

Brochure n° 3018

Convention collective nationale  
IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,  
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS  
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

---

ACCORD DU 31 OCTOBRE 2019  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, AU DÉVELOPPEMENT  
DES COMPÉTENCES ET À L'EMPLOYABILITÉ

NOR : ASET1951414M  
IDCC : 1486

---

Entre :  
SYNTEC ;  
CINOV,

D'une part, et  
FIECI CFE-CGC ;  
FEC FO ;  
F3C CFDT ;  
FSE CGT ;  
CFTC MEDIA +,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion dans la branche par la voie de l'alternance, de faire de la formation un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la branche, et de réduire les inégalités d'accès à la formation. Il renforce le rôle des partenaires sociaux et le dialogue social sur la formation et l'apprentissage, en partant des dispositions législatives (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018) et réglementaires.

Compte tenu du niveau élevé d'expertise des métiers de la branche et de la rapidité de leur transformation, les entreprises de la branche sont confrontées à des enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques professionnelles.

Dans ce contexte de transformations permanentes, les parties signataires entendent rendre efficaces et opérationnels des dispositifs qui contribuent à la fois à la performance économique et

sociale des entreprises et au développement des compétences des salariés, gage de leur employabilité à court et moyen terme.

La branche a un rôle déterminant car elle doit, notamment par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle :

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

Le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés est une priorité résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ainsi, la branche peut mettre en place des dispositifs spécifiques à ces entreprises adaptés à leurs pratiques, à leurs besoins et à leurs contraintes.

Aussi, pour inscrire durablement cette volonté partagée de développer la formation au sein des TPE/PME de la branche dans le cadre du présent accord, les parties signataires soutiennent cette priorité qui concerne 40 % des salariés de la branche et 96 % des entreprises. Pour cela, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, elles ont prévu, lorsque cela est apparu opportun, des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Lorsqu'il n'est pas fait référence, dans un article du présent accord, à une mesure spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, il y a lieu néanmoins de considérer que ces entreprises sont prioritaires.

En tout état de cause, la branche mettra à disposition de l'ensemble des acteurs, des outils d'information adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en œuvre.

Enfin, les partenaires sociaux se sont attachés à ce qu'aucune des dispositions du présent accord n'était susceptible d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### **LES INSTANCES PARITAIRES DE PILOTAGE ET DE DÉPLOIEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :

- mutualisation des fonds légaux (art. L. 2253-1 du code du travail) et d'origine conventionnelle ;
- définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés (art. L. 2241-1 du code du travail) ;
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (art. L. 2241-12 du code du travail) ;
- création de certifications professionnelles (art. L. 6113-4 du code du travail) ;
- financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (art. L. 6332-14 du code du travail).

Pour remplir l'ensemble des missions que lui a confié le législateur dans l'intérêt des entreprises et des salariés, la branche se dote d'instances paritaires qui en rendent compte auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

## Article 1<sup>er</sup>

### *La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)*

Dans le cadre du développement de la GPEC au sein de la branche, les parties signataires ont créé par accord du 30 octobre 2008 une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Outre les missions qui lui ont été confiées par les parties signataires dans le cadre de l'accord du 30 octobre 2008, la CPNEFP exerce notamment les prérogatives suivantes :

- élaborer annuellement la note politique de formation ;
- déterminer régulièrement les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- proposer l'élaboration de nouveaux parcours certifiant, de certificats de qualification professionnelle (CQP) et mettre en place ou réviser les référentiels d'activité et de certification avec une attention particulière sur le découpage en blocs de compétences pertinents ;
- à l'occasion de la création d'un CQP, déterminer la personne morale détentrice des droits de propriété intellectuelle afférents ;
- demander auprès de la commission de certification de France compétences l'inscription des certifications de branche au répertoire national des certifications professionnelles ;
- identifier les certifications professionnelles de branche qui peuvent être obtenues par la validation des acquis de l'expérience ;
- suivre l'application des accords de branche conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation et d'apprentissage, de GPEC.

Les priorités de la branche découlant de ces missions sont annuellement définies par la CPNEFP dans une note politique de formation. Cette note est communiquée à l'opérateur de compétences ATLAS pour mise en œuvre.

Représentantes régionales de la CPNEFP, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) instaurées par l'accord du 25 juin 2015 mettent à ce titre en œuvre sur le plan régional les priorités annuelles et la politique nationale de formation professionnelle établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de leurs missions, les CPREFP assurent notamment les liaisons et interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi, de l'enseignement secondaire et supérieur, des prescripteurs du CPF de transition.

## Article 2

### *L'opérateur de compétences ATLAS*

Les parties signataires de la branche ont participé à la création de l'opérateur de compétences ATLAS dont ils ont signé l'accord constitutif le 20 décembre 2018. Créé notamment à partir de l'organisme paritaire collecteur agréé FAFIEC, l'opérateur de compétences ATLAS a été agréé par arrêté ministériel du 29 mars 2019. Il réunit les métiers du conseil, du numérique, de l'ingénierie, de l'évènement, de la finance et de l'expertise, soit 15 branches professionnelles.

L'opérateur de compétences exerce notamment les missions suivantes :

- apporter un appui technique à la branche pour :
  - établir une GPEC de branche ;
  - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation en fonction des certifications professionnelles visées ;
  - élaborer les certifications professionnelles de branche ;

- financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail.

Pour cela, les parties signataires ont participé à la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) au sein d'ATLAS ayant pour objet de porter auprès de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNEFP relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNEFP, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;
- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'opérateur de compétences dans le cadre de son service de proximité ;
- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNEFP ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles qui en font partie ;
- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes Alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

## TITRE II

### **L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**

La branche s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences intitulé « OPIIEC », qui constitue l'outil de gestion prévisionnelle des métiers, des qualifications et des compétences de la branche.

Chaque année, sur demande des représentants de la branche qui recettent également les livrables, l'OPIIEC mène des études spécifiques sur les métiers. Les besoins en compétences et en formation sont ainsi identifiés afin de produire des recommandations, de mettre en place des axes de développement notamment par des actions collectives prioritaires de formation.

La branche permet aux employeurs et aux salariés de disposer d'informations fiables et actualisées sur les évolutions des emplois et des formations de ses secteurs d'activité, au niveau national ou régional.

Cet observatoire paritaire veille également, dans ses travaux et publications, à l'objectif de mixité des métiers, et porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique (art. L. 2241-12 du code du travail).

L'observatoire a également en charge de détecter les fortes mutations de l'activité et les risques d'obsolescence des compétences dans le but de mettre en place, efficacement et rapidement, les dispositifs de reconversion par l'alternance.

Pour garantir la qualité de ces études, les parties signataires demanderont à l'opérateur de compétences ATLAS et, le cas échéant, à l'organisme désigné pour la collecte des contributions conventionnelles visées à l'article 26 du présent accord, de mettre à disposition de l'OPIIEC – dans le respect du RGPD – les informations disponibles sur les entreprises de la branche.

### TITRE III

#### L'ACCÈS À L'EMPLOI

La branche a un rôle prépondérant à jouer dans la promotion et l'attractivité des métiers.

En contribuant à attirer les meilleurs profils, les partenaires sociaux contribuent à la valeur ajoutée des entreprises et du secteur.

La branche souhaite poursuivre et amplifier les possibilités de recruter et de former à ses métiers, quels que soient les niveaux de formation considérés, en favorisant les dispositifs d'alternance, notamment l'apprentissage.

La valeur ajoutée des entreprises de la branche vient essentiellement des connaissances et des compétences des salariés. Il s'agit alors, pour concrétiser le potentiel important de création d'emplois de la branche, d'attirer et retenir les compétences :

- en investissant dans le développement de filières de formation initiale (nouveaux diplômes, évolution des diplômes) pour répondre aux besoins sur de nombreux métiers émergents (liés aux nouvelles spécialités, nouvelles technologies...) ;
- en développant la connaissance et la visibilité des métiers et des secteurs pour élargir le vivier potentiel du recrutement ;
- en menant des actions spécifiques à destination de publics considérés comme prioritaires.

#### Article 3

##### *L'orientation professionnelle et la promotion des métiers, partenariats stratégiques*

La branche souhaite poursuivre et renforcer sa politique volontariste en matière de promotion des métiers :

- au niveau national et régional ;
- auprès des jeunes et demandeurs d'emploi ;
- en s'appuyant sur les prescripteurs tels que les régions et les acteurs locaux de l'emploi, l'insertion et l'orientation ;
- en développant des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'orientation et de l'emploi ;
- les partenariats sont développés de façon paritaire. Les CPREFP peuvent également participer à ce développement.

Dans cette perspective, les parties signataires de la branche inviteront l'opérateur de compétences ATLAS à conclure – conjointement avec eux – une convention cadre de coopération avec l'État telle que prévue à l'article L. 6332-1 du code du travail pour définir les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales.

La mission de l'opérateur de compétences est d'assurer le financement des actions de reconversion et de promotion de l'alternance.

Il est rappelé que la branche a créé en mai 2017, une plate-forme digitale, [www.concepteursdave-nirs.fr](http://www.concepteursdave-nirs.fr) qui permet la valorisation d'actions de communication en faveur d'un rapprochement entre

deux mondes : économique et éducation. Cette plate-forme digitale renforce les actions menées par la branche en faveur de l'apprentissage et sur la promotion des métiers de la branche.

#### **Article 4**

##### *L'aide au recrutement : les dispositifs d'insertion professionnelle*

Les parties signataires de l'accord réaffirment leur attachement à une action volontariste en matière d'insertion professionnelle.

Cette action, pour être efficace, doit s'exercer au niveau national et régional en développant des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'insertion professionnelle (missions locales, DIRECCTE/Pôle emploi et conseils régionaux, écoles, universités, etc.).

Ces partenariats sont développés de manière paritaire. Les CPREFP peuvent également participer à ce développement.

#### **Article 5**

##### *La formation en alternance*

Consciente que les métiers qu'elle représente figurent parmi les métiers d'avenir ayant de forts besoins en recrutement, la branche souhaite prendre appui sur les leviers de l'alternance – quels que soient les publics visés et contrats utilisés – afin de développer les compétences et les connaissances concourant à l'employabilité des salariés qui les exercent.

La formation professionnelle en alternance associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation, dont tout ou partie peut être effectué à distance ;

et :

- pour les contrats de professionnalisation, l'acquisition d'un savoir-faire dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification recherchée. L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ;
- pour les contrats d'apprentissage, une formation pratique de l'apprenti par l'employeur qui lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Ces deux types de contrats peuvent être conclus dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI. Toutefois, si le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale, le contrat de professionnalisation s'inscrit lui dans le cadre de la formation continue. Ils poursuivent le même objectif de formation, mais ont des conditions d'application spécifiques. Dans les deux cas, embaucher en alternance permet d'acquérir une formation pratique et une certification reconnue.

#### **Article 6**

##### *Le contrat d'apprentissage*

Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans.

Les parties signataires constatent que le contrat d'apprentissage connaît un fort développement dans la branche elles s'engagent à poursuivre leurs efforts en vue de favoriser les formations qui préparent aux métiers de la branche quels que soient le public et les niveaux de qualifications visés.

## Article 7

### *Le contrat de professionnalisation*

Davantage mobilisé au sein de la branche dans le cadre de sa politique de formation continue, le contrat de professionnalisation vise une certification inscrite au RNCP et les certificats de qualification professionnelle de branche. Toutefois et à titre expérimental, avec l'accord du salarié, il peut tendre à acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS. Cette adaptation permet aux entreprises de répondre à des besoins d'emplois et de formation sur des métiers émergents ou en profonde transformation.

Les parties signataires conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour certaines qualifications et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

## Article 8

### *La professionnalisation des salariés en alternance. – Dispositif Pro A. – Reconversion ou promotion par l'alternance*

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche fixeront, par accord de branche distinct, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A. Cet accord sera négocié au cours du premier semestre 2020.

## Article 9

### *L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage*

Une des clefs de réussite de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des jeunes en formation par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Afin de renforcer ces missions, les rendre plus efficaces pour les jeunes en formation et plus valorisantes pour ceux qui les exercent, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des accompagnants (tuteur, maître d'apprentissage) tous les outils facilitant l'exercice de cette mission.

Dans ce cadre, avec l'appui de l'opérateur de compétences ATLAS et conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, ils encourageront notamment la mise œuvre du tutorat externalisé pour le contrat de professionnalisation afin de faciliter le recours à cette modalité de formation en alternance par les entreprises de moins de 50 salariés selon critères annuellement définis par ATLAS.

L'entreprise désigne un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti.

L'entreprise est garante du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, chaque tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de jeunes en formation en alternance, conformément à la réglementation en vigueur.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

Les entreprises mettent en place un entretien afin de fixer, avec le futur tuteur, les conditions de mise en œuvre du tutorat.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.



Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'opérateur de compétences prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
2. Le tuteur a :
  - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
  - soit exercé effectivement un tutorat au cours des 2 dernières années.

## TITRE IV

### **DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES SALARIÉS**

La notion de compétences est au cœur de la réforme. Dans le cadre de ses prérogatives en termes de certifications professionnelles, la branche est un acteur prépondérant pour détecter et définir les compétences dont les entreprises et les salariés ont besoin.

L'actualisation permanente des compétences dans un environnement mouvant est indispensable pour les entreprises et salariés de la branche. Pour apporter un niveau de service et de conseil élevé aux clients, les professionnels de la branche ont besoin d'actualiser leurs connaissances et compétences en permanence.

Pour renforcer l'employabilité de tous leurs salariés, les entreprises de la branche sont incitées à :

- mettre en œuvre des modalités ou dispositifs d'apprentissage de connaissances et de compétences rapides, adaptés et souples comme la formation en situation de travail ou encore la formation à distance ;
- développer et mettre en valeur les nouvelles compétences qui leur sont nécessaires ;
- impliquer les salariés dans une démarche globale de développement des compétences et de projet de formation ;
- individualiser les parcours pour répondre efficacement et économiquement aux besoins de formations ;
- développer des parcours de formation multimodaux destinés à favoriser l'ancrage des savoirs et des savoir-faire, les savoir-être restant quant à eux à développer par des parcours de formation à modalités pédagogiques dites plus classiques.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux de la branche souhaitent déployer et valoriser la mise en place de parcours innovants en alternant notamment des séquences collectives en présentiel favorisant le travail collaboratif et les pédagogies actives, des séquences en distanciel permettant un apprentissage individuel personnalisé (E-learning, MOOC, SPOC...), des séquences d'accompagnement individualisé (mentoring, compagnonnage...), des séquences en situation de travail.

En effet, cela participe au développement de l'accès à des formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes pour le plus grand nombre, dans le nouveau cadre réglementaire.

Ce type de parcours qui combine diverses modalités de formation peut aussi permettre de lever certaines barrières à des formations longues. En ce cas, il est nécessaire de prendre en compte dans l'élaboration du parcours, outre les objectifs professionnels et les moyens pédagogiques des formations, notamment le profil des salariés, les prérequis et la disponibilité des apprenants afin que le parcours soit réalisable.

La conception d'un tel parcours peut s'appuyer sur les dispositifs existants certes, mais doit être coordonnée : le conseil en évolution professionnelle ainsi que les éléments mis à disposition par l'opérateur de compétences ATLAS, sont autant d'éléments de nature à aider le salarié et qui restent encore un droit, gratuit, pour l'ensemble des salariés.



## Article 10

### *Le plan de développement des compétences*

Le plan de développement des compétences vise à :

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

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

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation, en tant que parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, réalisable partiellement ou totalement à distance, ou encore en situation de travail ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par alternance.

Les actions de formation peuvent ainsi se concrétiser par diverses manières d'apprendre et d'acquérir des compétences :

- soit une acquisition des savoirs et savoir-faire avec un prestataire de formation ou un CFA en présentiel ;
- soit une acquisition des savoirs et savoir-faire dans l'action en ce qui concerne la formation en situation de travail avec nécessairement des séquences de mise en situation préparées, des séquences non productives, la désignation préalable d'un formateur ayant la fonction de tuteur pour accompagner le bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action ;
- soit une acquisition en tout ou partie à distance nécessitant une information du bénéficiaire, une assistance technique et pédagogique appropriée du bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action.

Les parties signataires sont attentives aux voies et moyens déployés par ATLAS pour développer ces nouvelles modalités pédagogiques qui participent, notamment pour les TPE et PME, de l'efficacité des formations et de l'adaptation des modalités aux publics d'une part et de la mise en œuvre d'une des missions de l'opérateur de compétences d'autre part.

Par ailleurs, outre ces modalités, certaines actions inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires.

Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps de travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail. Dans ce cas, sur proposition de la branche, l'opérateur de compétences peut prendre en charge des frais de garde d'enfants, dans le cadre d'une enveloppe et selon les critères annuellement définis.

## Article 11

### *Le déploiement des actions collectives nationales*

Les actions collectives nationales (ACN) sont des formations, non nécessairement certifiantes, dont les coûts pédagogiques sont financés jusqu'à 100 % par l'opérateur de compétences dans les conditions et limites fixées par la loi et élaborées pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés de la branche. Cette offre de formation sur mesure permet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises :

- innovation pédagogique ;
- montée en compétences sur des métiers en tension ;

- montée en compétences sur des thématiques où l’offre de formation est inadaptée (quantitativement ou qualitativement) ;
- accéder à une certification de branche – Formations certifiantes ou qualifiantes.

Ces actions collectives nationales peuvent notamment être suivies dans la perspective d’un projet d’acquisition d’une certification professionnelle. Elles peuvent également permettre d’acquérir des compétences manquantes pour l’obtention d’une certification.

## TITRE V

### LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

La capacité de la branche à développer des certifications professionnelles témoigne de son dynamisme et de son attractivité. En développant une politique de certifications professionnelles, la branche offre aux entreprises des qualifications au plus près de leurs besoins et aux salariés, l’opportunité d’enrichir leur bagage professionnel et de progresser professionnellement et socialement.

La certification professionnelle, qu’elle soit enregistrée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, l’évaluation et la validation de compétences et de connaissances – métiers ou transverses – nécessaires à l’exercice d’activités professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d’une part et les certificats de qualification professionnelle créés par la branche d’autre part participent donc de l’adéquation entre les besoins en compétences du secteur et à la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certification professionnelle adaptée à ses métiers. Elle souhaite intensifier la création et l’utilisation de ces certifications, notamment sur les métiers en tension. Au regard de la réorientation des financements de l’alternance vers l’apprentissage, elle étudiera l’opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

#### Article 12

##### *Le certificat de qualification professionnelle (CQP)*

Le CQP peut être mobilisé à la fois dans le cadre des recrutements et de la gestion des parcours professionnels. Le CQP permet en outre de répondre plus rapidement aux besoins des entreprises face aux difficultés de recrutement ou rencontrées sur des métiers porteurs, en tension, ou pour lesquels l’offre de formation certifiante est inadaptée (qualitativement ou quantitativement).

D’autres CQP pourront être créés par la CPNEFP, en lien notamment avec les études conduites par l’OPIIEC. Afin d’assurer la gestion technique et la protection juridique des CQP, les parties signataires conviennent de désigner l’organisme paritaire gestionnaire de la contribution conventionnelle prévue à l’article 26 du présent accord comme étant détenteur des droits de propriété intellectuelle desdits CQP.

#### Article 13

##### *Le développement de parcours certifiants et/ou qualifiants sur-mesure*

Pour répondre aux enjeux de certification des salariés, la branche souhaite poursuivre le développement de parcours certifiants ou qualifiants.

#### Article 14

##### *Participation à un jury d’examen ou de VAE*

Lorsqu’un salarié est désigné pour participer à un jury d’examen ou de validation des acquis de l’expérience, l’employeur lui accorde une autorisation d’absence rémunérée pour participer à ce jury.

Les dépenses afférentes à ces participations, qui peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences sur production de justificatifs, couvrent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié, les cotisations sociales salariales obligatoires suivant les barèmes fixés par son conseil d'administration.

Dans les conditions définies par l'OPCO, cette prise en charge bénéficie également aux dirigeants d'entreprise de la branche non-salariés qui participent à des jurys d'examens ou de VAE.

## TITRE VI

### LES DROITS INDIVIDUELS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La branche doit se fixer pour objectif de développer la capacité des salariés à être acteurs de leur développement professionnel dans une optique de promotion sociale et d'émancipation mais elle doit aussi inciter salariés et employeurs à dialoguer et à co-construire ensemble des parcours de développement des compétences dans un esprit « gagnant-gagnant ».

#### Article 15

##### *Compte personnel de formation*

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ;
- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire. Il peut également contribuer au cofinancement du coût pédagogique d'une action de formation éligible au CPF lorsque les compétences acquises au terme de la formation présentent un intérêt pour l'entreprise.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'employeur pourra également consentir à un aménagement du temps de travail (formation en tout ou partie sur le temps de travail, octroi de congés...) pour permettre au salarié de suivre sa formation.

Les parties signataires décident de mobiliser la contribution conventionnelle de branche si le coût d'une action de formation visant les certifications de la branche ayant lieu sur le temps de travail (CQP, parcours certifiant, etc.) est supérieur au montant des droits acquis au titre du CPF.

Des orientations annuelles seront définies par les partenaires sociaux au sein de la note politique de formation annuelle (cf. titre IX) afin de cibler les certifications prioritaires de la branche.

## **Article 16**

### *Le CPF de transition professionnelle*

Sous réserve notamment des conditions d'ancienneté et du respect des procédures prévues par le code du travail, chaque salarié peut entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant à cet effet les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).

Il est rappelé que cette voie d'accès à la reconversion professionnelle nécessite une validation de la pertinence du projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente pour que les formations ou parcours professionnels puissent être réalisés et pris en charge par celle-ci, ainsi qu'un positionnement préalable à l'action de formation au regard des compétences du salarié et de la durée de la formation.

Le projet de transition professionnelle dans le cadre du CPF vise nécessairement une certification, par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour mieux déterminer le projet, le salarié peut éventuellement tendre à mobiliser en amont divers dispositifs : bilan de compétences, accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle notamment et également des outils mis à disposition par la branche professionnelle (référentiel métiers, portail GPEC, etc.).

## **Article 17**

### *Le bilan de compétences*

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

## **Article 18**

### *La validation des acquis de l'expérience*

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir en totalité ou en partie une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

## **Article 19**

### *Conseil en évolution professionnelle*

La branche considère que les conseils en évolution professionnelle réalisent des prestations essentielles d'information ou d'accompagnement et, par son accès facilité et gratuit pour les bénéficiaires, leur permettent de favoriser l'évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

Afin de faciliter la mise en œuvre efficace du conseil en évolution professionnelle, la branche s'engage à mettre en valeur, auprès des opérateurs de conseil en évolution professionnelle, si besoin dans le cadre de conventions de partenariat, les spécificités des secteurs d'activités couverts par la branche et de la grande diversité des métiers.

## TITRE VII

### ASSURER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

La branche doit être la garante de l'égal accès de tous les salariés en fonction de leurs besoins.

Pour chaque « dispositif » les entreprises s'attacheront à :

- respecter l'égalité professionnelle ;
- intégrer et former les publics en situation de handicap ;
- prendre en compte les compétences liées à l'exercice d'un mandat syndical ou représentants du personnel.

Dans ce but, la branche peut solliciter la réalisation d'études auprès de l'OPIIEC pour permettre d'identifier les actions à mener afin de résorber les éventuelles inégalités d'accès à la formation et les intégrer à la note politique de formation annuelle.

#### Article 20

##### *Les entretiens professionnels*

L'entretien professionnel obligatoire réalisé en principe tous les 2 ans à l'initiative de l'entreprise est un temps d'échange et de réflexion conjointe qui peut permettre particulièrement de mieux cerner les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Pour autant, la périodicité de cet entretien peut être adaptée par accord d'entreprise afin qu'elle soit en cohérence avec les réalités de l'entreprise : projet d'entreprise, spécificités des salariés, services qui se mobilisent pour le mettre en place, etc.

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel, distinct de l'éventuel entretien d'évaluation non obligatoire, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle dans les conditions définies par la loi. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi, et les formations qui peuvent y contribuer. Il permet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP.

Afin d'accompagner la mise en œuvre des entretiens professionnels, il sera mis à disposition des entreprises et des salariés de la branche des guides et supports d'entretiens.

Au plus tard tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, conforme à la réglementation en vigueur, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation telle que définie par la loi ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En application des dispositions légales en vigueur, une pénalité financière prenant la forme d'un abondement correctif au CPF s'applique dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation

ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction. Dans ce cas, le CPF du salarié concerné est en effet abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les parties signataires invitent les entreprises à former les salariés réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

## **Article 21**

### *Les personnes en situation de handicap*

Afin d'accompagner l'ensemble des entreprises dans la mise en œuvre d'une politique « handicap », la branche veillera à l'augmentation du recrutement de personnes en situation de handicap, à l'amélioration de la formation de ces travailleurs et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

À cet effet, les programmes de formations proposées dans le cadre des actions collectives nationales intégreront des modules spécifiques sur l'intégration, l'accessibilité et l'accompagnement des personnes porteuses de handicap.

## **Article 22**

### *Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que l'entreprise intègre cette préoccupation tant à l'embauche que dans le cadre du déroulement de carrière des salariés, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif. Outre les interdictions et les obligations de l'entreprise prévues par le droit en vigueur, l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes participe de l'égalité professionnelle.

Les parties signataires incitent ATLAS à s'investir dans cette démarche en mettant en valeur notamment des pratiques d'autres secteurs connexes ou comparables en matière de caractéristiques d'emploi contribuant à l'égalité professionnelle dans le cadre de la formation professionnelle.

## **TITRE VIII**

### **LES MOYENS AU SERVICE DES AMBITIONS DE LA BRANCHE**

## **Article 23**

### *L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément à la loi, les signataires du présent accord veilleront à ce que l'opérateur de compétences ATLAS assure un service de proximité au bénéfice des TPME pour :

- améliorer l'information et l'accès à la formation professionnelle ;
- accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de la branche.

Les parties signataires s'appuient sur les missions de l'opérateur de compétences ATLAS pour :

- rechercher des sources de financement complémentaires pour la formation des salariés de la branche et pour les individus qui souhaitent la rejoindre ;
- promouvoir les projets nationaux ou régionaux auprès des entreprises adhérentes ;
- promouvoir l'insertion dans la branche par les dispositifs de l'alternance et d'insertion professionnelle ;
- renforcer la communication auprès des entreprises et des salariés afin que les dispositifs de formation soient connus et utilisés ;
- maîtriser et optimiser les dépenses collectives (aide à l'achat de formations par exemple) ;
- accompagner et conseiller les entreprises pour optimiser leur financement ;



- informer et conseiller les entreprises avec une prise en compte des effectifs des entreprises :
  - information générale sur les dispositifs de formation ;
  - accompagnement diagnostics RH pour aider les TPE-PME à identifier les besoins en compétences et à structurer une politique RH ;
  - plan TPME pour répondre à des projets stratégiques nécessitant une montée en compétences particulière ;
- accompagnement pour la mise en œuvre des dispositifs d’insertion professionnelle (exemple : préparation opérationnelle à l’emploi individuelle ou collective) avec une communication fiable et actualisée ;
- aide à l’appropriation des dispositifs et des prises en charge ; conseil et soutien en matière d’ingénierie financière.

## **Article 24**

### *L’information sur la formation professionnelle dans les entreprises*

Les parties signataires souhaitent que sous l’impulsion de l’observatoire des métiers, de la CPNEFP et, avec l’aide de l’opérateur de compétences, une politique d’information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche.

Cette politique d’information prend la forme d’une mise à disposition d’outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l’opérateur de compétences et de l’observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

## **Article 25**

### *La mutualisation de la contribution légale en faveur des entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément à l’article L. 6332-1-3 du code du travail, l’opérateur de compétences ATLAS prend en charge les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

Pour faciliter la mise en œuvre de cette disposition, chaque étude de l’OPIIEC doit comporter un volet permettant une identification spécifique des besoins de ces entreprises.

## **Article 26**

### *La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche*

Pour la mise en œuvre de sa politique emploi et formation au service des salariés et des entreprises, la branche décide de se doter d’une ressource spécifique prenant la forme d’une contribution conventionnelle.

Conformément aux dispositions de l’article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées pour l’ensemble des entreprises de la branche professionnelle dès réception et sont destinées à accompagner l’investissement de formation professionnelle des entreprises et, plus largement, le développement de la formation professionnelle continue dans la branche soit en complément des dispositifs prévus par la loi, soit dans le cadre d’actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La contribution légale due par les entreprises de 50 salariés et plus est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,1 % de la masse salariale.

La contribution légale due par les entreprises de 1 à 49 salariés est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,025 % de la masse salariale.

La collecte de ces contributions sera confiée à un organisme choisi par les parties signataires de la branche par accord de branche distinct conformément au droit en vigueur.

Chaque année, la CPPNI adresse à l'opérateur de compétences ou à l'organisme paritaire gestionnaire désigné par la branche, les priorités d'affectation des fonds issus de cette contribution conventionnelle en termes de salariés, entreprises, dispositifs et compétences à acquérir dans le cadre de la note politique de formation fixant les grandes orientations de la branche en matière de développement des compétences.

## TITRE IX

### LA NOTE POLITIQUE DE FORMATION

La note politique de formation est élaborée paritairement chaque année dans le cadre de la CPNEFP. Elle fixe les grandes orientations et les enjeux en matière de développement des compétences qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation et modalités ou prises en charges propres au secteur et les outils adaptés aux besoins des entreprises.

Elle s'appuie sur le bilan de l'année N – 1, sur les constats de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à venir et sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC pour définir les priorités de formation pour l'année à venir.

Sur cette base, ATLAS déterminera chaque année, et au plus tard le 31 décembre, les critères de prise en charge des demandes des entreprises dans le cadre des fonds mutualisés. La branche demandera chaque année à l'opérateur de compétences de lui fournir des indicateurs qualitatifs permettant d'apprécier les impacts des orientations décidées dans le cadre de cette note sur l'accès à la formation des salariés et sur la nature des formations financées.

Cette note politique de formation couvre notamment les champs suivants :

- les actions collectives nationales ;
- l'alternance ;
- l'emploi (notamment par les conventionnements avec Pôle emploi) ;
- les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ;
- l'offre de services d'ATLAS ;
- le plan de développement des compétences au sein des entreprises de moins de 50 ;
- les publics spécifiques ;
- les certifications professionnelles.

## TITRE X

### DISPOSITIONS FINALES

#### Article 27

##### *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés par la reprise des dispositions législatives les concernant et par la mise en place des mesures particulières prévues par les articles 23, 25 et 26 du présent accord.

#### Article 28

##### *Suivi de l'accord*

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte annuellement de ce suivi auprès de la CPPNI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord.

Par ailleurs, la CPPNI se réunira au plus tôt pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire, notamment ceux portant sur la collecte des contributions conventionnelles prévues par l'article 26 du présent accord.

## **Article 29**

### *Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. À compter de son extension, il se substitue en totalité à l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019. Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

## **Article 30**

### *Formalités et extension*

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par l'ensemble des organisations signataires auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 31 octobre 2019.

(Suivent les signataires.)