

– elle établit et présente un bilan des fonds utilisés, en partenariat avec l'organisme collecteur.

Accompagnement

Pour accompagner la mobilisation du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) par les salariés de la branche, la CPNEF a mis à disposition un guide pratique, en partenariat avec l'opérateur de compétences Uniformation.

b) Le CFESES légal

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES), régi par les articles L. 2145-1 et suivants du code du travail, a pour objectif de permettre aux salariés, et notamment à ceux appelés à exercer des responsabilités syndicales, d'acquérir des connaissances économiques, sociales, environnementales ou syndicales.

Conformément aux articles L. 2145-5 et L. 2145-7, ce congé est ouvert à l'ensemble des salariés dans la limite de douze jours par an, portée à dix-huit jours pour les animateurs de stages et sessions de formation ainsi que pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales (art. L. 2145-1). Pendant la durée du congé, le salarié bénéficie du maintien total de sa rémunération par l'employeur (art. L. 2145-6), cette période étant assimilée à du travail effectif (art. L. 2145-10).

Article 8 | *Liens avec les organismes de formation professionnelle*

Les signataires mandatent les représentants employeurs et salariés administrateurs d'organismes de formation propres au secteur professionnel afin de promouvoir la mise en œuvre des priorités définies par la branche.

Il est rappelé que, dans le strict respect des règles de concurrence, la branche professionnelle et notamment la CPNEF ne saurait favoriser un quelconque prestataire de formation.

Afin d'aboutir à ces préconisations, la CPNEF examine l'ensemble des offres, en se basant sur des critères techniques (étendue géographique de l'offre, durée adaptée au CPF, moyens techniques et humains, etc.) et sur la base des unités de connaissance liées aux formations.

Les membres de la CPNEF demandent au secrétariat des commissions :

– de prendre l'attache des organismes de formation partenaires des ESH en vue du développement d'offres de formations correspondant aux priorités définies par la branche ;

– de s'assurer de la coordination et de l'animation territoriale, conjointement avec le mouvement HLM, des priorités définies par la branche.

Article 9 | *L'observatoire des métiers des ESH*

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, ou observatoire des métiers de la branche, constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant à la branche professionnelle de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

L'observatoire des métiers est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (tendances, évolutions, naissances, obsolescences…), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires reconnaissent l'importance prépondérante de l'observatoire des métiers comme socle indispensable à toute politique de formation au niveau de la branche et

s'engagent à développer les moyens actuellement à leur disposition en termes de pilotage et de communication :

– en créant une commission paritaire de pilotage et de suivi de l'observatoire des métiers, dans le cadre de commission paritaire nationale emploi et formation ;

– en élaborant un référentiel des métiers de branche ou interbranche (logement social), développer les CQP, développer ou améliorer l'offre des formations qualifiantes ou certifiantes de la branche… ;

– en mettant en place un espace internet dédié à l'observatoire des métiers, à la formation professionnelle et ses différents dispositifs, à l'opérateur de compétences et aux principaux organismes de formations du secteur, aux travaux de la CPN et de la CPNEF, aux accords de branche, aux ressources humaines, à la bourse de l'emploi…

L'observatoire des métiers est notamment chargé :

– d'établir un programme de travail en fonction des travaux prévus par le comité paritaire de pilotage ;

– de présenter son programme de travail à la CPNEF pour recueillir son avis avant son adoption et à l'opérateur de compétences de la branche pour en demander son financement ;

– de veiller à la publication et à la diffusion des travaux.

L'observatoire des métiers présente systématiquement le résultat de chaque étude à la CPNEF. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations adoptées par la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur d'activité des ESH et des salariés, via l'espace internet prévu à cet effet.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la CPNEF.

Sur la base des travaux menés par l'observatoire des métiers de la branche, la CPNEF :

– examine le recensement des offres de formation certifiées reconnues au RNCP correspondant aux métiers de la branche et celles correspondant aux CQP de la branche ou CQPI applicables à notre branche ;

– préconise la réalisation d'études d'opportunité en vue de la création de certificat de qualification professionnelle (CQP) pour les métiers de la branche. La CPNEF pourra également préconiser des études pour actualiser les unités de compétences liées au CQP existants ;

– valide le contenu des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou interbranches (CQPI) en termes d'unités de compétences ;

– négocie l'accord de branche ou son avenant dédié à la promotion ou la reconversion par l'alternance ;

– détermine les niveaux de prise en charge et forfaits pour les dispositifs de l'alternance.

La branche professionnelle a engagé une politique active de professionnalisation des métiers de proximité en créant trois certificats de qualification professionnelle (CQP) : le CQP gardien d'immeubles, le CQP gestionnaire d'immeubles et le CQP manager de proximité. Ces certifications visent à accompagner l'évolution des compétences, à sécuriser les parcours professionnels des salariés et à répondre aux enjeux de qualité de service et de gestion du patrimoine des entreprises de la branche.

Article 10 | *Substitution aux accords en vigueur sur le thème de la formation professionnelle*

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord se substituent dans leur intégralité aux dispositions des accords et avenants précédemment en vigueur portant sur le même objet, à savoir :

- accord du 9 décembre 1994 relatif à habitat formation ;
- accord du 27 avril 2000 relatif à la formation professionnelle, à l'exception des dispositions de :
  - l'article 1er relatif à la commission emploi et formation, et ;
  - l'article 4 relatif aux moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- avenant n° 1 du 14 février 2007 à l'accord sur la formation professionnelle ;
- accord du 26 février 2007 relatif au développement de la politique de formation professionnelle ;
- avenant du 12 avril 2011 à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- avenant du 31 décembre 2012 à l'accord du 14 février 2007 relatif à la formation professionnelle ;
- accord collectif national du 6 octobre 2016 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche des ESH ;
- accord de branche du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance, ainsi que son annexe Pro-A ;
- avenant du 11 octobre 2024 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- avenant du 11 octobre 2024 relatif à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des ESH.

En conséquence, les stipulations des accords et avenants susvisés cessent de produire effet à la date d'entrée en vigueur du présent accord, à l'exception des dispositions expressément maintenues ci-dessus.

Article 11 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés*

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés relevant du champ d'application du présent accord.

Cette absence est justifiée par le fait que l'ensemble des dispositions du présent accord, portant sur la formation professionnelle, l'alternance, la reconversion, le tutorat, la validation des acquis de l'expérience et le compte personnel de formation, ont vocation à s'appliquer de manière identique à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif. Les dispositifs visés sont mis en œuvre, financés et pilotés au niveau de la branche par l'OPCO Uniformation, dont l'accompagnement bénéficie indifféremment à toutes les entreprises, y compris celles de moins de cinquante salariés. Aucune adaptation propre à la taille de l'entreprise n'apparaît dès lors nécessaire ni pertinente au regard de l'objet du présent accord.

Article 12 | *Révision*

Les parties au présent accord se réuniront pour examiner la nécessité de réviser le présent accord notamment en cas de changement apporté aux missions confiées à l'opérateur de

compétences en matière de collecte et de gestion des contributions conventionnelles relatives au CFESS de branche (cf. article 7.2) et au fonds paritaire de formation des ESH (cf. article 7.1).

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations liées par la présente convention se réuniront au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de révision.

Article 13 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

Les partenaires sociaux conviennent d'une clause de rendez-vous obligatoire à l'issue d'un délai de 18 mois. La CPNEF réalisera un bilan de la mise en œuvre de l'accord, sur la base du rapport d'Uniformation, portant notamment sur le taux d'utilisation du CPF, le nombre de tuteurs désignés et le nombre de reconversions financées.

Article 14 | *Dépôt*

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 à D. 2231-7 du code du travail.

Le dépôt est effectué :

– auprès des services du ministre chargé du travail, sous forme dématérialisée, sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr), accompagné de l'ensemble des pièces requises par l'article D. 2231-7 ;

– auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en un exemplaire.

Article 15 | *Extension*

Conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail, les parties signataires conviennent de demander, en même temps que le dépôt prévu à l'article 14, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail.

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour notification, par la partie la plus diligente, à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Après lecture de chacune des 33 pages, les représentants des organisations signataires mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble du présent accord, ainsi que ses annexes informatives, au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 6 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)