

## GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES\*

Les métiers des Services de l'Automobile sont soumis à des évolutions socio-économiques, démographiques, au renouvellement générationnel et aux défis technologiques.

Ils sont, en outre, placés au cœur d'un marché globalisé, concurrentiel, en évolution perpétuelle, tournés vers l'innovation, la transition écologique, l'électrification du parc automobile, la connectivité et la digitalisation et doivent prendre en compte les évolutions sociétales et sociales en termes de déplacements et de mobilités (développement de solutions de mobilités douces, gestion multimodale et intermodale des déplacements).

Ces profondes mutations, qui se sont accélérées avec la crise de la Covid-19, se traduisent dans les entreprises de la Branche par un nécessaire renforcement de leur compétitivité et de leur capacité d'adaptation, de développement. Elle se traduit pour les salariés par des exigences d'évolution et d'adaptation de leurs connaissances et compétences, ainsi que de renforcement de leurs qualifications.

La formation professionnelle est l'une des conditions de l'amélioration des techniques et de la croissance économique et son développement doit résulter tant de l'initiative des entreprises, pour lesquelles elle constitue un élément fondamental de gestion, au travers notamment de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, que de l'initiative individuelle qui permet aux individus, notamment, de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

La Branche est engagée depuis de nombreuses années pour le développement d'une politique particulièrement volontariste et proactive en matière de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au bénéfice des entreprises des Services de l'Automobile, toutes tailles confondues, qui se traduit directement par la mise en œuvre d'accords de branche et de dispositifs spécifiques, tels que, notamment, « Compétences Emploi 2020-2022 », « Pro-A », « Parcours de branche », « Dispositif de formation 50 et + ».

Les organisations soussignées sont attachées à la préservation effective et efficace des emplois au sein de la Branche et entendent assurer le maintien et le développement de l'emploi dans les entreprises qui la constituent, au regard notamment :

- d'une part, des conséquences économiques et sociales liées à la crise sanitaire illustrées par la pénurie actuelle des semi-conducteurs ;
- d'autre part, de l'impact du contexte international actuel sur les activités à court, moyen et long terme des entreprises de la Branche : difficultés d'approvisionnement en matières premières, pénurie là-encore de semi-conducteurs, augmentation des cours des matières premières et de l'énergie.

Elles rappellent leur attachement à entretenir, à développer les capacités d'adaptation des entreprises, à développer l'employabilité des salariés de la Branche, à renforcer les actions visant à l'acquisition de nouvelles compétences et à tenir compte des besoins réels et des attentes des entreprises de la Branche, toutes tailles confondues, en termes de recrutement (métiers en tension) afin de relever les défis d'aujourd'hui et de demain

Les organisations soussignées soulignent l'intérêt et la nécessité, pour les entreprises et leurs salariés, d'anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences.

La GPEC constitue pour les entreprises de la Branche un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences et de développement de leur compétitivité.

Pour les salariés, elle constitue également un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences. Elle contribue ainsi à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Il s'agit d'une démarche anticipative et préventive des ressources humaines, fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques des entreprises.

Cette démarche d'anticipation articulée sur trois niveaux, celui de la Branche, des entreprises et des salariés, doit permettre :

- à la branche des Services de l'Automobile de définir ses grandes orientations et priorités en matière de politique de formation mais aussi d'affirmer son identité et l'attractivité des nombreux parcours professionnels qu'elle organise ;
- aux entreprises d'améliorer le pilotage de la gestion par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications ;

\* Accord paritaire national du 12 mai 2022 – Applicable à compter du 12 mai 2022

- aux salariés de disposer des moyens d'information et des outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

## **Article 1 – La GPEC au niveau de la Branche, un enjeu d'attractivité pour les parcours professionnels qu'elle organise**

### **Article 1.1 – Les actions et cibles prioritaires identifiées au niveau de la Branche**

Les organisations soussignées souhaitent réaffirmer le caractère indispensable de la GPEC au niveau de la Branche, qui constitue un enjeu d'attractivité des parcours professionnels des salariés qui la composent.

A ce titre, elles soulignent que les actions prioritaires en matière de GPEC doivent être menées au niveau de la Branche envers les populations cibles suivantes :

- populations dont les emplois sont susceptibles d'évoluer, ainsi que les compétences concernées par ces évolutions ;
- populations dont les emplois sont menacés afin d'envisager des scénarios de reconversion ;
- populations dont il convient d'accompagner la mobilité professionnelle horizontale ou verticale.

De la même manière, des actions doivent être menées afin d'identifier et d'accompagner les métiers émergents, les métiers en mutations, les emplois difficiles à pourvoir, les métiers en tension.

Enfin, des actions prospectives au niveau de la Branche devront être poursuivies afin de mieux appréhender les enjeux de la transition écologique pour les métiers des services de l'automobile et les compétences des salariés.

### **Article 1.2 – Développement de « passerelles » entre certains métiers de la branche des Services de l'Automobile**

Soucieuses de poursuivre une politique proactive de la Branche en matière de GPEC, les organisations soussignées réaffirment leur volonté que soient favorisées des « passerelles » entre certains métiers de la branche des Services de l'Automobile, telle que figurant en annexe du présent accord et qui pourront être amenées à évoluer sur décision des partenaires sociaux au regard des besoins des entreprises et des mutations technologiques des métiers.

Ces passerelles peuvent en effet constituer une réponse efficace et efficiente aux différentes problématiques d'emploi identifiées ci-après :

- difficultés de recrutement, de renouvellement de main-d'œuvre pour certains métiers et l'attractivité des métiers, notamment : mécaniciens, techniciens, dépanneurs, contrôleurs techniques, magasiniers, carrossiers, carrossiers-peintres, peintres et ceux de l'enseignement de la conduite... ;
- développement de la digitalisation et de la numérisation pour les métiers de la vente automobile et de l'après-vente notamment sur le traitement de la data, de la recherche de pannes, ainsi que pour les métiers de l'enseignement de la conduite ;
- professionnalisation du management notamment pour les métiers de la vente et de l'après-vente;
- prise en compte des évolutions sociétales de la mobilité, de l'évolution écologique visant de manière globale l'ensemble des métiers de la Branche et notamment ceux du Cycle (mécanicien cycle, technicien cycle) et les métiers liés au domaine du démontage (démonteur-pollueur VUH) ;
- conservation du patrimoine technique concernant les métiers des véhicules anciens et historiques.

En outre, les organisations soussignées précisent que le développement de « passerelles » entre les métiers de la Branche devra s'appuyer sur le RNQSA et sur les outils existants (CQP et titres à finalité professionnelle, parcours de branche). Il impliquera dans certains cas la construction de nouveaux dispositifs adaptés : parcours de branche, certifications professionnelles, fiches de qualification...

Les organisations soussignées rappellent, à ce titre, qu'il existe au sein de la Branche de nombreuses certifications professionnelles (CQP, titres à finalité professionnelle) à tous les niveaux de qualification (ouvriers-employés, agents de maîtrise et cadres) et dans tous les domaines pouvant faciliter les mobilités professionnelles. En effet, les compétences nécessaires sont définies à partir des activités du métier, puis regroupées en blocs de compétences qui peuvent être spécifiques à une certification ou communs à plusieurs d'entre elles.

Cette construction permet de proposer des formations sur mesure, répondant rapidement aux évolutions des carrières professionnelles et ainsi aux transformations des métiers. Cette architecture en blocs permet ainsi de créer des parcours transverses et verticaux.

### **Article 1.3 – Les acteurs et les moyens dédiés à la GPEC de Branche**

#### **Article 1.3.1 – Un pilotage de la GPEC de Branche par l'ANFA**

Conformément à ses statuts, l'ANFA est chargée de la mise en œuvre des opérations et du suivi prospectif du dispositif visé à l'article 1-22 e) de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile.

Elle apporte, sur mandat de la Commission Paritaire Nationale, son ingénierie pédagogique à l'appui des démarches de GPEC dans la Branche et des actions d'accompagnement, en particulier des actions de formation et de certification, susceptibles d'en être issues.

#### **Article 1.3.2 – Des outils d'observation et de diagnostic efficaces**

La branche des Services de l'Automobile est dotée d'outils d'observation, de diagnostic, d'étude et de suivi efficaces dans le cadre la mise en œuvre de ses politiques de Branche notamment en matière de GPEC.

#### **▪ L'OBSA**

L'OBSA, créé en 2010, permet de mieux connaître la situation et les évolutions économiques et sociales des entreprises du secteur. Il regroupe les compétences de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ), confié à l'ANFA (Association Nationale pour la Formation Automobile), et celles de l'Observatoire de la négociation collective.

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications identifie les évolutions technologiques et les mutations socio-économiques du secteur d'activité et évalue, autant que possible, leurs conséquences sur l'emploi et les dispositifs de formation.

Pour ce faire, l'Observatoire, en s'appuyant sur les bases de données qu'il a développées et les études qualitatives qu'il conduit et qu'il pourrait être amené à mener, constitue un outil indispensable au service de la politique de Branche et spécifiquement en matière de GPEC dans les métiers des Services de l'Automobile.

Le suivi prospectif de la GPEC réalisé par l'OPMQ porte notamment sur :

- les travaux prospectifs en matière d'évolution quantitative des emplois ;
- les travaux relatifs aux mutations du secteur et à leurs effets sur les métiers, les compétences et les qualifications ;
- les travaux relatifs aux nouveaux usages en matière de mobilité ;
- les travaux relatifs à l'évolution des caractéristiques de la population salariée (pyramide des âges, niveaux de certification...) ;
- les travaux relatifs aux pratiques de mobilité professionnelle de la population salariée ;
- les travaux prospectifs liés aux enjeux de la transition écologique pour les métiers des services de l'automobile et les compétences des salariés.

Les actions de GPEC menées au niveau de la Branche font l'objet d'une information régulière établie par l'ANFA et présentée à l'Observatoire de la Branche des Services de l'Automobile (OBSA). Ce rapport détaille les actions réalisées, les objectifs recherchés et les actions correctrices éventuellement nécessaires pour atteindre les objectifs visés.

L'ANFA met à disposition des entreprises et des salariés les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et Qualifications de la Branche (OPMQ) visé à l'article 10 de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au dialogue social dans les services de l'automobile, ainsi qu'à l'ensemble des acteurs de la Branche.

#### **▪ L'Observatoire de l'ANFA**

Créé par les partenaires sociaux de la branche des Services de l'Automobile à la fin des années 1980, l'Observatoire de l'ANFA constitue en tant qu'OPMQ l'outil d'analyse de la relation emploi-formation pour la branche des Services de l'Automobile.

Il a pour mission de suivre les statistiques sectorielles, d'analyser l'évolution des métiers et d'évaluer de manière qualitative et quantitative les besoins en qualification.

## **Article 2 – La GPEC au niveau des entreprises de la Branche**

### **Article 2.1 – Objectifs de la GPEC en entreprise**

Déployée au sein de l'entreprise et s'inscrivant dans ses objectifs stratégiques, les organisations soussignées considèrent que la GPEC doit permettre de :

- anticiper les évolutions auxquelles elle devra faire face ;
- anticiper ses besoins en matière d'emplois et de compétences en lien avec ces évolutions ;
- favoriser le maintien et le développement des compétences de ses collaborateurs voire leur reconversion éventuelle.

Pour ce faire, la GPEC s'attache à :

- assurer le maintien de l'employabilité des salariés ;
- définir des parcours de mobilité ;
- favoriser le respect des dispositions réglementaires et législatives en vigueur en matière de formation professionnelle, d'égalité professionnelle homme/femme, d'insertion professionnelle, de séniors et de handicap ;
- améliorer la qualité des recrutements, et notamment ceux des jeunes, par la connaissance de l'environnement pédagogique, juridique et financier des contrats d'alternance ;
- améliorer les pratiques de gestion des emplois et des compétences ;
- faciliter l'accès aux actions de formation nécessaires ;
- appréhender les enjeux de la transition écologique pour les activités des entreprises et les compétences de leurs salariés.

### **Article 2.2 – Processus de GPEC**

Les organisations soussignées précisent que la démarche de GPEC est introduite par un diagnostic à la fois qualitatif et quantitatif des emplois et des compétences, permettant de mesurer l'écart entre les emplois et les compétences existants dans l'entreprise.

Elle se concrétise par la comparaison de cet écart avec les emplois et compétences cibles requis par l'évolution de la stratégie ou des activités de l'entreprise. Elle se traduit enfin par la définition des actions visant à réduire cet écart.

### **Article 2.3 – Un dialogue social en entreprise encadré**

Pour produire sa pleine efficacité, les organisations soussignées soulignent que la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social organisé et de proximité.

Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers doit être engagée tous les trois ans (ou autre périodicité fixée par accord collectif majoritaire), notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10 du Code du travail :

- dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail,
- dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du Code du travail comportant :
  - au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France.

Cette négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers doit, conformément à la réglementation en vigueur, porter notamment sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du « plan de développement des compétences », en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

La négociation peut également porter notamment sur :

- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise et les mesures d'accompagnement afférentes ;
- les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;
- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés ;
- les mesures visant à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé.

L'accord issu de la négociation doit être porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

En l'absence d'accord, les entreprises recueilleront l'avis des organisations syndicales présentes dans l'entreprise avant la mise en place de moyens de communication spécifiques, visant l'information des salariés sur les évolutions prévisibles des emplois et des compétences et sur les démarches et outils de GPEC proposés par la Branche. Le CSE sera également informé.

Les organisations soussignées encouragent, en outre, les entreprises non soumises à l'obligation triennale de négociation à s'inspirer des dispositions ci-dessus, lorsqu'elles souhaitent s'engager dans une démarche concertée de GPEC.

Par ailleurs, la réussite d'une démarche GPEC en entreprise suppose une implication de l'ensemble des parties prenantes et notamment du Comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe.

Le CSE sera destinataire des informations relatives aux options stratégiques possibles de l'entreprise et aux conséquences anticipées de chaque option en matière d'évolution de l'activité, de métiers impactés, de compétences requises et d'emploi.

Il sera consulté sur les perspectives présentées. Les représentants donnent un avis rédigé commentant les options proposées et formulant, le cas échéant, une option alternative.

Dès la signature de l'accord issue de la négociation collective susvisée, le Comité social et économique ou les commissions spécifiquement désignées à cet effet, lorsqu'elles existent, seront informés du dispositif et des modalités de leur association au processus de GPEC.

En l'absence d'organisations syndicales dans l'entreprise le Comité social et économique sera associé à la mise en place d'un dispositif de GPEC. Les modalités de cette association seront définies après qu'il ait été consulté sur ce point. Le Comité social et économique sera également consulté sur les moyens d'information mis à disposition des salariés.

#### **Article 2.4 – Un déploiement de la GPEC en entreprise facilité par les acteurs de la Branche**

Les organisations soussignées soulignent l'importance de la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la Branche aux fins d'accompagner les entreprises de la Branche dans le déploiement de leur politique de GPEC.

##### **Article 2.4.1 – Un accompagnement des entreprises assuré par l'OPCO Mobilités**

Les organisations soussignées soulignent l'importance du rôle de l'OPCO Mobilités dans le déploiement de la politique de GPEC des entreprises de la Branche, telle que définie dans le présent accord, en les accompagnant notamment sur les thématiques suivantes : management, recrutement et intégration, compétences et formation, gestion des ressources humaines, relation et fidélisation client, organisation et gestion de l'activité, alternance, qualité, sécurité et prévention, RSE, mixité et handicap.

Cet accompagnement se traduit au bénéfice notamment des entreprises de moins de trois cents salariés par l'analyse des besoins des entreprises, de diagnostics RH, la construction de plans d'actions et la mise en œuvre opérationnelle de ces actions, le cas échéant par la prise en charge financière des démarches de GPEC et des actions de formation susceptibles d'en être issues au profit des entreprises.

Les organisations soussignées précisent, en outre, que cet accompagnement doit également bénéficier aux TPE-PME au travers d'actions adaptées de diagnostic et de conseil. L'OPCO Mobilités définira le contenu des prestations sous forme d'appel d'offres sous le contrôle de ses instances (Conseil des métiers, Conseil d'administration) et organisera l'information des entreprises.

Des actions spécifiques en matière de GPEC (diagnostic, conseils) peuvent également être mises en place par l'OPCO Mobilités au profit des Groupes de Distribution des Services de l'Automobile (GDSA), qui rassemblent une ou plusieurs marques et répartis sur des aires géographiques et des zones de chalandise variables.

L'OPCO Mobilités poursuivra, par ailleurs, par l'intermédiaire de son site internet, dans le cadre de sa communication et ses actions de terrain, la valorisation des actions d'accompagnement mises en œuvre au bénéfice des entreprises de la Branche en matière de GPEC.

#### **Article 2.4.2 – Un accompagnement des entreprises assuré par les organismes de formation de la Branche**

Les organisations soussignées soulignent également l'importance du rôle des organismes de formation de la Branche (GNFA, INCM) auprès des entreprises dans le déploiement de leur politique de GPEC.

Ils mobilisent leurs moyens humains et techniques dans l'intérêt collectif de la Branche pour la mise en œuvre des objectifs définis dans le présent accord. Ils répondent sur l'ensemble du territoire métropolitain aux sollicitations des entreprises qui souhaitent son intervention. Ils délivrent des prestations dédiées à la GPEC.

Le GNFA développe, en outre, les services et outils nécessaires à cet effet, en particulier l'outil de diagnostic des emplois et des compétences e-profil<sup>®</sup> visé à l'article 2.5.3.

#### **Article 2.5 – Les outils mis à disposition par la Branche au service des démarches GPEC dans les entreprises**

Les organisations soussignées rappellent que les entreprises de la Branche disposent de nombreux outils mis en place par la Branche au soutien du développement de leur politique de GPEC.

##### **Article 2.5.1 – Le Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile (RNQSA)**

Véritable cartographie des métiers, le RNQSA visé à l'article 1-20 b) de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile, permet aux **entreprises** d'identifier les **emplois types de la Branche** et les **activités exercées**, de positionner un salarié sur des échelons au sein de catégories socio-professionnelles, d'identifier les prérequis, voire les formations sur lesquelles rechercher un alternant pour un poste à pourvoir.

Il est développé, sur mandat de la CPN, par l'ANFA et spécifiquement conçu pour les entreprises et les actifs souhaitant s'informer sur les formations liées aux métiers des services de l'automobile. Il fait l'objet d'une actualisation semestrielle aux fins de s'adapter à l'évolution des besoins des entreprises, ainsi qu'aux évolutions réglementaires.

Il recense l'ensemble des métiers et des formations de la branche. Il sert de support à l'élaboration des cartographies d'emplois mobilisables à l'occasion des démarches de GPEC.

Il est mis à disposition des entreprises et des salariés sur le portail de la Branche « services-automobile.fr » ainsi que sur le site de l'ANFA « anfa-auto.fr ». Les fiches de qualification y sont inscrites par échelon et par catégorie professionnelle. Ces données sont autant de repères pour les entreprises et les salariés pour qualifier les activités requises pour chaque poste, et identifier les modes d'accès et évolutions possibles.

**Les organisations soussignées soulignent, à ce titre, le caractère unique de cet outil qui définit plus de cent emplois au sein de quatorze filières professionnelles.**

Il est également utilisé pour l'élaboration des référentiels « Emplois / Compétences » contenus dans l'outil e-profil<sup>®</sup> visé à l'article 2.5.3.

##### **Article 2.5.2 – Le Répertoire National des Certifications des Services de l'Automobile (RNCSA)**

Conçu et développé également par l'ANFA, le RNCSA, visé à l'article 1-20 c) de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile, indique aux entreprises et aux salariés de la branche l'ensemble des certifications professionnelles permettant d'accéder aux différentes qualifications du RNQSA.

Il est composé de certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche, de titres à finalité professionnelle et des diplômes. Il donne une vision globale des certifications envisageables : du CAP au diplôme d'ingénieur. Les certifications peuvent être préparées par l'alternance, par l'enseignement sous statut scolaire, par la formation continue, par la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) pour les certifications enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), ou encore via le dispositif de « reconnaissance de l'expérience » pour permettre l'obtention d'une certification de branche non enregistrée au RNCP.

Il constitue également un outil indispensable pour les entreprises de la Branche qui peuvent y recourir à l'occasion d'une démarche de GPEC pour le recrutement de jeunes, la reconnaissance ou le développement des compétences de leurs salariés, l'accompagnement de leur mobilité horizontale ou verticale interne à l'entreprise voire leur reconversion.

### **Article 2.5.3 – Outil électronique e-profil®**

Sur support informatique, l'outil e-profil®, développé par le GNFA, permet la passation de divers types de questionnaires devant permettre l'identification des besoins de formation nécessaires au projet de l'entreprise.

### **Article 2.5.4 – Autres outils de Branche**

Les organisations soussignées précisent que la Branche engage, par ailleurs, un travail de mutualisation des outils « bourses à l'emploi » existants (IRP AUTO, ANFA...) aux fins d'une mise en place d'un outil performant au service des parties prenantes de la Branche.

### **Article 2.6 – Des dispositifs « promus » et développés par la Branche au soutien des politiques de GPEC en entreprise**

Les organisations soussignées soulignent l'importance d'une action coordonnée des partenaires sociaux, des entreprises et salariés de la Branche, de l'ANFA, de l'OPCO Mobilités et des organismes de formation de la Branche au regard des dispositifs développés et mis en œuvre par la Branche au service des démarches GPEC dans les entreprises.

#### **Article 2.6.1 – Tutorat et transfert des savoir-faire**

Les organisations soussignées souhaitent faire du développement de la fonction de tuteur (contrat de professionnalisation) ou de maître d'apprentissage (contrat d'apprentissage) une composante de la politique de formation des jeunes de la Branche et de la politique de GPEC dans les entreprises de la Branche.

La mise en place d'un tutorat organisé dans l'entreprise constitue un moyen important au service de la qualité de la formation et du suivi des jeunes en entreprises. Il concourt à leur professionnalisation, à une meilleure insertion professionnelle, à leur fidélisation, à la transmission et à la pérennité des compétences, du savoir-faire requis pour l'emploi occupé.

Les organisations soussignées rappellent que les entreprises de la Branche bénéficient :

- d'un accompagnement technique et d'ingénierie de la part de l'ANFA dans la construction et la mise en œuvre de leurs projets emploi-formation sur le champ du tutorat ;
- et de la prise en charge des actions de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage (frais pédagogiques) par l'OPCO Mobilités, selon le montant horaire et la durée maximale prévus par les dispositions réglementaires en vigueur.

Les organisations soussignées encouragent, à cet égard, l'ensemble des parties prenantes (OPCO Mobilités, ANFA, organisations patronales et syndicales) à valoriser la fonction tutorale, au travers d'actions de communication et de promotion dédiées au tutorat afin de rappeler son importance dans l'apprentissage et la transmission des compétences et de présenter les différents dispositifs de formation dédiés et de financements associés via l'OPCO Mobilités :

- présentation des dispositifs de formations existants en la matière ;
- promotion de la « Charte Entreprise Formatrice » pour les entreprises souhaitant s'investir qualitativement dans l'accueil des alternants ;
- valorisation de l'indemnité liée à la fonction tutorale versée aux entreprises de la Branche (sous réserve de respecter les conditions d'éligibilité).

#### **Article 2.6.2 – Mentorat**

Selon les caractéristiques de la pyramide des âges dans l'entreprise, des pratiques de recrutement et d'emploi, de la gestion de carrière notamment des seniors, les organisations soussignées encouragent, par ailleurs, les entreprises de la Branche dans le cadre du déploiement de leurs politiques de GPEC à mettre en œuvre des actions en matière de mentorat.

Les organisations soussignées définissent le mentorat comme l'accompagnement par une personne expérimentée d'un domaine d'une autre personne entrante ou déjà présente dans l'entreprise, dans l'objectif de partage de son expérience.

Il a vocation à permettre au « mentoré » d'améliorer ses compétences ou capacités et de se sentir plus à l'aise ou plus autonome pour construire et avancer dans sa carrière.

Il s'agit d'une relation de transition et de partage dans l'évolution de chacun d'eux (savoirs, savoir-faire et savoir-être) visant, par ailleurs, à favoriser les liens internes dans l'organisation.

Conscients de l'impact de la démarche sur l'attractivité des métiers de la Branche et de l'intérêt sociétal du mentorat, les organisations soussignées souhaitent approfondir l'opportunité de formaliser un dispositif de mentorat, au sein de l'entreprise ou « intra-Branche », avec l'appui technique de l'ANFA et de l'OPCO Mobilités, afin de permettre aux salariés volontaires des entreprises de la Branche de s'engager dans cette démarche dans le cadre de leur activité professionnelle.

#### **Article 2.6.3 – « Parcours de branche »**

Les organisations soussignées rappellent que les « parcours de branche » ont été construits en fonction des priorités définies par la branche des Services de l'Automobile en matière de problématiques d'emplois, de compétences et de formation. Ils doivent permettre l'atteinte d'un seul objectif professionnel, susceptible d'être décliné en plusieurs compétences et de répondre aux attentes des entreprises de la Branche et de leurs salariés en matière de GPEC.

Afin de faciliter leur mise en œuvre, les parcours peuvent être multimodaux.

Elles soulignent que si un parcours de branche n'est pas nécessairement certifiant, il peut néanmoins, aboutir à l'obtention, par la VAE en particulier, d'un bloc de compétences constitutif d'une certification de Branche (CQP, Titre à finalité professionnelle) ou d'une certification de Branche dans son intégralité.

Des parcours de branche seront construits en tant que de besoin et feront l'objet d'une actualisation régulière afin de s'adapter aux besoins des entreprises.

La promotion de ces parcours sera assurée par les acteurs de la Branche.

Les organisations soussignées soulignent que les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient au titre de ces « parcours » d'une prise en charge financière par l'OPCO Mobilités.

#### **Article 2.6.4 – Validation des acquis de l'expérience**

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle. La certification qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un CQP doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le dispositif de « reconnaissance de l'expérience » au niveau de la Branche permet, en outre, l'obtention d'une certification de branche non enregistrée au RNCP.

Les organisations soussignées encouragent le développement de démarches VAE par les entreprises de la Branche. Dans le cas particulier des CQP de la Branche, ces démarches pourront être conjuguées, pour l'obtention de la certification, à la mise en œuvre d'actions de formation continue.

Les organisations soussignées s'engagent à développer l'information et la promotion de ce dispositif auprès des entreprises et des salariés afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite.

#### **Article 2.6.5 – Entretien professionnel**

Les organisations soussignées rappellent que l'entretien professionnel, visé à l'article 1-21 d) de la Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile, et sous réserve de dispositions spécifiques des accords d'entreprises en vigueur, est dans le cadre d'une démarche GPEC un outil partagé au service de l'entreprise et du salarié.

Il permet, ainsi, d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Tous les six ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur

### **Article 3 - La GPEC, un outil d'employabilité pour les salariés de la Branche**

Les organisations soussignées rappellent que la GPEC doit constituer un outil privilégié pour contribuer aux évolutions de carrière des salariés et à la sécurisation de leur parcours professionnel. Elle fournit un cadre de réflexion leur permettant d'être acteur de leur vie professionnelle en leur donnant, en particulier, la possibilité d'effectuer des choix pertinents en matière d'acquisition de compétences, de formation, de certification, de qualification ou de mobilité professionnelle.



## **Article 3.1 – Accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle des salariés en dehors de l'entreprise**

### **Article 3.1.1 - Le Conseil en évolution professionnelle**

Les organisations soussignées précisent que tous les salariés de la Branche doivent pouvoir bénéficier, sur l'ensemble du territoire, d'un Conseil en évolution professionnelle (CEP) qui a pour finalité première l'amélioration de leur qualification.

L'opérateur du CEP 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.

Le CEP a pour objectif de faciliter 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 également les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

Ce service est assuré gratuitement par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'État et les régions.

Les organisations soussignées précisent que l'OPCO Mobilités apporte son concours, aux plans national et régional, pour informer les salariés, y compris par l'intermédiaire de leurs employeurs, de l'existence de ce service.

De la même manière, elles souhaitent que l'ANFA mette à disposition des opérateurs du CEP ses outils de communication sur la connaissance des métiers et les cartes régionales de formation.

### **Article 3.1.2 – Diagnostic individuel des compétences**

Les organisations soussignées considèrent que chaque salarié qui le souhaite doit pouvoir disposer régulièrement d'un état de ses compétences professionnelles.

A ce titre, il dispose de la possibilité, tous les 5 ans, de s'inscrire auprès du GNFA en vue de bénéficier du diagnostic individuel des compétences dès lors que ce dispositif existe pour l'activité de l'entreprise dont relève l'intéressé.

Cette action, qui se déroule hors du temps de travail effectif, sera prise en charge par l'ANFA selon les conditions décidées par ses instances.

Le salarié bénéficiaire de ce diagnostic se verra présenter par le GNFA un parcours de formation individualisé dont il pourra entretenir son employeur. Dans ce cas, l'employeur qui souhaiterait donner suite à cette initiative saisira l'OPCO Mobilités pour un financement éventuel.

### **Article 3.1.3 – Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Les organisations soussignées rappellent que la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle. La certification qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un CQP doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le dispositif de « reconnaissance de l'expérience » au niveau de la Branche permet, en outre, l'obtention d'une certification de branche non enregistrée au RNCP.

### **Article 3.1.4 – Passeport d'orientation, de formation et de compétences**

Les organisations soussignées rappellent que chaque titulaire du compte personnel de formation peut disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences grâce au site d'accès dédié au compte personnel de formation, géré par la Caisse des dépôts et consignations (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>).

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à chaque salarié de recenser les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, conformément aux modalités déterminées par les dispositions réglementaires.

Le passeport reste un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire qui seul peut en autoriser la consultation.

Les organisations soussignées souhaitent que l'OPCO Mobilités puisse relayer, via son site internet, toute information utile concernant ce passeport, afin d'informer les salariés de l'utilité de ce dispositif et de favoriser le recours à celui-ci.

## **Article 3.2 – L’accompagnement de l’évolution et de la sécurisation professionnelle dans l’entreprise**

### **Article 3.2.1 – Entretien professionnel**

Les organisations rappellent que les salariés bénéficient à leur initiative ou à celle de leur employeur, selon les modalités prévues par l'article 1-21 d) de la Convention collective, et sous réserve de dispositions spécifiques des accords d'entreprises en vigueur, d'un entretien leur permettant d'élaborer leur projet professionnel à partir de leurs souhaits, de leurs aptitudes et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Il permet, ainsi, d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Tous les six ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

### **Article 3.2.2 – Périodes de mobilité volontaire**

Les organisations soussignées précisent, en outre, que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 3.3 – Accompagnement des situations particulières**

### **Article 3.3.1 – Salariés en situation de handicap**

Les organisations soussignées indiquent que l'accès et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap sont des enjeux essentiels pour les entreprises de la Branche.

Elles souhaitent que l'OPCO Mobilités continue à accompagner, à ce titre, les entreprises dans leurs démarches d'intégration et d'inclusion des salariés en situation de handicap, au travers de son ingénierie pédagogique et financière pour la conception et la mise en œuvre d'actions favorisant l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap.

L'OPCO Mobilités favorisera également l'accès de ces salariés à l'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord.

Par ailleurs, dans le cadre de l'organisation des jurys des CQP, ainsi que des titres de la branche des métiers de l'automobile (en alternance, en formation continue, en POEC et pour les demandeurs d'emploi), l'ANFA continuera à veiller à la prise en compte de la situation de handicap des candidats et à l'adaptation de leurs évaluations.

Enfin, conformément à la réglementation en vigueur, l'ANFA continuera à intégrer la prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle pour l'appréciation de la qualité du référentiel de compétences d'un projet de certification professionnelle.

### **Article 3.3.2 – Salariés en situation d'illettrisme**

L'illettrisme vise les personnes qui, après avoir été scolarisées, n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul, des compétences de base, pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante. Il s'agit pour elles de réapprendre, de renouer avec la culture de l'écrit, avec les formations de base (1)

Les organisations soussignées souhaitent que l'OPCO Mobilités puisse apporter son ingénierie pédagogique et financière pour accompagner les salariés en situation d'illettrisme afin de favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle.

Elles rappellent que, par son adhésion à l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI), l'OPCO Mobilités est pleinement engagé à lutter par son action contre l'illettrisme. Il bénéficie ainsi des outils et des ressources de l'ANLCI, notamment pour l'aide au repérage des personnes en situation d'illettrisme et à la construction de parcours au bénéfice notamment des salariés et des entreprises de la branche des Services de l'Automobile.

(1) Source : Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme