

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux  
**TRAVAUX PUBLICS**  
**Tome I : Accords nationaux**

---

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux  
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

---

Brochure n° 3193

Convention collective nationale  
IDCC : 1596. – **BÂTIMENT**  
**Ouvriers**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale  
IDCC : 1597. – **BÂTIMENT**  
**Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF À LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS  
DANS LES ASSOCIATIONS RÉGIONALES  
NOR : ASET1950777M

Entre :

CCCA BTP,

D'une part, et

CFDT FNSCB ;

CFTC CFA BTP ;

CGT-FO CFA BTP ;  
CFE-CGC CFA BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

### A. – Une ambition pour le réseau et ses salariés

Les compétences sont doublement au cœur de l'activité des associations régionales paritaires du réseau du CCCA-BTP ci-après dénommées associations régionales.

D'une part, elles constituent la clé de la qualité du service rendu aux apprenants et aux entreprises qui les recrutent, et, d'autre part, elles sont au cœur du métier même des CFA dont la fonction est de développer les compétences des publics qu'ils accueillent, accompagnent, forment et insèrent.

L'ambition du réseau des associations régionales est :

- de renforcer l'excellence des activités mises en œuvre au bénéfice des apprenants et des entreprises du BTP ;
- de développer de nouvelles activités s'inscrivant dans le champ de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de permettre aux salariés du réseau de saisir toutes les opportunités de développement professionnel que cette ambition fera émerger et d'assurer leur employabilité.

C'est avec les salariés d'aujourd'hui que seront relevés les défis à venir.

Ce constat, qui est également une volonté, suppose une vision partagée des parties signataires au présent accord des évolutions des activités, une stratégie pluriannuelle identifiée et communiquée, la mise en place de processus de gestion des ressources humaines cohérents et performants incluant la reconnaissance des compétences acquises, ainsi que la mobilisation de tous les acteurs pour un projet clair.

L'ambition du présent accord est de fournir un cadre pour l'anticipation des besoins en compétences en vue du développement des activités des associations régionales, de la gestion des parcours professionnels individuels et collectifs ainsi que pour la mise en adéquation des moyens mobilisés à cet effet.

### B. – Environnement en mutation

Le présent accord est conclu pour la période du 1<sup>er</sup> février 2019 au 31 janvier 2022, ce qui correspond à la période de première mise en œuvre de la transformation de l'apprentissage souhaitée par le gouvernement et transcrite dans la loi du 5 septembre 2018.

L'ambition du gouvernement est de faire de l'apprentissage une voie de formation ouverte à tous les jeunes, tous les métiers, pour une formation professionnelle de qualité.

Pour cela, dès 2019 les CFA acquièrent la liberté de décider, dans le cadre défini par leur association régionale, des ouvertures de sections professionnelles avec un financement garanti. En 2020, les CFA détermineront librement l'ensemble de leur offre d'apprentissage dans le cadre d'un marché ouvert dont l'État garantit le financement à concurrence des coûts déterminés par les branches professionnelles et validés par France Compétences.

Les évolutions portées par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, dont l'élargissement de la définition de l'action de formation ou encore l'accent mis sur la pédagogie de l'alternance, offrent aux CFA du réseau des opportunités de développement de

leur action. Le plein exercice des responsabilités confiées aux branches et aux CFA suppose des évolutions dans les activités, les organisations, les métiers et les compétences.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de ces évolutions qui ne situent plus l'apprentissage dans un environnement de formation initiale et de service public mais au sein de la formation professionnelle en alternance sous contrat de travail. Il s'inscrit également dans le cadre des attentes de la branche professionnelle sur la formation professionnelle, l'emploi et l'évolution des compétences des salariés et par conséquent les priorités fixées au CCCA-BTP et au réseau paritaire.

Au-delà du cadre réglementaire et financier de l'apprentissage, les associations régionales sont confrontées à bien d'autres évolutions, en cours ou à venir, parmi lesquelles :

- les évolutions des activités et métiers du BTP, des attentes des entreprises et des apprenants vis-à-vis de la formation et de l'emploi ;
- l'inscription de l'apprentissage dans le champ de la formation professionnelle ;
- l'évolution des technologies et notamment le développement du numérique dans la formation ;
- les enjeux liés au développement durable particulièrement dans le secteur du BTP ;
- les transformations organisationnelles auxquelles le réseau a été confronté ces dernières années ;
- les impacts des négociations de branche à venir sur le cadre organisationnel et financier de la formation professionnelle.

Les associations régionales disposent d'atouts majeurs pour faire de ces transformations des opportunités.

Ces mutations rapides, profondes, impactent fortement l'activité des associations régionales dans un contexte qui devient moins institutionnel et de plus en plus concurrentiel.

Dans un contexte de volonté politique nationale d'augmenter significativement le nombre d'apprentis, de volonté des partenaires sociaux des branches BTP de développer la formation continue, le réseau des associations régionales dispose d'atouts majeurs pour faire de ces transformations des opportunités.

### C. – Objectifs de l'accord

Le présent accord a vocation, conformément au plan stratégique du CCCA-BTP, à permettre au réseau des associations régionales de maintenir et développer des services de qualité au bénéfice des apprenants et des entreprises du BTP.

Le présent accord entend favoriser la capacité d'initiative des salariés en matière de développement des compétences, d'évolution professionnelle, de mobilité professionnelle ou géographique.

Il doit permettre que chaque salarié du réseau puisse disposer d'une information sur les compétences attendues aux activités du réseau et les moyens qui sont mis à sa disposition pour la gestion de son parcours professionnel et de son employabilité.

L'atteinte de ces objectifs suppose des partages d'information, des moyens organisationnels de pilotage et d'évaluation, humains et financiers, et une volonté commune de faire face aux défis de demain.

De ce point de vue, l'accord de GPEC devient une opportunité de réunir les différentes parties prenantes, notamment au sein d'un observatoire des métiers et des compétences des associations régionales défini au chapitre I<sup>er</sup>, autour d'une vision partagée des évolutions à venir permettant de :

- disposer d'une meilleure visibilité sur les forces et faiblesses des activités et compétences actuellement mises en œuvre au sein du réseau des associations régionales ;
- mieux anticiper les transformations qui en découlent ;
- mieux adapter les dispositifs RH actuels afin d'accompagner les associations régionales et les salariés dans leur anticipation et adaptation aux défis à relever.

## D. – Logique de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans une logique de compétences et non une logique de métiers.

Les parties signataires considèrent en effet que les transformations en cours sont de nature à impacter tous les métiers (par exemple : le numérique, les comportements des apprenants, la diversification des activités, le développement de l'attractivité...).

Il s'agit moins d'une transformation de la structure des métiers que d'une évolution de leur contenu ou de la manière de les exercer (compétences individuelles), ou encore d'une nécessité de renforcer les coopérations entre les métiers au sein des structures (compétences collectives).

Dès lors, la logique de compétences s'attache à identifier les compétences clés qui doivent être maintenues, renforcées, développées ou acquises au regard des activités que le réseau a l'ambition de mettre en œuvre.

L'accord devra permettre de réaliser une cartographie métiers/compétences des associations régionales en distinguant notamment :

- les métiers émergents : il s'agit de métiers non identifiés initialement dans les familles de métiers du réseau mais qui seront nécessaires au développement des activités envisagées ;
- les métiers en tension : un métier en tension se traduit par une compétence particulière faisant défaut, ou rare sur le marché ou au sein des associations régionales. Il risque ainsi de ne pas être pourvu par manque de ressources disponibles : difficulté à recruter, long apprentissage nécessaire ;
- les métiers en mutation : Il s'agit de métiers qui connaissent une évolution de leur contenu et de leur champ de compétences rendue nécessaire par l'évolution du contexte économique, législatif, technique, technologique (facteurs externes) et/ou organisationnel (facteur interne).

Le présent accord favorise ainsi les initiatives des salariés pour le développement de leurs compétences et s'attache à valoriser les projets individuels en donnant de la visibilité, des outils et des moyens afin que chacun puisse se positionner dans les évolutions à venir et être acteur de son parcours professionnel.

Les parties signataires au présent accord entendent que soient examinées les possibilités d'évolution interne avant tout recours à un recrutement externe.

## E. – Caractère normatif de l'accord

Conformément à la convention de relation qui lie l'association régionale et le CCCA-BTP, le présent accord est directement applicable au sein des associations régionales et des CFA.

La déclinaison régionale de sa mise en œuvre, conformément à l'article 5.4 du présent accord, s'effectue au regard des spécificités territoriales dans le respect des principes qu'il énonce et en utilisant les méthodes, outils et moyens qu'il mobilise au profit du réseau et de ses salariés dans les conditions énoncées à l'article 5.4.

Dans ce cadre, le présent accord établit un glossaire GPEC permettant de partager le vocabulaire utilisé et de s'assurer de sa bonne appropriation par l'ensemble des parties prenantes et sur l'ensemble des associations régionales (cf. annexe 1).

Les signataires s'assurent de la mise en œuvre du présent accord et de son suivi dans les conditions prévues au chapitre VII.

## F. – Différents acteurs et le principe de transparence

Les parties à la négociation se sont engagées à adopter un comportement loyal, en toute transparence, les unes vis-à-vis des autres afin de permettre le bon déroulement de la mise en place de cet accord. Elles s'engagent dans une démarche GPEC de coresponsabilité dans l'atteinte des objectifs.

Dans ce cadre, les associations régionales associent les représentants du personnel le plus en amont possible et informent les salariés concernés dès la phase d'information et de consultation sur le projet puis tout au long de sa mise en œuvre.

Les parties signataires du présent accord affirment qu'en aucun cas celui-ci n'est destiné à servir de point d'appui à une régulation des effectifs, ou à un accord ayant un tel objet. Ce principe s'applique également aux déclinaisons régionales du présent accord.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES DES ASSOCIATIONS RÉGIONALES

#### 1.1. Missions

Il est mis en place au niveau national un observatoire des métiers et des compétences des associations régionales qui a pour missions de :

Identifier les évolutions qui vont influencer sur les emplois, sur les métiers, sur les qualifications et sur les compétences des salariés du réseau. Cette mission se traduit par :

- la collecte d'informations, existantes ou à constituer selon les recommandations de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales ;
- la mise en forme de ces informations et leur analyse ;
- la consolidation nationale des informations pertinentes pour la GPEC.

Caractériser les évolutions de l'environnement, réglementaires, technologiques, organisationnelles, économiques et leurs effets sur les secteurs d'activité des associations régionales et sur les parcours professionnels des salariés :

- par la collecte d'informations politiques, économiques et réglementaires ;
- par la mise en forme de données nationales et leur analyse.

Formuler des observations, préconisations et alertes :

- elles sont mises à disposition du réseau ;
- elles sont accessibles à tous les acteurs.

Construire des outils pour la mise en œuvre de la GPEC et veiller à leur adaptation :

- l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales construit les outils GPEC listés par l'accord ;
- il a capacité à faire évoluer ces outils voire à en construire de nouveaux.

Assurer le pilotage de la mise en œuvre de l'accord et suivre son application dans les régions :

- l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales définit les indicateurs d'évaluation des actions mises en œuvre dans le cadre de la GPEC.

Apporter un appui aux acteurs de la GPEC :

- en mettant à leur disposition les informations nécessaires.

Définir les modalités de transmission des informations par les associations régionales.

#### 1.2. Composition

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales est composé :

- d'un collège représentant les organisations syndicales nationales représentatives, à raison de 2 sièges par organisation. Chaque organisation désigne un titulaire qui peut inviter tout représentant de son organisation ou un expert GPEC ;
- d'un collège d'un nombre de sièges et de titulaires équivalent, représentant les structures employeurs : CCCA-BTP et associations régionales, y compris deux experts GPEC au maximum.

Les parties au présent accord confient au CCCA-BTP la présidence de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

### 1.3. Fonctionnement

Les parties au présent accord confient au CCCA-BTP le secrétariat administratif de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales à l'exception du secrétariat de séance.

Le CCCA-BTP se charge ainsi de l'envoi des convocations avec copie aux associations régionales concernées.

Le secrétariat de séance est confié à la délégation salariale.

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales se réunit trimestriellement et pour la première fois dans le mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Pour l'année 2019, un calendrier spécifique est adopté lors de la première réunion, en lien avec le programme de travail décidé pour cette même année au regard de la mise en œuvre du présent accord.

La dernière réunion de l'année civile fixe le calendrier des réunions de l'année suivante.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des titulaires des deux collèges.

Les réunions font l'objet d'un relevé de décisions établi par le secrétaire désigné en début de séance.

À l'issue de chaque réunion, est établi l'ordre du jour de la réunion suivante.

Les associations régionales concernées sont informées dans les meilleurs délais à la suite de chaque réunion de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales de la participation de leur salarié désigné par l'organisation syndicale nationale représentative pour participer à la réunion suivante de l'observatoire. Le CCCA-BTP est également destinataire de cette information.

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales élabore son règlement intérieur.

### 1.4. Moyens

Le temps passé par les membres de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales aux réunions est du temps de travail effectif.

Chaque organisation syndicale dispose en complément du temps consacré aux réunions, d'un crédit pour préparer ces réunions de 14 heures de délégation par réunion, avec report possible sur le trimestre suivant dans la limite de 50 % de ce crédit. La répartition de ces heures devra être communiquée aux associations régionales concernées et au CCCA-BTP dans les meilleurs délais à la suite de chaque réunion de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

Dans le cadre du lancement de ses travaux, et afin qu'ils puissent exercer l'ensemble de leurs attributions, une formation commune sera assurée aux membres de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales (à raison de deux membres par organisation syndicale et d'un nombre équivalent pour le collègue employeur).

Les travaux menés par l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales font l'objet d'une publication dans un espace collaboratif partagé ouvert au titulaire de chaque organisation syndicale et à la délégation patronale.

Les frais de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales sont pris en charge par le CCCA BTP après validation de ce dernier. Le CCCA BTP assure également la prise en charge des frais de déplacement de la délégation salariale et l'indemnisation forfaitaire auprès des associations régionales de l'incidence financière de cette délégation selon les conditions prévues dans le cadre de la représentation syndicale nationale. Le CCCA BTP assure enfin la prise en charge des frais de déplacement et de restauration de l'expert désigné par une organisation syndicale nationale.

## CHAPITRE II

### OUTILS DE LA GPEC ET LEUR MISE EN ŒUVRE

#### 2.1. Outils à mettre en place dans le cadre de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales

Pour faciliter le déploiement de l'accord GPEC au sein des associations régionales et garantir une démarche collective fondée sur un socle de pratiques et outils RH, cohérent et professionnalisant, un ensemble d'outils clés de GPEC est mis à disposition des associations régionales.

Ces outils sont élaborés dans le cadre de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

Les outils à mettre en place au niveau national sont les suivants :

- une cartographie actualisée des métiers du réseau précisant les familles professionnelles et les métiers rattachés à ces dernières ;
- des fiches métiers décrivant, pour chaque métier, les principales activités et compétences mises en œuvre et incluant notamment les trois points suivants :
  - une matrice d'analyse des métiers destinée au suivi des tendances d'évolution des métiers (émergents, en tension, en mutation) ;
  - des portraits statistiques de chaque métier permettant de visualiser et suivre les principaux chiffres clés (effectifs, ancienneté, âge, répartition hommes/femmes, indicateurs de mobilité, etc.) ;
  - des aires de proximité et de passerelles entre les métiers offrant la possibilité de visualiser les points communs en termes d'activités et de compétences entre les métiers ;
- une bibliothèque des activités et une bibliothèque des compétences listant les activités et compétences décrites par degrés de maîtrise, mises en œuvre par l'ensemble des familles de métiers ;
- une cartographie des activités et une cartographie des compétences permettant de visualiser les principales tendances d'évolution des activités (en déclin, stables, en développement, nouvelles) et des compétences (maîtrisées, à développer, à acquérir).

En appui à ces travaux, l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales définira un glossaire des termes qu'il sera amené à utiliser.

Aucun outil précédemment décrit ne comporte d'informations relatives aux personnes occupant les différents métiers. Les positionnements individuels ne relèvent pas des informations partagées au niveau national mais des processus de management des ressources humaines propres à chaque association régionale.

#### 2.2. Déclinaison opérationnelle au niveau des associations régionales

Afin de préparer le déploiement de l'accord GPEC sur le territoire, il sera demandé à chaque association régionale de compléter un état des lieux RH.

Cet état des lieux permet, entre autres, d'apprécier le niveau d'accompagnement au changement et le degré d'apport d'outils à envisager au niveau national pour épauler les associations régionales dans le déploiement de l'accord GPEC.

Le contenu de cet état des lieux et son échéancier seront définis dans le cadre de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

Les états des lieux RH seront transmis par les associations régionales au CCCA-BTP qui les mettra à disposition de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales sous forme consolidée.

Au-delà de l'état des lieux RH, le déploiement de l'accord, devra nécessairement prévoir l'élaboration et la mise en place, par chaque association régionale, d'un certain nombre d'actions, sur la base des outils clés décrits à l'article 2.1 ci-dessus.

Ce travail doit servir de base au plan de développement des compétences individuelles et collectives que les associations régionales adopteront au cours de l'année 2019 et qui inclura les perspectives pour les années suivantes.

Les représentants du personnel des associations régionales seront associés à ce travail à travers l'information et la consultation du comité d'entreprise, ou du comité social et économique dès sa mise en place, dans le cadre prévu par les dispositions en vigueur.

Le CCCA-BTP s'appuiera également sur ces informations et sur les travaux de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales pour définir le dispositif de professionnalisation des personnels des associations régionales.

Les associations régionales s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la diffusion des informations transmises par le CCCA-BTP, notamment à la suite des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales, aux salariés et à leurs représentants.

### CHAPITRE III

#### DISPOSITIFS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Les parties signataires au présent accord souhaitent rappeler que le présent accord s'inscrit dans une démarche qui vise à anticiper les écarts d'effectifs et/ou de compétences, pour répondre aux évolutions des besoins des associations régionales avec une attention plus particulière concernant les métiers en mutation.

À ce titre, elles rappellent les dispositifs sur lesquels s'appuyer.

##### 3.1. Entretiens professionnels

L'entretien professionnel a pour objectif de permettre à l'employeur et au salarié de faire le point sur les souhaits et les possibilités d'évolution. Il permet d'identifier les projets qui pourraient être partagés et vise ainsi à déterminer les compétences qui pourraient être développées dans le cadre d'un projet partagé.

Il n'a pas pour objet d'évaluer le travail du salarié ni les compétences nécessaires à sa réalisation. Cette évaluation relève de l'entretien managérial, dont la mise en œuvre appartient aux associations régionales.

Le CCCA-BTP met à disposition des associations régionales un guide pratique ainsi qu'une trame d'entretien professionnel, utilisable notamment pour le compte rendu et qui fixe un contenu minimal de l'entretien. Il organise une formation à la réalisation de l'entretien professionnel à destination des managers et des salariés du réseau.

Cet entretien donne lieu à un compte rendu écrit signé par les deux parties dans les 15 jours suivants.

Les résultats de l'entretien sont, notamment, pris en compte pour l'élaboration du plan de développement des compétences.

Les outils de gestion des compétences listés à l'article 2.1 sont accessibles aux managers et aux salariés dans le cadre de la préparation de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel doit être réalisé au moins une fois tous les 2 ans pour tous les salariés. En cas de nécessité, l'entretien peut être réalisé tous les ans. Dans ce cas, la périodicité passe à trois entretiens tous les 6 ans.



Afin de permettre une bonne préparation de l'entretien professionnel, le salarié est informé de la date de sa réalisation au moins 15 jours à l'avance. À cette occasion, il est informé des objectifs de l'entretien, du support qui sera utilisé et des informations dont il doit disposer.

Le CE ou le CSE est consulté tous les ans sur la réalisation des entretiens professionnels et l'état des lieux récapitulatif à 6 ans.

### 3.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences est une démarche individuelle qui peut être mise en œuvre dans le cadre du CPF, avec ou sans l'accord de l'employeur, et/ou du plan de développement des compétences.

Les associations régionales peuvent proposer, dans le cadre du plan de développement des compétences, des bilans de compétences. Les critères permettant d'identifier les salariés concernés sont adoptés après consultation du CE ou du CSE. Dans ce cas, le bilan de compétences est suivi pendant le temps de travail dans la limite de 24 heures.

Pour les métiers identifiés comme étant en mutation, le bilan de compétences est réalisé pendant le temps de travail sur demande du salarié. Le compte rendu du bilan est alors communiqué au salarié et à l'employeur.

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales propose les métiers concernés, lesquels peuvent faire l'objet d'une adaptation au niveau local après information consultation du CE ou du CSE.

### 3.3. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et s'il y a lieu d'établir un projet d'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise. Il est assuré par les conseillers des organismes habilités à réaliser cette prestation, soit par la loi soit par France Compétences.

Une information sur le CEP et les organismes habilités est réalisée dans le cadre de chaque entretien professionnel.

Lorsqu'un salarié souhaite bénéficier d'un CEP et qu'il en informe l'employeur, celui-ci envisagera les possibilités d'aménagement d'horaires pour faciliter le suivi du CEP.

Pour les métiers identifiés comme étant en mutation, le CEP doit être réalisé pendant le temps de travail sur demande du salarié. L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales définit les métiers concernés, lesquels peuvent faire l'objet d'une adaptation au niveau local après information consultation du CE ou du CSE.

### 3.4. Portefeuille de compétences

L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales, élabore un modèle de portefeuille de compétences qui est mis à disposition des salariés qui souhaitent l'utiliser. Ce portefeuille peut notamment être utilisé dans le cadre des entretiens professionnels sur décision du salarié.

### 3.5. Plan de développement des compétences

Chaque association régionale adopte un plan de développement des compétences dont les objectifs sont en lien avec son plan stratégique et les besoins des salariés.

Ce plan est élaboré sur la base d'un diagnostic portant sur les besoins individuels et collectifs de développement des compétences.

Il est soumis à information consultation du CE ou du CSE lors de son élaboration, en cas d'évolution importante et pour la réalisation du bilan des actions mises en œuvre.

Il peut notamment comprendre les actions suivantes :

- actions de formation, dans le cadre de la définition élargie issue de la loi du 5 septembre 2018. Peuvent ainsi entrer dans cette catégorie les actions d'analyse de pratiques, de retours d'expériences, de formation en situation de travail, de formation à distance, de tutorat, d'accompagnement individuel, de codéveloppement et toute autre action pouvant entrer dans la définition de l'action de formation ;
- la participation à des réseaux professionnels, à des projets transverses, à des activités collaboratives et à toute activité permettant un développement des compétences dans le cadre d'activités collectives ;
- des mises en situation, des actions d'observation et de découvertes, permettant le développement des compétences par le travail ;
- la mise à disposition de ressources permettant des apprentissages en autonomie ;
- toute action organisée en vue du développement de compétences identifiées.

Toutes ces actions donnent lieu à des échanges entre l'équipe managériale et le salarié en vue d'identifier les évolutions de compétences.

### 3.6. Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est un droit individuel permettant à tout salarié de disposer d'un financement pour suivre une formation. Ce droit peut être mis en œuvre indépendamment de la politique de développement des compétences des associations régionales, dans le cadre d'un projet personnel.

La décision de mobiliser le CPF appartient au salarié.

Le CPF peut s'articuler avec le plan de développement des compétences mais ne peut pas s'y substituer.

Le CPF ne peut pas être mobilisé dans le cadre des formations obligatoires.

L'information relative au CPF doit être donnée au salarié dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le CPF peut également être mis en œuvre pour des projets partagés. Dans ce cadre :

- les entretiens professionnels, notamment, permettent d'identifier les projets partagés pour lesquels le salarié souhaiterait utiliser son compte personnel de formation ;
- il peut être mis à disposition des salariés, par les associations régionales ou par le CCCA-BTP sur la base des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales, une offre de formation éligible proposée aux salariés ;
- dans les mêmes conditions, peuvent être proposées selon des critères définis par chaque association régionale après information consultation du CE ou du CSE :
  - des formations pour lesquelles l'employeur accepte qu'elles soient en tout ou partie suivies pendant le temps de travail ;
  - des formations pour lesquelles l'employeur abonde les droits des salariés.

Dans les deux cas les propositions indiquent clairement la part de la formation qui pourra être suivie pendant le temps de travail et le niveau et les conditions d'abondement de l'employeur. Ces deux possibilités peuvent être cumulées entre elles.

### 3.7. CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle finance une action de formation certifiante dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Cette formation peut avoir lieu en tout ou partie sur le temps de travail.

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement au titre du conseil en évolution professionnelle (CEP). L'opérateur du CEP informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet et il propose un plan de financement.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de la formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

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

Dans chaque association régionale est désigné un référent VAE chargé d'informer et d'accompagner les salariés qui souhaitent entreprendre une démarche de VAE. Ce référent est formé à l'exercice de cette fonction. Lorsque le référent ne relève pas d'une fonction RH ou managériale, il doit être volontaire pour devenir référent VAE. Dans ce cas, l'association régionale tient compte de cette mission dans les objectifs et le temps de travail du salarié.

Dans le cadre de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales, un repérage des certifications pouvant être accessibles par la voie de la VAE sera effectué et mis à disposition des salariés.

La VAE peut être réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences, voire du CPF ou en articulant les deux dispositifs.

Les associations régionales examinent, dans le cadre de l'évolution des métiers et des compétences, la possibilité de proposer des actions de VAE collectives ainsi que les suites à leur donner en cas d'acquisition partielle, après information consultation du CE ou du CSE. L'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales peut formuler des préconisations en ce sens.

Les associations régionales examinent également les suites à donner à toute VAE individuelle partiellement acquise.

### 3.9. Professionnalisation en alternance (Pro-A)

Les associations régionales identifieront les salariés qui pourraient être concernés par la professionnalisation en alternance et étudieront les possibilités de proposer des parcours de formation dans ce cadre, notamment pour les salariés qui envisagent une reconversion ou une promotion professionnelle.

## CHAPITRE IV MOBILITÉ

### 4.1. Mobilité professionnelle

#### 4.1.1. Conditions de la mobilité professionnelle

La mobilité professionnelle est définie par un changement de qualification. Elle suppose donc une proposition formalisée par un avenant au contrat de travail et donc l'accord du salarié. Un éventuel refus du salarié ne constitue pas une faute.

Avant toute mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, un entretien est organisé. À cette occasion, le salarié reçoit une information complète sur la fonction à pourvoir, y compris les modalités d'accompagnement dans la prise de la nouvelle fonction.

L'avenant au contrat de travail prévoit une période probatoire, pendant laquelle chacune des parties peut renoncer à l'avenant et donc à la mise en œuvre de la mobilité. Cette période ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour ce type de fonction.

Si la mobilité professionnelle n'est pas confirmée dans le cadre de la période probatoire, le salarié retrouve sa situation antérieure.

#### 4.1.2. Gestion de la mobilité professionnelle

Afin de favoriser la mobilité professionnelle, et de permettre à chacun de devenir acteur de son parcours professionnel, une communication transparente est mise en place sur l'ensemble du réseau. Sont à ce titre mis en place au niveau de l'ensemble du réseau :

- une bourse de l'emploi qui recense les offres de recrutement du réseau ;
- un accès des salariés à l'information sur les outils GPEC et notamment les fiches métiers, les aires de mobilité et les passerelles entre les métiers ;
- un temps d'échange relatif aux souhaits et opportunités de mobilité professionnelle dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le CE ou le CSE est informé chaque année du nombre et de la nature des mobilités professionnelles.

### 4.2. Mobilité géographique

#### 4.2.1. Conditions de la mobilité géographique

La mobilité géographique se définit comme une mobilité en dehors de la zone géographique d'exercice des fonctions définie au contrat de travail. Elle se différencie de l'envoi en mission qui est un déplacement dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. La mobilité géographique donne lieu à un avenant au contrat de travail. Un éventuel refus du salarié ne constitue pas une faute.

Avant toute mise en œuvre d'une mobilité géographique, un entretien est organisé. À cette occasion, le salarié reçoit une information complète sur les conditions de la mobilité géographique.

L'avenant au contrat de travail prévoit une période probatoire, pendant laquelle chacune des parties peut renoncer à l'avenant et donc à la mise en œuvre de la mobilité géographique. Cette période ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue pour ce type de fonction.

Si la mobilité géographique n'est pas confirmée dans le cadre de la période probatoire, le salarié retrouve sa situation antérieure.

#### 4.2.2. Gestion de la mobilité géographique au sein de l'association régionale

Afin de favoriser les projets de mobilité géographique au sein de l'association régionale, sont mis en place au niveau de l'ensemble du réseau :

- une bourse de l'emploi qui recense les offres de recrutement du réseau ;
- un temps d'échange relatif aux souhaits et opportunités de mobilité géographique dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- une aide financière aux frais de déménagement prise en charge par les associations régionales concernées équivalente à celle prévue à l'article 6.2 de l'accord du 30 juin 2015 portant statut du personnel des associations régionales.

Le CE ou CSE est informé chaque année du nombre et de la nature des mobilités géographiques.

### 4.3. Mobilité externe

Elle suppose un changement d'employeur. Il peut s'agir d'une mobilité dans le réseau (changement d'association régionale) ou d'une mobilité hors réseau.

Lorsque la mobilité a lieu à l'intérieur du réseau, l'association régionale apporte un appui au projet de mobilité.

Tout salarié du réseau ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficie d'un congé de mobilité dont la durée est comprise entre 3 mois et 1 an.

Ce congé n'est pas rémunéré, il n'est pas pris en compte dans l'ancienneté du salarié et n'ouvre droit à aucun avantage lié à l'ancienneté.

Le salarié garde toutefois la possibilité de maintenir sa couverture mutuelle dans les conditions prévues à l'article 2.2 de l'avenant n° 4 du 4 mai 2017 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de remboursement des frais de santé pour les salariés des associations régionales.

1 mois avant le terme prévu du congé, le salarié informe son employeur de son intention de reprendre l'exécution de son contrat de travail ou de démissionner. Dans ce dernier cas, le salarié peut demander que le préavis de démission soit écourté et se termine à la date de fin prévue du congé de mobilité.

## CHAPITRE V LE RÔLE DES ACTEURS

### 5.1. Salariés

Pour que le salarié puisse être acteur de son parcours professionnel, le présent accord garantit qu'il ait accès à l'information, notamment sur les outils et moyens de la GPEC.

Ce parcours dépend de ses souhaits d'évolution et des opportunités offertes, entre autres, par l'association régionale qui l'emploie et l'ensemble des associations régionales couvertes par le présent accord, en interaction avec les différents acteurs que sont la hiérarchie, les ressources humaines et les représentants du personnel.

Le salarié est invité à réfléchir à son évolution professionnelle, à exprimer ses souhaits, à se former le cas échéant, à s'informer et à saisir les opportunités d'évolutions possibles. Pour ce faire, l'association régionale mettra à sa disposition tous les outils et informations nécessaires à sa réflexion notamment lors de l'entretien professionnel.

### 5.2. CE ou CSE

Les modalités de constitution, d'organisation et de fonctionnement du CE ou du CSE font l'objet de négociations au sein de chaque association régionale. Dans ce cadre, il appartient aux négociateurs de définir les modalités d'organisation du CE ou du CSE adaptées à l'association.

Dès lors, la déclinaison de l'accord GPEC sera mise en œuvre en concertation avec :

- la commission GPEC lorsqu'il aura été décidé de la créer au sein du CSE ;
- la commission formation, lorsqu'elle a été créée et en l'absence de commission GPEC ;
- le CE ou le CSE lui-même en l'absence de commission formation ou GPEC.

Lorsqu'il existe une commission compétente pour traiter de la GPEC, elle se réunit au moins trois fois dans l'année pour examiner les plans d'action mis en œuvre en application de l'accord GPEC et les résultats obtenus. Elle peut formuler toute proposition ou recommandation.

En l'absence d'une commission, le CE ou CSE inscrit à l'ordre du jour d'au moins trois réunions chaque année, le sujet du suivi de l'application de l'accord de GPEC et de l'appréciation de ses résultats. Il peut formuler toute proposition ou recommandation.

Ces réunions s'ajoutent aux consultations récurrentes en matière sociale, à savoir la consultation sur la stratégie et la consultation sur la politique sociale.

### 5.3. Organisations syndicales

Les organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations régionales participent à l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales dans les conditions définies au chapitre I<sup>er</sup>.

Elles relaient la diffusion de l'accord, son appropriation au niveau local et notamment par les salariés.

Elles participent à la commission de suivi et d'interprétation de l'accord.

#### 5.4. Associations régionales

Les associations régionales mettent en œuvre le présent accord dont elles assurent la déclinaison soit dans le cadre d'un accord collectif qui ne peut que compléter, sans le modifier, le présent accord, soit dans le cadre d'un plan d'action adopté après consultation du CE ou du CSE. Ce texte sera transmis, conformément à la convention de relation signée entre l'association régionale et le CCCA-BTP, au CCCA-BTP qui le mettra à disposition dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales.

Elles rendent compte au CE ou au CSE des conditions et modalités de mise en œuvre du présent accord ainsi que des résultats obtenus.

Elles articulent les actions conduites en application du présent accord à leur projet stratégique et à leur politique RH et managériale.

#### 5.5. Fonction RH et la hiérarchie

La hiérarchie a pour responsabilité d'organiser, de piloter l'activité des salariés et d'en assurer la performance. Elle doit également s'inscrire dans une perspective et une prospective à moyen terme et contribuer à l'appréciation des compétences des salariés, à la détection des potentiels, au recueil des souhaits d'évolution professionnelle et d'orientation de carrière des salariés.

La fonction ressources humaines a la responsabilité générale de construire des parcours de professionnalisation en phase avec les besoins de l'association régionale et en lien avec les souhaits et les compétences des salariés, dans une démarche d'anticipation initiée par le présent accord.

La hiérarchie veille à ce qu'aucun salarié ne soit laissé à l'écart des objectifs et moyens du présent accord.

#### 5.6. CCCA-BTP

Conformément à la volonté des parties signataires au présent accord, le CCCA BTP est le garant de la bonne application et du suivi de l'accord.

Le CCCA BTP participe à l'observatoire des métiers et des compétences des associations régionales dans les conditions définies au chapitre I<sup>er</sup>.

Il s'assure de la mise à disposition effective à l'ensemble des salariés du réseau des informations nécessaires à la mise en œuvre de l'accord de GPEC.

### CHAPITRE VI

#### LA GESTION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Les représentants du personnel, salariés élus ou désignés, bénéficient comme tous les salariés de l'ensemble des dispositions de l'accord qui permet de gérer leur employabilité et leur évolution professionnelle.

Compte tenu des exigences liées à l'exercice de mandats de représentation, les parties signataires au présent accord rappellent la nécessité de garantir la valorisation des compétences acquises au cours de leurs mandats, aussi ils bénéficient également des dispositions suivantes.

#### 6.1. Entretiens spécifiques

Les représentants du personnel, salariés élus ou désignés, bénéficient, outre l'entretien professionnel et l'entretien managérial, d'entretiens de début et de fin de mandat.

##### 6.1.1. Entretien de début de mandat

Dans les 3 mois qui suivent la prise de mandat, les élus titulaires et les titulaires d'un mandat syndical bénéficient, à leur demande, d'un entretien individuel avec l'employeur ou son représentant.

Cet entretien est également organisé à sa demande pour tout élu suppléant qui serait amené à bénéficier d'un nombre d'heures de délégation significatif ou à prendre de manière définitive la place d'un salarié titulaire.

Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat et notamment de l'aménagement de sa situation de travail, et notamment de sa charge de travail, au regard du temps qui sera consacré au mandat.

Lorsque le mandat a été renouvelé, l'entretien porte en outre sur les possibilités de valorisation et de reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat précédent.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit signé par les parties.

#### 6.1.2. Entretien de fin de mandat

Dans les 3 mois qui suivent la fin du mandat qui n'a pas été reconduit, les élus titulaires du CSE ou les salariés titulaires d'un mandat syndical, bénéficient d'un entretien de fin de mandat avec l'employeur ou son représentant.

Cet entretien est également organisé à sa demande pour tout élu suppléant qui aurait bénéficié d'un entretien de début de mandat tel que précisé à l'article 6.1.1 du présent accord.

Cet entretien porte notamment sur :

- les possibilités de valorisation et de reconnaissance des compétences acquises dans le cadre du mandat ;
- les conditions de retour à l'emploi à temps plein du salarié concerné, ainsi que, le cas échéant, les actions de développement des compétences nécessaires.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document écrit signé par les deux parties.

#### 6.1.3. La cessation anticipée de mandat

Si un salarié élu titulaire du CSE ou titulaire d'un mandat syndical vient à cesser de manière définitive l'exercice de son mandat, il bénéficie de l'entretien prévu à l'article 6.1.2.

#### 6.2. La valorisation des compétences acquises pendant le mandat

Le recensement des compétences, prévu à l'article 6.1.2, porte sur 6 domaines de compétences dénommés CCP (certificat de compétences professionnelles) prévus par les arrêtés ministériels du 18 juin 2018 :

- CCP « Encadrement et animation d'équipe » ;
- CCP « Gestion et traitement de l'information » ;
- CCP « Assistance dans la prise en charge de projet » ;
- CCP « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale » ;
- CCP « Prospection et négociation commerciale » ;
- CCP « Suivi de dossier social d'entreprise ».

La validation de l'ensemble de ces CCP permet d'obtenir la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).

L'association régionale facilite l'accès à ces CCP.

La reconnaissance de ces compétences pourra se faire dans le cadre des dispositifs prévus au chapitre III du présent accord.

### 6.3. L'information de l'encadrement

L'association régionale organise à l'attention de toute personne ayant à encadrer une activité au sein de laquelle travaillent des représentants du personnel, une information sur les droits, devoirs et responsabilités des représentants du personnel.

## CHAPITRE VII

### LES MODALITÉS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE ET AU SUIVI DE L'ACCORD

#### 7.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des CFA, créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

#### 7.2. Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2019.

Il est conclu pour une durée de 3 ans. Il cessera donc de produire ses effets au 31 janvier 2022.

#### 7.3. Notification. – Publicité. – Dépôt. – Extension

##### 7.3.1. Notification

À l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales nationales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

##### 7.3.2. Publicité

Le présent accord est versé par la partie la plus diligente dans la base de données prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

##### 7.3.3. Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours à compter de la date de notification, le texte du présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-5 et D. 2231-7 du code du travail.

##### 7.3.4. Extension

Simultanément à son dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

#### 7.4. Information des salariés et des représentants du personnel

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association entrant dans le champ d'application du présent accord :

- fournira un exemplaire du présent accord au CE ou au CSE lorsqu'il a été mis en place, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.



### 7.5. Suivi de l'accord et indicateurs de résultat

Il est instauré une commission d'interprétation et de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale nationale représentative et de la délégation patronale ayant participé à la négociation du présent accord.

Cette commission se réunit une fois par an pour examiner toute difficulté d'interprétation de l'accord et pour faire le bilan de son application, notamment à partir des indicateurs de résultat définis par l'observatoire des métiers des compétences des associations régionales prévu au chapitre I<sup>er</sup> du présent accord.

La commission consigne dans un procès-verbal remis à chacune des organisations syndicales nationales représentatives les résultats de sa réunion annuelle.

### 7.6. Révision

Le présent accord est révisable à tout moment par accord entre les parties signataires.

La demande de révision doit être notifiée aux parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et être accompagnée d'un texte faisant mention des articles mis en cause ainsi que des motifs de révision.

La durée du préavis précédant la révision est de 3 mois à compter de la date de demande de révision.

Il ne peut être demandé plus de deux révisions par an, les organisations demanderesse étant invitées à se rapprocher pour regrouper leurs demandes.

En cas de modification des textes légaux et réglementaires portant sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'une éventuelle adaptation desdites dispositions.

### 7.7. Adhésion

Toute organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations, non signataire du présent accord pourra y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, étant entendu que cet accord constitue un tout indivisible.

L'adhésion doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail conformément aux dispositions légales.

L'adhésion prend effet au jour de son dépôt.

Fait à Paris, le 17 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

### GLOSSAIRE

---

- Activité(s) :** ensemble de tâches (gestes ou actions) concourant à une même finalité.
- Aire de proximité :** représentation du degré de proximité existant entre les métiers, en fonction de la part d'activités et de compétences qu'ils ont en commun.
- Apprenants :** ensemble des publics pouvant être accueillis dans les CFA : apprentis, stagiaires, salariés, jeunes en pré-qualification, jeunes sous statut scolaire ou demandeurs d'emploi.
- Bibliothèque d'activités et de compétences :** document présentant, sous forme d'arborescence, les activités et les compétences mises en œuvre dans l'ensemble des métiers du réseau.
- Cartographie des métiers :** représentation permettant de visualiser, de façon simple et graphique, le rôle et la place de chaque métier au sein des familles de métiers.
- Cartographie des activités/cartographie des compétences :** représentation permettant de visualiser, de façon simple et graphique, les domaines d'activité et de compétences mises en œuvre dans les différents métiers ainsi que leur tendance globale d'évolution.
- Comportements professionnels :** attitudes relevant du savoir-être au travail et favorisant l'adaptation aux différentes situations de travail rencontrées.
- Connaissances :** savoirs théoriques qui se rapportent au domaine professionnel, qu'ils soient acquis par la formation ou l'expérience.
- Compétence :** la compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle peut être validée.
- Emploi :** ensemble des postes de travail ayant des caractéristiques communes en termes d'activités et de compétences, malgré la diversité de leur localisation dans l'organisation.
- Famille de métiers :** ensemble des métiers concourant à une même finalité.
- Fiches métier :** document décrivant la mission/finalité générale du métier ainsi que les principales activités et compétences clés mises en œuvre.
- Matrice d'analyse des métiers :** représentation graphique permettant de visualiser les principales tendances d'évolution des métiers (émergents, en tension, en mutation).
- Métier/Fonction :** ensemble des emplois liés entre eux par une même finalité et une même technicité ou expertise.
- Métiers émergents :** métiers non identifiés initialement dans les familles de métiers du réseau mais qui seront nécessaires au développement envisagé des activités.
- Métiers en tension :** métiers se traduisant par une compétence particulière faisant défaut, ou rare sur le marché ou au sein des associations régionales, et susceptibles de ne pas être pourvus par manque de ressources disponibles : difficulté à recruter, long apprentissage nécessaire.
- Métiers en mutation :** métiers qui connaissent une évolution de leur contenu et de leur champ de compétences rendue nécessaire par l'évolution du contexte économique, législatif, technique, technologique (facteurs externes) et/ou organisationnel (facteur interne).
- Mission :** nature de la contribution apportée par un métier ou un emploi à la réalisation du projet de l'entreprise. La mission s'exerce à travers des activités permanentes ou temporaires.

**Portraits statistiques :** ensemble d'éléments chiffrés qui caractérisent un métier : nombre de salariés rattachés, âge moyen, ancienneté moyenne, répartition hommes/femmes...

**Savoir-faire :** habiletés nécessaires à la réalisation de l'activité de travail, à travers la mobilisation opérationnelle de connaissances et comportements professionnels.