



**ACCORD SUR
LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS
DU GROUPE MGEN**

ENTRE

LES ENTITÉS JURIDIQUES MGEN, MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE, MGEN CENTRES DE SANTÉ, MGEN UNION ET FONDATION MGEN POUR LA SANTÉ PUBLIQUE, GIE MGEN TECHNOLOGIES ET MGEN SOLUTIONS, PARTIES A L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE MGEN

*Dont les sièges sociaux sont situés :
3 Square Max Hymans – 75748 PARIS Cedex 15*

D'une part,

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES SUIVANTES :

D'autre part,

*Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi*

C.F.E.- C.G.C. UES MGEN

*Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T.** et Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.***

UNSA-MGEN-VYV *Syndicat National Autonome du Personnel du secteur Privé de l'UES M.G.E.N, des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN*

Il a été convenu ce qui suit,

Table des matières

PREAMBULE	5
CHAMP D'APPLICATION.....	7
CHAPITRE 1 - BATIR UNE VISION PROSPECTIVE SUR L'EMPLOI, LES METIERS ET LES COMPETENCES.....	7
1.1. L'information des représentants du personnel sur les orientations stratégiques de l'entreprise.....	7
1.2. Identifier les évolutions des métiers et les accompagner	8
CHAPITRE 2 - DEVELOPPER LES COMPETENCES NOUVELLES ET LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES	10
2.1. Les référentiels métiers et compétences	11
2.2. Les compétences nouvelles et/ou transverses.....	11
2.3. RHévolution, un « self care » au service des collaborateurs et managers.....	14
2.4. Le rôle des différents acteurs : salarié, manager et RH.....	15
a. Le salarié	15
b. Le manager	16
c. La Direction des Ressources Humaines.....	16
2.5. Dédier des moments d'échange individuel aux trajectoires professionnelles.....	16
a. L'entretien annuel d'évaluation	18
b. L'entretien professionnel.....	18
c. L'entretien RH	18
d. Dispositif externe : le bilan de compétences.....	19
e. Dispositif externe : La validation des acquis de l'expérience – VAE	19
f. Dispositif externe : : Le conseil en évolution professionnelle	20
2.6. Faciliter l'intégration dans un métier.....	20
2.7. Développer les compétences grâce aux dispositifs de formation	21
a. Les orientations triennales de la formation, adossé aux orientations stratégiques	22
b. Un dialogue social riche et soutenu	23
c. Un investissement formation conséquent.....	23
d. Un accès équilibré et un suivi rapproché des collaborateurs non formés depuis 5 ans	23
e. Un développement de nouvelles modalités pédagogiques d'apprentissage.....	24
f. Une évaluation des dispositifs de formation, dans une logique d'amélioration continue	24
g. Des parcours certifiants	24
h. Une communication soutenue sur les dispositifs de formation internes ou externes	25
i. Un outil RHévolution au service des collaborateurs et des managers	26
CHAPITRE 3 - FAVORISER LA MOBILITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DU GROUPE VYV ET DU GROUPE MGEN.....	26
3.1. Déployer le dispositif de mobilité impulsé par le groupe VYV	27

a. L'accord GECPP du groupe VYV	27
b. L'Espace mobilité CLAP du groupe VYV	28
c. Les évènements mobilité : forum, atelier, CLAP live	28
d. La convention de mobilité tripartite.....	29
3.2. Développer la mobilité au sein du groupe MGEN	29
a. Donner la priorité à la mobilité interne	29
b. Exploiter les outils au service de la mobilité interne.....	30
c. Poursuivre la publication des postes	30
d. Sécuriser pour encourager la mobilité	30
e. S'appuyer sur les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique.....	31
CHAPITRE 4 - SOUTENIR L'INTEGRATION DES JEUNES EN ALTERNANCE ET/OU EN STAGE	31
4.1. Soutenir l'intégration des jeunes en alternance	32
4.2. Soutenir l'intégration des jeunes sous convention de stage.....	33
CHAPITRE 5 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES DANS LE CADRE D' ACTIONS SOLIDAIRES	34
CHAPITRE 6 - MESURES AU BENEFICE DES SALARIES « SENIORS ».....	35
6.1. Les salariés concernés.....	35
6.2. Les dispositifs de transition entre activité professionnelle et retraite.....	35
a. Faciliter l'aménagement des conditions de travail et du temps de travail	35
b. Encourager la transmission des savoirs et des compétences entre les générations	36
c. Sensibiliser et former à la préparation à la retraite.....	36
d. Améliorer les indemnités de départ volontaire en retraite	37
e. Faciliter le projet d'activité pendant la retraite.....	37
6.3. Mesure complémentaire et Engagement de l'employeur	38
CHAPITRE 7 - DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES SALARIES EXERÇANT DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES ET L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS	38
7.1. Valorisation des parcours des salariés titulaires de certains mandats nationaux.....	38
a. Suivi d'une formation certifiante au dialogue social	38
b. Mise en œuvre d'un entretien spécifique d'appréciation des compétences.....	38
c. Valorisation de l'investissement dans le dialogue social et Indemnité Spécifique	39
7.2. Accompagnement au parcours de certification pour les représentants du personnel.....	39
CHAPITRE 8 - LE SUIVI DE L'ACCORD : La commission paritaire de suivi de l'accord GEPP.....	42
8.1. Composition.....	42
8.2. Mission et fonctionnement	42
8.3. Moyens	42
CHAPITRE 9 - LES DISPOSITIONS FINALES.....	43
9.1. Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord	43

9.2. Révision..... 43

9.3. Dépôt et Publicité 43

ANNEXE 1 : Propositions d’indicateurs de suivi de l’accord GEPP 45

ANNEXE 2 : Présentation de VYV Solidaires 45

ANNEXE 3 : Formation Certifiante 50

ANNEXE 4 : Guide de la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux 51

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 2242-20 et suivants du Code du travail organisant la négociation triennale sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Un précédent accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels du Groupe MGEN a été mis à signature en décembre 2018 auprès des organisations syndicales, pour une durée de 3 ans, couvrant la période mars 2019 à mars 2022.

Il est arrêté entre les parties que les situations ou demandes de mise en œuvre de dispositifs relevant de l'accord GEPP conclu en décembre 2018 restent couvertes par ce dernier accord jusqu'à l'entrée en vigueur du présent accord.

Le précédent accord a fait l'objet d'un suivi, à l'occasion des commissions paritaires de suivi, ayant lieu chaque fin d'année (3 novembre 2019, 10 décembre 2020 et 8 décembre 2021), sur la base d'un document réalisé par la DRH, présentant le bilan annuel qualitatif (actions mises en œuvre) et quantitatif (indicateurs de suivi). Cette commission de suivi a permis de s'assurer du respect de l'application de l'accord et de sa mise en œuvre.

Par ailleurs, **un accord portant sur la Gestion des Emplois, des Compétences et des Parcours Professionnels (GECPP) du groupe VYV a été signé en octobre 2019**. Cet Accord GECPP porte sur plusieurs champs : la construction d'une vision prospective des métiers, le développement des parcours professionnels et de la mobilité, l'insertion des jeunes et le renforcement du lien intergénérationnel. Les dispositions de cet accord s'appliquent aux entités du groupe VYV.

Le renouvellement de l'accord GEPP du groupe MGEN permet de confirmer et d'accentuer les orientations RH prises pour soutenir la transformation durable de l'entreprise, en posant un cadre RH adapté.

Au-delà de l'obligation légale, cette démarche incarne la responsabilité sociale de l'entreprise, qui s'engage dans des pratiques d'employeur responsable et garantit au maximum du possible la préservation de l'emploi.

La GEPP doit permettre de :

- Renforcer l'information sur la stratégie, les grandes orientations de l'entreprise et les impacts sur les ressources humaines pour mieux anticiper et appréhender les évolutions, les politiques engagées et par là même, mieux analyser les effets prévisibles sur l'emploi, les compétences et les métiers
- Développer l'employabilité et la professionnalisation des salariés, notamment en mettant en place les conditions pour permettre à chacun d'être acteur de sa trajectoire professionnelle : leur donner les moyens de construire leur trajectoire professionnelle, de pouvoir exprimer leurs besoins en formation, et de pouvoir monter en compétences de manière à s'adapter, dans leur poste, aux nouveaux défis de l'entreprise
- Disposer des compétences requises à l'évolution des activités et métiers, en termes de recrutement, de mobilité, de formation, d'organisation
- Mais aussi, renforcer l'engagement sociétal du Groupe MGEN s'agissant des jeunes (contrat en alternance et stages écoles) et seniors. Sur les volets du handicap, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la qualité de vie au travail et prévention santé, trois accords signés entre 2020 et 2021 permettent déjà de couvrir ces autres champs de l'engagement sociétal du groupe MGEN

Pour répondre aux nouveaux défis, le groupe MGEN se projette, en déclinaison de son plan stratégique « MGEN Demain » et son exécution via le plan de transformation, et anticipe les impacts potentiels de ces évolutions sur les métiers.

La rénovation du projet stratégique dont les travaux ont été réalisés sur le premier semestre 2022 avec un partage à l'Assemblée Générale du mois de juillet 2022. Il incarne notre vision de MGEN 2027 et contribue avec le groupe VYV à la concrétisation de la promesse mutualiste. Ce projet stratégique s'inscrit dans la continuité de MGEN Demain et du plan de transformation MGEN dans sa déclinaison opérationnelle. Il les complète et les renforce pour préparer et réussir la réforme de la protection sociale complémentaire des fonctionnaires (PSC) et investir sur de nouvelles activités. Ce projet rénové intègre également l'ambition du groupe VYV pour devenir une référence en matière de santé et prévoyance en France à l'horizon 2025.

Les 4 axes de mobilisation du projet stratégique rénové constituent notre boussole pour les 4 années à venir :

- Faire vivre notre raison d'être pour faire vivre notre différence ;
- Sortir gagnant du choc de la réforme PSC ;
- Faire émerger de nouveaux espaces de développement ;
- Mobiliser l'ensemble des acteurs autour d'un projet partagé.

Pour MGEN, devenir un véritable assureur santé collectif en bonne santé économique et sociale tout en conservant son métier d'assureur individuel, c'est faire évoluer son modèle industriel et économique. Cette déclinaison opérationnelle constitue le plan de transformation réactualisé.

Pour soutenir et sécuriser cette transformation, un accord de méthode relatif au plan de transformation MGEN, a été signé en juin 2020 par l'ensemble des organisations syndicales :

- Cet accord comporte la présentation des outils méthodologiques utilisés dans le cadre du Plan de Transformation (pilote, expérimentation, etc.)
- Il pose une première approche en termes de GEPP, avec l'analyse d'impacts RH quantitatifs (effectif) et qualitatifs (compétences et métiers)
- Il présente des moyens de mesure, avec les différents baromètres : transformation, culture managériale, QVT
- Il instaure la mise en place de commissions paritaires de suivi de cet accord de méthode relatif au plan de transformation qui ont lieu une fois par trimestre. **Ces commissions permettent de partager sur la déclinaison du plan de transformation, sur les impacts RH (effectif, métier et compétences) et sur les dispositifs d'accompagnement du changement.**

Anticiper les évolutions de métiers et développer l'employabilité par la mise en œuvre de parcours professionnels, prévoir les compétences dont l'entreprise aura besoin et donner une visibilité sur les évolutions et le positionnement stratégique de l'entreprise dans cet environnement économique et technologique en forte évolution sont les enjeux majeurs de la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Les signataires du présent accord conviennent également que la gestion des emplois et des parcours

professionnels doit contribuer à sécuriser les parcours professionnels des salariés, en priorité en interne, par le développement de l'employabilité et des compétences de chacun et permettre, autant que possible, de faire converger les besoins de l'entreprise avec les aspirations des salariés.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entités juridiques de l'UES MGEN et aux salariés en relevant.

CHAPITRE 1 - BATIR UNE VISION PROSPECTIVE SUR L'EMPLOI, LES METIERS ET LES COMPETENCES

Les changements économiques, réglementaires, économiques, technologiques, écologiques impactent les métiers, dans tous les secteurs d'activité. Ils conduisent les entreprises à faire évoluer leur stratégie pour s'adapter à ces nouveaux enjeux.

La gestion des emplois et des parcours professionnels est un moyen d'anticiper les conséquences des futures évolutions technologiques, réglementaires, économiques, conjoncturelles ou structurelles.

L'adaptation du groupe MGEN à un environnement externe en forte transformation, notamment suite à la crise sanitaire sans précédent Covid 19 et avec l'arrivée de la Protection Sociale Complémentaire des Fonctionnaires, se traduit par des modifications des modes de fonctionnement et des processus, des organisations, des process, des outils de travail et des métiers.

Les parties signataires considèrent que cette anticipation doit se réaliser en transparence, en assurant une information précise et régulière sur ces évolutions.

1.1. L'information des représentants du personnel sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Au titre de l'article L.2312-24 : « **Le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise**, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences. Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre. »

La base de données BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) ainsi que le rapport annuel social Groupe MGEN, sont des supports de préparation et de partage des éléments avec les instances représentatives du personnel.

En outre, des commissions paritaires dédiées permettent de partager sur les thématiques spécifiques liées à la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels :

- Les commissions formation des différentes entités juridiques et au niveau UES : partage des orientations triennales de la formation, plan de développement des compétences, bilan quantitatif et qualitatif de la formation.
- Les commissions paritaires de suivi de l'accord de méthode relatif au plan de transformation, qui se tiennent tous les trimestres

- La commission paritaire de suivi GEPP, installée dans le cadre de cet accord (cf. chapitre 7)

1.2. Identifier les évolutions des métiers et les accompagner

De façon générale, dans un environnement externe en forte transformation, **trois tendances métiers peuvent être observées** :

- Les métiers en mutation : Métiers dont le contenu et, par conséquent, les compétences attendues des salariés sont appelées à évoluer, se transformer de façon importante, ce qui implique un accompagnement renforcé en termes de formation et de méthodologie de travail
- Les métiers en développement : Métiers en émergence ou métiers pour lequel il est constaté un déficit de compétences internes et/ou qui sont en tension sur le marché de l'emploi et qui nécessitent de développer les compétences en interne ou bien de recruter à l'extérieur du groupe
- Les métiers en décroissance : Métiers dont les besoins en effectifs sont appelés à évoluer à la baisse, ce qui peut conduire à des transferts d'activité, des actions d'accompagnement, de formation ou de reconversion professionnelle

S'agissant des tendances sur l'évolution des métiers, le Groupe MGEN participe activement et se nourrit :

- D'une part, des travaux des observatoires de branches qui le concernent (notamment de la Mutualité)
- D'autre part, des travaux menés par le Groupe VYV.

Dans ce contexte externe en pleine mutation (PSC, crise sanitaire Covid 19, etc.), il est essentiel de s'appuyer sur une **méthodologie** permettant d'engager une **démarche anticipatrice sur les conséquences de ces changements sur les métiers** présents au sein du groupe MGEN, tant en termes d'effectifs que de compétences et métiers. Cette démarche permet de définir les plans d'action associés en termes d'accompagnement du changement.

Par ailleurs, **les conclusions des travaux liées à cette démarche feront l'objet d'une présentation lors des commissions paritaires de suivi de l'accord de méthode Transformation, commissions qui se tiennent à un rythme trimestriel**. Lors de ces commissions, une présentation sera faite :

- D'une part, sur les impacts RH des transformations sur les métiers, tant sous l'angle quantitatif (impact sur les effectifs) que sous l'angle qualitatif (impact sur les compétences et les métiers)
- Et d'autre part, sur les dispositifs d'accompagnement RH du changement qui viennent en soutien de la transformation des métiers.

La commission paritaire de suivi de l'accord GEPP sera l'occasion de réaliser un point annuel global de ces impacts (effectifs, métier et compétences) et des dispositifs d'accompagnement RH mis en œuvre.

Si nécessaire et conformément à la réglementation en vigueur, les instances de représentation du personnel des entités concernées seront informées et/ou consultées.

Cette démarche méthodologique s'articule autour de 3 temps forts :

- Organisation des activités en cible, à partir de la chaîne de valeur
- Analyse d'impacts RH (effectif, compétences & métiers)

- Dispositif d'accompagnement au changement

Ceci étant, cette démarche n'est pas strictement séquentielle, mais **itérative** : l'analyse d'impacts RH peut aussi conduire à revisiter l'organisation des activités cibles.

Bien qu'applicable à tous les projets de transformation (TMR, TMD, etc.) sur les périmètres MGEN, siège et DSI, elle est **modulable** en fonction du niveau de « maturité » du projet de transformation.

Elle peut prendre appui sur des pilotes (cf. accord de méthode relatif au plan de transformation), pour penser des adaptations à partir d'un REX (retour d'expérience), avant généralisation.

Cette démarche pose en amont le **cadre RH d'engagements en termes d'emploi et d'accompagnement** (promesse employeur) et prend en compte l'acceptabilité sociale de la transformation en question.

L'ensemble de cette démarche permet également de **nourrir et d'adapter nos politiques RH** :

- Sur le plan « quantitatif » : Politique de l'emploi et trajectoire d'effectif, politique salariale et système de rétribution
- Sur le plan « qualitatif » : Politique de recrutement, cartographie des métiers (fonction, classification, référentiel de compétences) et leurs évolutions, développement des trajectoires professionnelles et des compétences (parcours de formation, mobilité, etc.), système d'évaluation (objectifs, entretien, etc.), QVT et conditions de travail (horaire, télétravail, etc.)

Temps 1. Organisation des activités en cible, à partir de la chaîne de valeur

En fonction des évolutions envisagées, il est essentiel de définir l'organisation des activités cibles, en prenant appui sur la « chaîne de valeur » adhérents et en définissant la trajectoire dans le temps, afin d'avoir une vision transverse. Cela permet d'identifier :

- Les nouvelles activités non couvertes
- Et/ou les évolutions d'activités
- Et/ou la suppression d'activités

Une fois ces éléments posés, il est possible d'adresser les étapes suivantes : analyse d'impacts RH et accompagnement du changement.

C'est également à cette occasion que le cadre RH d'ensemble est posé en termes d'engagements RH et de promesse employeur.

Temps 2. Analyse d'impacts RH (effectif, compétences & métiers)

La démarche d'analyse d'impacts RH repose sur :

- Une carte d'identité du projet de transformation
- L'identification des populations concernées par le projet de transformation

- La vision des impacts par population
- Le plan d'accompagnement du changement par population

La carte d'impact « OMOC » est établie par population et permet d'évaluer l'intensité du changement sous quatre angles :

- Outil et process
- Métier
- Organisation
- Culture

Cette analyse permet d'aboutir à des dispositifs d'accompagnement du changement, par population.

Temps 3. Dispositif d'accompagnement au changement

Les dispositifs d'accompagnement du changement reposent sur quatre principaux piliers :

- Informer : donner du sens, donner envie, acculturer et embarquer les différentes parties prenantes
- Former : doter les collaborateurs des compétences nécessaires pour les équiper au regard de nos enjeux
- Accompagner : poser un cadre d'action et réaffirmer nos engagements RH, accompagner l'évolution des métiers ainsi que le volet humain notamment QVT, équiper les managers et accompagner les équipes
- Écouter : Ecouter pour mesurer et adapter nos actions. À titre d'illustration, écouter ceux qui vivent la transformation au plus près du terrain (baromètre Transfo.), sur la culture managériale (Le Management et Nous) et sur la QVT (Bloom at Work).

CHAPITRE 2 - DEVELOPPER LES COMPETENCES NOUVELLES ET LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

Chaque salarié est acteur de sa trajectoire professionnelle, en prenant appui sur son manager, sur les ressources humaines, ainsi que sur les différents dispositifs et outils mis en place au sein du groupe MGEN, dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Mettre en place les conditions pour permettre à chacune et chacun d'être acteur de sa trajectoire professionnelle, c'est :

- **Donner de la visibilité sur les métiers et sur les opportunités d'emploi**, pour permettre à chacun de se projeter (fiches fonction avec les référentiels de compétences visibles, publication des offres sur l'espace mobilité CLAP, etc.).

- **Equiper collectivement sur les compétences transverses et/ou nouvelles**
- **Mettre à disposition un « self-care » RHévolution** avec des services, des ressources et informations, à destination des collaborateurs et managers, pour dynamiser les trajectoires professionnelles et compétences
- **Réaffirmer le rôle des 3 acteurs** : collaborateur, manager et ressources humaines
- **Dédier des moments d'échange individuel** sur la trajectoire professionnelle :
 - Avec des acteurs internes : entretien annuel, entretien professionnel & entretien professionnel renforcé, entretien RH
 - Avec des acteurs externes : bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle, validation des acquis de l'expérience
- **Faciliter l'intégration dans un métier**, un moment clé
- **Positionner la formation au service** de la transformation, du développement des compétences et des trajectoires professionnelles

2.1. Les référentiels métiers et compétences

L'une des conditions de la réussite de la gestion des emplois et des parcours professionnels repose sur une visibilité partagée sur les métiers du groupe MGEN, les compétences associées et sur leur évolution.

Les référentiels métiers et compétences, matérialisés dans des fiches fonctions, ont pour vocation de décrire et recenser, pour chaque métier :

- La finalité du métier
- Les activités principales associées
- Les compétences clés attendues

Toutes les fiches fonction, avec leurs référentiels de compétences, sont **disponibles et accessibles à tous** sur RHévolution. La recherche des fiches fonctions est désormais facilitée car elle s'opère par famille de métiers. **Les référentiels de compétences sont intégrés aux entretiens annuels d'évaluation.** Désormais, en amont de l'entretien, le salarié peut s'auto-évaluer sur le référentiel de compétences de son métier. Lors de l'entretien annuel, l'échange entre le salarié et son manager permet de construire un plan d'accompagnement adapté, sur la base de ce référentiel.

2.2. Les compétences nouvelles et/ou transverses

Pour soutenir la transformation du groupe MGEN et répondre aux enjeux de demain, il est nécessaire d'accompagner la **transformation culturelle** de l'entreprise, avec l'adoption de nouvelles façons de travailler, qui doivent évoluer pour être plus participatives, avec un centre de gravité abaissé, une transversalité facilitée. Pour ce faire, un des leviers primordiaux consiste à développer les **compétences transverses incontournables** dans les environnements complexes et changeants qui sont les nôtres et qui **contribuent à l'employabilité de chacun**. Il s'agit :

- a. Les compétences relationnelles et comportementales - « soft skills »,
- b. Les compétences autour des nouvelles façons de travailler,
- c. Les compétences projet et agile,
- d. Les compétences managériales.

Des dispositifs de montée en compétences collective sont structurés pour différentes populations cibles :

- Les chefs de projets et contributeurs projets,
- Les managers,
- Et l'ensemble des collaborateurs.

a. Les compétences relationnelles et comportementales - « soft skills »

L'offre de formation transverse Groupe s'intensifie depuis la signature du précédent accord GEPP : commune aux différents métiers du groupe MGEN, elle met l'accent sur les **compétences de demain**, dans des formats incarnant les nouvelles façons de travailler : culture projet, agilité, engagement, intelligence collective, interactivité, proactivité des apprenants, idéation, résolution de problèmes, travailler et décider en environnement incertain, vivre et conduire le changement.

Par ailleurs, la DRH intègre la **dimension « soft skills » dans ces différentes formations**, à titre d'illustration :

- Avec les offres de stage liées au thème efficacité professionnelle : des formations en intra sur la communication assertive, le feedback, la gestion du stress, des relations difficiles, la prise en compte des émotions pour porter assistance à l'adhérent (par ex. accompagnement de la situation de deuil chez l'adhérent)
- Avec les offres de stage proposées par l'ANEM et relayées en interne : s'approprier de nouvelles méthodes de travail, prise de parole en public (méthode TED)
- Dans les parcours certifiants : comme le parcours « Technicien » qui est centré sur les « soft-skills »
- Avec les offres « E-Transfo » : des e-Formations sélectionnées parmi des standards de référence sur le marché, pour s'initier, s'inspirer à son rythme
- Avec la diffusion en interne des formations Vyv de la Direction Innovation

b. Les nouvelles façons de travailler

Après le Pass digital déployé à compter de 2019 permettant de développer les compétences digitales, le **programme « Culture M »** propose, depuis 2021, une programmation de Webinaires ouverts à tous, et disponibles en replay sur le portail M, sur des thématiques autour des nouvelles façons de travailler et de la culture digitale.

Parmi les sujets déjà proposés, à titre d'illustration : *Cultiver sa souplesse intellectuelle ; Comment mieux récupérer ; Développer sa résilience avec la méditation de pleine conscience ; Comment bien travailler en mode hybride ; Renforcer son optimisme et sa confiance ; Introduction à l'agilité ; Comprendre et engager une révolution humaine et technologique ; Face au défi de la DATA transformation.*

Surtout, en 2020 et 2021 avec la crise sanitaire, **l'adoption des outils collaboratifs** a été accompagnée par plusieurs webinaires sur les fonctionnalités de Teams, un SharePoint et une équipe d'assistance, ainsi que le

dispositif des « super » utilisateurs Teams. En parallèle, les administrateurs de SharePoint (projet Transposition des Espaces Documentaires) ont été accompagnés, ainsi que les contributeurs et référents du Nouvel Intranet « Portail M ».

En 2022, un **SharePoint dédié aux nouvelles façons de travailler** sera ouvert à tous. Il permettra de faire connaître les dispositifs disponibles pour développer ces nouvelles pratiques en étant équipé, pour renforcer les prises de conscience et l'évolution des pratiques.

c. Les compétences projets

Des travaux ont été engagés depuis 2019 et continuent à s'enrichir sur la **structuration et la professionnalisation de la filière métier « projet »** (métier et informatique) **avec différents dispositifs d'accompagnement** pour permettre les montées en compétences. Ces travaux ont permis :

- L'élaboration d'un kit projet partagé pour les acteurs de cette filière, accessible aux chefs de projets depuis une page dédiée, complété par une newsletter mensuelle.
- L'accompagnement par le réseau des ambassadeurs « Allo Projets »
- La construction de l'offre formation et des parcours de formation, orientés autour de 4 piliers. En 2021, plus de 80 inscriptions à ces modules de formation
 - o Le parcours de formation "Chef de projet " (CP) en 3 modules, pour garantir un socle commun et une montée en compétences partagée, avec une ouverture sur le cadre de référence agile du groupe MGEN.
 - o Deux ateliers de formation : "Posture du CP & animation de l'équipe projet" et "Piloter avec les bons indicateurs », pour permettre de gagner en efficacité dans la maîtrise des projets complexes.
 - o Deux modules de coaching : individuel ou en équipe, pour booster l'efficacité des équipes au cœur des projets en cours.
 - o Un module de formation "Travailler en mode projet".
- Par ailleurs, des thématiques particulières peuvent être proposées au regard du contexte et de l'actualité. Sur l'année 2022, des formations spécifiques seront déployées :
 - o Une formation « Plan de charge » à destination de tous les acteurs projets DSI et métiers, animée en interne par la DSI.
 - o Une Formation « Pilotage du budget », à destination des chefs de projet DSI et métiers.
- L'ensemble des chefs de projets poursuit sa montée en compétences sur les aspects management transversal, pilotage, agilité (Scrum et Safe), avec notamment la création d'un centre d'excellence agile interne : le LACE

e. Les compétences managériales, pour aller vers une culture davantage collaborative

La transformation du groupe MGEN passe également par la transformation managériale. Le groupe MGEN a la volonté de poursuivre le **déploiement du dispositif Manager Demain**, pour continuer à faire évoluer les

pratiques managériales et la culture vers une culture davantage collaborative, avec 3 axes prioritaires définis pour 2021 et au-delà :

- Développer la responsabilité & la co-construction : **Intelligence collective**
- Favoriser l'autonomie & l'esprit d'initiative : **Autonomie & responsabilisation**
- Créer les conditions de l'engagement et de l'employabilité de chacun : **Manager coach, développeur de son équipe**

Pour développer les pratiques managériales attendues, la démarche "**Manager Demain**", coconstruite avec les managers du terrain et lancée en 2019, se poursuit depuis :

- La plateforme de ressources Mgen Campus Manager s'enrichit en continu de ressources (fiches pratiques, témoignages, kits d'expérimentation, articles, vidéos) sur le management à distance, en mode hybride, en espace ouvert, ainsi que de ressources sur la préparation des campagnes d'entretiens
- Les objectifs définis lors des entretiens annuels s'appuient sur le référentiel des compétences managériales : avec, en 2021, 2 objectifs fixés sur le développement des compétences managériales pour les managers.
- Les parcours de formation se poursuivent : déploiement complet des classes virtuelles du cycle de développement managérial depuis 2020 et programmation depuis 2021 des ateliers « OSAE : de l'intention à l'action », ainsi qu'un REX en présentiel centré sur l'intelligence collective.
- Des ateliers de pratiques et webinaires selon les besoins, déployés dès 2020 : réussir ses entretiens annuels, manager à distance, manager en mode hybride
- De nouveaux formats en complément : accompagnement individuel à distance sur une pratique managériale concrète par des coachs externes (pilote lancé fin 2021)

Le **baromètre "Le management et nous"** constitue un outil de mesure de la culture et des pratiques managériales perçues. Le premier baromètre a été initié en mars 2021. Un accompagnement de 12 entités (direction ou centre) a été réalisé sur les 2^{ème} et 3^{ème} trimestres 2021, en interne par un binôme RH et transformation RH, pour restituer les résultats et accompagner la construction d'un plan d'action. Un deuxième baromètre a été lancé en mars 2022 pour mesurer l'avancement des transformations managériales perçues par les équipes sur le terrain, vers une culture davantage collaborative.

2.3. RHévolution, un « self care » au service des collaborateurs et managers

RHévolution est un **outil de gestion des talents**, créateur de valeur pour tous qui propose un espace unique et partagé de gestion de la **formation, du recrutement et des carrières**.

Il s'agit d'un « self-care » avec des **services, des ressources et des informations**, à destination des collaborateurs et managers, pour dynamiser sa trajectoire et ses compétences d'aujourd'hui de demain.

Les **différents modules** de cet outil ont été déployés progressivement depuis 2020 :

- Ouverture du module Formation aux managers et collaborateurs en octobre 2020, permettant de mieux diffuser et mettre en visibilité l'offre de formation ; optimiser l'offre digitale ; faciliter le suivi du déploiement des actions de formation pour les collaborateurs, managers et équipes RH ; effectuer

le recueil des besoins de formation auprès des collaborateurs et managers pour la préparation des Plans de Développement des Compétences ; évaluer les formations ; suivre les e-formations

- Ouverture des formulaires « entretien annuel d'évaluation », « entretien professionnel » (y compris renforcé) et « entretien forfait jours » en décembre 2020
- Ouverture des formulaires « entretien suivi période d'essai » et « entretien suivi période probatoire » en décembre 2020
- Ouverture du formulaire « entretien mensuel d'activité » en janvier 2021, sur le périmètre MGEN
- Ouverture du formulaire « entretien de suivi trimestriel » en mars 2021, sur le périmètre MGEN
- Enfin, ouverture du module « recrutement » aux managers en décembre 2021

Pour accompagner la mise en place de chaque lot, des **actions d'accompagnement** ont été mises en place, sous différents formats

- Des webinaires – disponibles en replay sur RHévolution support
- Des fiches pratiques
- Des vidéos tutos
- Un espace avec de nombreuses ressources sur RHévolution support

2.4. Le rôle des différents acteurs : salarié, manager et RH

La gestion de l'emploi et des parcours professionnels requiert une action coordonnée et proactive des différents acteurs ainsi que l'engagement de chacun : le salarié, le manager et les équipes ressources humaines (RH)

a. Le salarié

Le salarié est le **premier acteur de sa trajectoire professionnelle et de son propre développement professionnel**, en capitalisant sur ses points forts, en travaillant sur ces points de progrès, en acquérant de nouvelles compétences.

En s'appuyant sur les ressources et dispositifs déployés, il a la possibilité, s'il le souhaite, de mener une réflexion sur son projet et de construire sa trajectoire professionnelle, en lien avec ses propres aspirations et les besoins actuels et futurs de l'entreprise.

Il échange avec son manager direct et, au besoin, avec les équipes RH pour nourrir sa réflexion et exprimer ses souhaits d'évolution, et peut être ainsi conseillé sur les actions à engager et sur les perspectives d'évolution réalistes et réalisables.

Avec RHévolution, le salarié peut désormais accéder librement à un **certain nombre de ressources et informations** (consultation des fiches fonction, historique des entretiens annuels, fiches pratiques sur les dispositifs d'accompagnement et de formation, etc.).

Il peut également actionner **certains dispositifs à sa main**, tels que le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le conseil en évolution professionnelle, le CPF de transition, etc.

b. Le manager

Dans sa mission de manager, **Il est partie-prenante dans le développement des compétences, des trajectoires professionnelles et l'employabilité de chaque membre de son équipe.** Il accompagne le salarié régulièrement et dans la durée, pour lui permettre de s'adapter à son poste de travail et ses évolutions. C'est aussi le manager qui évalue la performance, les compétences du salarié et identifie avec lui ses points forts et axes de développement. Il construit avec le salarié des plans d'action, incluant les besoins en accompagnement ou formation, pour soutenir celui-ci sur son poste de travail et dans son développement professionnel.

Le manager dispose également de ressources en ligne via RHévolution (fiches pratiques, guide de préparation des entretiens, etc.) ou sur la plateforme MGEN Campus Manager demain, pour accompagner et orienter son collaborateur.

Dans cet esprit, **le manager se fait le relais auprès de son équipe** des dispositifs de développement des compétences et de trajectoires professionnelles.

L'accompagnement mis en place dans le cadre de Manager Demain permet d'équiper le manager en termes de compétences managériales et de posture « manager coach » attendues. Les managers en poste ainsi que tout nouveau manager sont accompagnés dans le cadre de leur prise de fonction et aussi tout au long de leur parcours.

c. La Direction des Ressources Humaines

Les équipes ressources humaines **conseillent et accompagnent** les managers et les salariés.

La Direction des Ressources Humaines définit les politiques RH. Elle construit, en lien avec les métiers, les dispositifs individuels et collectifs de gestion des compétences et des trajectoires professionnelles, au plus près de leurs besoins.

Elle met en place les **conditions favorables** pour permettre les développements professionnels, en mettant à disposition des managers et des collaborateurs des **informations, des outils, des dispositifs d'accompagnement ou des plans d'action.** Elle évalue les dispositifs mis en œuvre, dans une logique d'amélioration continue et d'efficacité, collective et individuelle.

Depuis la mise en place du précédent accord GEPP, un certain nombre de communications, d'outils et dispositifs a été mis en place conformément aux engagements pris. Lors de la dernière commission paritaire de suivi de l'accord GEPP en décembre 2021, les parties prenantes se sont accordées à dire qu'**un effort particulier doit désormais être réalisé, pour continuer à faire savoir :**

- Informer et accompagner les salariés dans la prise en main des différents dispositifs ouverts
- Équiper les managers dans leur posture et pratiques de manager coach, les équiper également pour qu'ils puissent relayer les dispositifs auprès de leurs équipes

2.5. Dédier des moments d'échange individuel aux trajectoires professionnelles

Les entretiens individuels - entretiens entre le salarié, son manager et/ou les équipes ressources humaines - sont autant d'occasion d'échanges, de conseils et de feedback pour le salarié afin de construire sa trajectoire professionnelle en cohérence avec son parcours, ses aspirations, ses compétences techniques et comportementales, et au regard des besoins du groupe MGEN.

En interne, trois moments clés permettent au collaborateur de se développer et de construire sa trajectoire professionnelle :

- a. **L'entretien annuel d'évaluation (EAE),**
- b. **L'entretien professionnel ou entretien professionnel renforcé (EP ou EPR),**
- c. **L'entretien RH.**

Les objectifs de ces différents entretiens sont explicités ci-après.

L'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel sont **formalisés sur l'outil RH, RHévolution**. Ils sont **consultables à tout moment** par les différentes parties prenantes : le salarié, le manager et les ressources humaines.

Tous les ans, lors du lancement des campagnes annuels d'entretien, **des dispositifs de communication et d'accompagnement** sont déployés :

- Communication sur le Portail, ainsi que sur Yammer, pour annoncer à l'ensemble des collaborateurs l'ouverture de la campagne.
- Les équipes RH réalisent également des présentations à destination des managers, notamment lors des réunions managériales.
- Des webinaires à destination des collaborateurs et des managers sont organisés et disponibles en replay sur RHévolution support.
- Une note d'orientation des objectifs est diffusée aux managers, avec également la mise à disposition de ressources dédiées aux managers sur MGEN Campus Manager, ainsi que des formations à la conduite d'entretien
- Des supports, vidéos tuto et guides sont en libre-service pour les collaborateurs et managers

Pour permettre à chaque salarié de se préparer à ses entretiens annuels :

- Une guide pratique sur les EAE et EP/EPR est mis en ligne.
- Sur RHévolution, le collaborateur a la possibilité de préparer en ligne son entretien
- L'offre de formation est accessible depuis RHévolution et mise à jour chaque année
- Figurent également dans RHévolution support des fiches pratiques sur les différents dispositifs de formation que le salarié peut mobiliser : CPF, CPF de transition, VAE, bilan de compétences, etc.

Ces éléments permettent au salarié de se préparer, d'identifier les compétences à développer dans son métier, d'identifier les formations lui permettant une montée en compétences, afin d'être force de proposition dans le cadre de ces entretiens.

Par ailleurs, des dispositifs externes viennent compléter ces dispositifs internes :

- d. **Le bilan de compétences,**
- e. **La validation des acquis de l'expérience (VAE),**
- f. **Le conseil en évolution professionnelle.**

Les objectifs de ces différents dispositifs sont explicités ci-après.

a. L'entretien annuel d'évaluation

Chaque salarié bénéficie d'un entretien annuel d'évaluation avec son manager direct. Il constitue un **moment privilégié d'échange** entre le salarié et son manager.

Cet entretien ne se substitue pas aux différents points d'étape et bilans réalisés tout au long de l'année.

L'entretien annuel d'évaluation a pour objectifs de :

- Partager le bilan de l'année écoulée et évaluer les performances réalisées en mesurant l'atteinte des objectifs fixés,
- Fixer les objectifs pour l'année suivante,
- Evaluer les compétences et la tenue du poste. A ce titre, partager sur les principaux points forts du salarié et ses principaux points de progrès, dans le cadre de sa tenue de poste,
- Déterminer les actions à mettre en place pour permettre le développement des compétences sur le poste actuel

b. L'entretien professionnel

Cet échange et les actions qui en découlent doivent permettre aux collaborateurs **d'être acteurs de leur trajectoire professionnelle et développer leur employabilité** dans un contexte économique, réglementaire, sociétal et technologique en constante évolution.

Au sein du groupe MGEN, cet entretien professionnel peut avoir lieu **tous les ans** entre le collaborateur et son manager.

L'entretien professionnel a pour objectifs de :

- Faire le point avec le salarié sur son parcours professionnel et ses souhaits d'évolution,
- Donner de la visibilité sur les évolutions prévisibles de son métier,
- Identifier les axes de développement professionnel du salarié et les moyens de sa mise en œuvre,
- Au besoin, l'aider à définir un projet professionnel et son plan d'action.

Depuis 2019, **l'entretien professionnel renforcé (EPR) a fait son apparition**. Il concerne les collaborateurs qui justifient de 6 ans d'ancienneté et plus au sein du groupe MGEN et se substitue à l'entretien professionnel. Tous les 6 ans, il permet de dresser un état des lieux du parcours professionnel, de faire un point des accompagnements dont le salarié a bénéficié (entretien professionnel réalisé, formation, certification obtenue, progression professionnelle ou salariale, etc.), d'échanger sur son projet professionnel et d'identifier les éventuels plans d'actions à mettre en place.

c. L'entretien RH

Lors de son entretien professionnel, le salarié a la possibilité de **solliciter un entretien RH avec un interlocuteur RH pour aborder son souhait de mobilité ou son projet professionnel**.

Il s'agit de faire un point sur le parcours professionnel du salarié, de l'aider à identifier les compétences acquises, d'évoquer ses souhaits d'évolution professionnelle ou de mobilité et la faisabilité de son projet en prenant en compte les besoins et opportunités offerts par le groupe MGEN.

Depuis le précédent accord, dès 2019, **la direction des ressources humaines a mis en place une démarche proactive** afin de proposer ces entretiens RH exprimés par le salarié dans le cadre de son entretien professionnel.

- Après chaque campagne d'entretien professionnel, une extraction des demandes d'entretiens RH formulées par les collaborateurs est réalisée.
- Un mail de confirmation est envoyé à chaque collaborateur demandeur pour lui proposer un RDV en cadrant l'objectif de cet entretien.
- Il concerne le projet professionnel du collaborateur et n'a pas vocation à traiter d'autres sujets. C'est une étude de « faisabilité » (projet réaliste et réalisable), et non un engagement de réalisation. Il permet de définir les moyens et l'engagement personnel requis par le collaborateur. Il induit une notion de confidentialité entre RH et collaborateur

L'ensemble de l'équipe Développement RH se mobilise ainsi chaque année pour recevoir les collaborateurs ayant fait une demande d'entretien RH

d. Dispositif externe : le bilan de compétences

Le salarié peut recourir à ce dispositif externe lui permettant de **réfléchir à sa trajectoire professionnelle**. Le bilan de compétences est une **démarche personnelle et volontaire** qui a pour objectif de permettre au salarié de recenser ses compétences tant professionnelles que personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel.

Depuis le précédent accord, dès 2019, **la direction des ressources humaines a mis en place une démarche proactive** pour accompagner les salariés ayant exprimé le souhait de réaliser un bilan de compétences lors de leur entretien professionnel :

- Après chaque campagne d'entretien professionnel, une extraction des demandes formulées par les collaborateurs est réalisée
- Un mail d'information est envoyé à chaque collaborateur concerné. Sont joints, à ce mail, un premier niveau d'information sur ce dispositif et une fiche pratique (modalité d'accès, etc.) afin de connaître les démarches à engager pour réaliser le bilan de compétences. Les équipes formation restent disponibles pour répondre aux questions des collaborateurs.

Pour réaliser un bilan de compétences, le salarié peut mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF), pendant le temps de travail (avec maintien de la rémunération) ou hors temps de travail.

Une fiche pratique « Bilan de compétences » présentant les démarches est mise à disposition des salariés, sur le portail M ainsi que sur RHévolution.

e. Dispositif externe : La validation des acquis de l'expérience – VAE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de **faire reconnaître l'expérience professionnelle** ou bénévole du salarié afin d'**obtenir tout ou partie d'un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle** inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles.

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

Depuis 2021, la **direction des ressources humaines a mis en place une démarche proactive** pour accompagner les salariés ayant exprimé le souhait de réaliser une validation des acquis de l'expérience lors de leur entretien professionnel :

- Après chaque campagne d'entretien professionnel, une extraction des demandes formulées par les collaborateurs est réalisée
- Un mail d'information est envoyé à chaque collaborateur concerné. Sont joints, à ce mail, un premier niveau d'information sur ce dispositif et une fiche pratique (modalité d'accès, etc.) afin de connaître les démarches à engager pour réaliser une validation des acquis de l'expérience. Les équipes formation restent disponibles pour répondre aux questions des collaborateurs.

Pour réaliser une VAE, le salarié peut mobiliser son Compte Personnel de Formation (CPF), pendant le temps de travail (avec maintien de la rémunération) ou hors temps de travail.

Une fiche pratique VAE présentant les démarches est mise à disposition des salariés, sur le portail M ainsi que sur RHévolution.

Par ailleurs, les informations sont également accessibles sur le site du gouvernement <http://www.vae.gouv.fr>

f. Dispositif externe : : Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est un **dispositif légal d'accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé** proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation et éventuellement élaborer un projet professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle doit permettre à chaque bénéficiaire, de façon individualisée :

- D'exprimer sa demande et de clarifier son besoin
- D'accéder à une information personnalisée
- D'élaborer une stratégie pour construire et définir un projet professionnel
- De vérifier que ce projet est réalisable
- D'identifier les compétences ou qualifications à avoir pour réussir ce projet
- D'être aidé pour trouver le financement

L'opérateur qui réalise le CEP dépend de la situation du bénéficiaire (salarié privé, demandeur d'emploi, etc.) et de son lieu d'habitation.

Les pouvoirs publics ont mis à disposition un site afin que chacun puisse rechercher l'opérateur réalisant ce conseil en évolution professionnelle <https://mon-cep.org>

2.6. Faciliter l'intégration dans un métier

L'intégration dans un métier est un moment clé du parcours professionnel.

Un parcours d'intégration est déployé afin de favoriser une intégration durable dans le Groupe MGEN et d'accélérer la montée en compétences des nouveaux collaborateurs dans leur métier :

- Pour donner des clés de compréhension de l'entreprise et de son fonctionnement,
- Pour donner des premiers repères et un socle de culture commune.

Depuis le précédent accord GEPP, dès 2019, ont été mis en place :

- Un **livret d'accueil Groupe** avec les étapes clés pour une intégration réussie, diffusé fin 2019 et mis à jour régulièrement, qui fournit un premier niveau d'information. Il a été communiqué aux managers et également mis à disposition sur le Portail M ainsi que dans le Mgen Campus Manager. Depuis 2022, il intègre des éléments sur la connaissance de la mutualité
- Un **kit pour les managers**, livré fin novembre 2020, qui reprend les jalons clés pour une intégration réussie. Il a été étoffé en 2021 d'un format de **rapport d'étonnement**.
- Un **Parcours d'intégration Groupe** déployé depuis 2019 afin de favoriser une intégration durable dans le Groupe MGEN. Le format a été revu à distance compte tenu de la crise sanitaire Covid 19 : le nouveau format permet d'associer davantage de salariés du L3 pour qui les déplacements et la durée de la journée pouvaient constituer une barrière à la participation. C'est ainsi qu'entre 2019-2021, 5 promotions ont été organisées : 546 nouveaux collaborateurs ont participé à ce parcours.
- Des **briques digitales** de connaissances sur l'histoire du Groupe, son modèle économique et ses métiers ont enrichi le dispositif en 2020, complété en 2021 par un module de connaissance du Groupe VYV.
- Un **espace en ligne dédié MGEN Campus Intégration**, enrichi au fil de l'eau et accessible à tous, permet de retrouver différents contenus pour les accompagner dans leur démarrage.

Pour toutes les nouvelles prises de poste, un **entretien de suivi de période d'essai ou de période probatoire** est prévu sur RHévolution, avec une rubrique dédiée aux mesures d'accompagnement mises en œuvre et potentiellement à prévoir.

2.7. Développer les compétences grâce aux dispositifs de formation

La formation est un des leviers importants en période de transformation, qui accompagne les femmes et les hommes de l'entreprise à travers les évolutions de leur métier, et du contexte, en leur donnant des moyens d'adapter leurs pratiques professionnelles, de gagner en aisance dans l'exercice de leur métier. Ces accompagnements permettent aussi d'augmenter l'employabilité des collaborateurs et de nourrir leur trajectoire professionnelle.

Le groupe MGEN réaffirme sa volonté de poursuivre la mise en place d'une Politique formation soutenue s'appuyant sur les objectifs stratégiques de l'entreprise, pour élaborer et mettre à disposition des dispositifs pédagogiques, collectifs ou individuels, au plus près des besoins des différents métiers, dans le respect de la réglementation, en veillant également à contribuer à l'employabilité des salariés.

Aussi, le groupe MGEN s'engage à poursuivre sa **politique volontariste en matière de formation** et de développement des compétences :

- En poursuivant son investissement formation conséquent,
- En proposant des formations de qualité, adaptées aux enjeux d'employabilité, et en les évaluant,
- En permettant le développement des compétences des salariés de manière identique, indépendamment de leur genre, de leur âge et de leur catégorie socio-professionnelle,
- En restant attentif à permettre l'accès à la formation tout au long de son parcours de façon équilibrée et continue (suivi des personnes non formées depuis 5 ans et plans d'action),
- En poursuivant la mise en place de formations certifiantes ou diplômantes,

- En continuant à donner de la visibilité et en communiquant largement sur les dispositifs de formation existants (ex : CPF de transition, VAE - Validation des Acquis de l'Expérience, etc.) auprès des salariés, pour leur permettre d'avoir les informations nécessaires afin de les rendre acteurs de leur trajectoire professionnelle.

L'élaboration et la mise en œuvre des plans de développement des compétences s'opèrent en prenant en compte :

- Les actions d'accompagnement collectif à mettre en œuvre en déclinaison des orientations stratégiques et des projets de transformation,
- Les actions d'accompagnement collectif sur la base du recueil des besoins des directions métiers,
- Les besoins individuels de formation recensés et validés lors des entretiens annuels.

Les plans de développement des compétences des entités intègrent des formations transverses, proposées à l'ensemble des entités du Groupe MGEN, et mises en œuvre dans chaque entité en fonction de ses contraintes propres.

La politique formation prend appui sur :

- a. Des orientations triennales de la formation, adossées aux orientations stratégiques
- b. Un dialogue social riche et soutenu
- c. Un investissement formation conséquent
- d. Un accès équilibré à la formation, pour toutes et tous, sans discrimination d'âge, de genre ou de catégories socio-professionnelles & Un suivi rapproché des collaborateurs non formés depuis 5 ans
- e. Un développement de nouvelles modalités pédagogiques d'apprentissage, multimodales et qui permettent l'ancrage dans les pratiques professionnelles
- f. Une évaluation des dispositifs de formation, dans une logique d'amélioration continue
- g. Des parcours certifiants
- h. Une communication soutenue autour des dispositifs de formation internes ou externes et un rôle de conseil des équipes formation
- i. Un outil RHévolution partagé, au service des collaborateurs et des managers

a. Les orientations triennales de la formation, adossé aux orientations stratégiques

Des **orientations de formation** sont définies dans le cadre des **orientations stratégiques de l'entreprise** et font l'objet d'un point annuel d'information auprès des partenaires sociaux.

Elles ont été établies pour **3 ans** (2022-2024) et structurées selon **4 axes** :

1. Contribuer à proposer à nos différents "clients" une expérience exemplaire
2. Contribuer à générer de la croissance et du développement
3. Moderniser et sécuriser les moyens de réaliser les activités
4. Accélérer la transformation culturelle et l'adoption des nouvelles façons de travailler

Elles établissent également les moyens à déployer pour engager apprenants, managers et accompagnants (formateurs occasionnels et tuteurs) dans la montée en compétences, ainsi que les façons de former qui incarnent la culture cible visée par la transformation.

b. Un dialogue social riche et soutenu

Deux commissions Formation issues des Instances de Représentation du Personnel sont prévues annuellement, tant au niveau des différentes entités que de l'UES, **soit au moins 12 commissions par an au total** :

- L'une sur le 1er semestre, pour présenter les orientations formation, le bilan du plan de développement des compétences de l'année antérieure, ainsi que le plan de développement consolidé de l'année en cours.
- L'une sur le 2nd semestre, pour présenter le projet de plan de développement de l'année à venir, ainsi que le point d'avancement des actions de l'année en cours.

Pour nourrir les échanges lors de ces commissions formation, un **bilan quantitatif et qualitatif** des actions de formation réalisées ou à venir est fourni par la direction des ressources humaines. Ces commissions font l'objet d'un **compte rendu** présenté dans chaque Comité Social Economique (CSE) et au niveau du CSE Central.

c. Un investissement formation conséquent

L'investissement consacré à la formation au niveau de l'UES sur les trois dernières années est conséquent et matérialisé la volonté du groupe MGEN d'accompagner les montées en compétences de ses salariés :

- **4,9%** de la masse salariale en 2019
- **4,1%** de la masse salariale en 2020, et ce malgré la crise sanitaire qui a fortement mobilisé les équipes notamment du L3
- **4,8%** de la masse salariale en 2021

La direction des ressources humaines entend bien **poursuivre cet investissement**, dans les années à venir, à hauteur de **4% de la masse salariale à minima**, pour faire face aux transformations à venir.

d. Un accès équilibré et un suivi rapproché des collaborateurs non formés depuis 5 ans

Le taux d'accès à la formation est le % de salariés formés (et non de stagiaires) par rapport au nombre total de salariés présents à l'effectif.

Le taux d'accès à la formation (% des effectifs ayant suivi au moins une formation) **au niveau de l'UES reste élevé** sur les trois dernières années :

- 91% en 2019,
- 69% en 2020, en baisse par rapport aux autres années, du fait de la crise sanitaire Covid 19 pour les établissements du L3 notamment, fortement mobilisés dans la gestion de cette crise,
- 91% en 2021.

Sur les années 2019, 2020 et 2021, ce sont entre 19 à 20 heures en moyenne qui sont réalisées pour chaque personne formée.

Au-delà de ce taux d'accès important, la direction des ressources humaines veille à **l'accès équilibré aux actions de formation, sans discrimination d'âge, de genre ou de catégorie socio-professionnel (CSP)**. Tous

les ans, les taux d'accès à la formation sont partagés avec les partenaires sociaux (commission paritaire de suivi de l'accord GEPP, commission formation).

Par ailleurs, **un suivi particulier des personnes non formées depuis 5 ans** est effectué annuellement, afin d'identifier le contexte et de prévoir un plan d'action adapté. Depuis la signature du précédent accord GEPP et conformément aux engagements pris, ce suivi des personnes non formées depuis 5 ans a permis de réduire très fortement leur nombre, grâce au plan d'action mis en place : 260 personnes en 2018 vs 86 en 2021, au niveau de l'UES.

Fin 2021, sur le périmètre UES, sur 5.963 salariés présents sur 5 ans, 5.854 ont été formés, soit 98,2%. Il convient aussi de souligner, que parmi ces 5.854 salariés formés, seuls 0,9% de ces personnes ont participé uniquement à des e-formations.

e. Un développement de nouvelles modalités pédagogiques d'apprentissage

La crise sanitaire et les enjeux métiers très forts ont constitué des accélérateurs de transformation, avec le développement de formats durablement mixtes

Ces nouveaux formats mêlent du distanciel avec formateur, de la e-formation, des temps d'accompagnement à distance ou en présentiel, des temps en présentiel consacrés aux entraînements, aux partages de pratiques, à l'intelligence collective, avec également davantage d'ancrage sur le terrain, ainsi que la mise à disposition des ressources asynchrones.

f. Une évaluation des dispositifs de formation, dans une logique d'amélioration continue

Afin de garantir l'efficacité des actions de formation et dans une logique d'amélioration continue, des **dispositifs d'évaluation à chaud et à froid** sont mis en place.

L'évaluation à froid vise à évaluer le transfert des compétences acquises dans la pratique professionnelle. Les 2 types d'évaluations à chaud et à froid sont prévues dans RHévolution et se mettent en place progressivement.

Depuis 2020, dans les entretiens annuels, une rubrique dédiée à l'évaluation à froid des formations est présente : en première année, seule 10% des formations avaient été évaluées. Un plan de communication renforcé en 2021 a permis d'augmenter ce taux et se poursuivra dans les années à venir.

Sur les parcours et dispositifs clés, des **évaluations complémentaires** sont organisées avec les prestataires, dans une logique d'efficacité de la formation et d'amélioration continue. Le lien avec le terrain est également organisé pour avoir des retours sur l'ancrage dans la pratique.

g. Des parcours certifiants

Sur le périmètre MGEN, les **premiers parcours certifiants** ont porté sur les compétences des **conseillers des sections départementales** (Chargés d'Accueil Développement Service - CADS et Conseillers Mutualiste - CM) ainsi que des **Techniciens en centres de services**.

Les travaux ont été menés en proximité avec la branche ANEM pour faire évoluer les niveaux des CQP en lien avec l'évolution des métiers et de leur positionnement.

- « Mon Parcours Pro Conseiller » s'adresse aux Chargés d'Accueil Développement Service (CADS) et Conseillers Mutualiste (CM), avec une certification reconnue au niveau national

- Pour les CADS, certification RNCP de niveau BAC+2
- Pour les CM, certification RNCP de niveau BAC+3

- Le « Parcours Tech' » pour les techniciens des centres de service comprend des 3 modules certifiants

Par ailleurs, concernant les compétences techniques qui évoluent, des **certifications sont régulièrement mises en œuvre** : certifications agile, « Leading Safe », « Dvops », « Data » notamment.

S'agissant du périmètre MASS et CS, des parcours qualifiants sont soutenus par des dispositifs de branche (ex : PROA ou VAE) pour répondre aux tensions rencontrées dans le secteur.

Ces dispositifs sont particulièrement bien adaptés pour des parcours qualifiants aides-soignants, AES, Moniteurs-Educateurs car ils couvrent intégralement les frais pédagogiques et annexes, et permettent une formation en alternance dans le cadre de la PROA.

Pour des parcours plus longs, tels que la formation infirmier, les parcours font l'objet d'une co-construction (mobilisation CPF et PROA par ex, voir abondamment par l'établissement).

h. Une communication soutenue sur les dispositifs de formation internes ou externes

La direction des ressources humaines s'engage à faire connaître les dispositifs existants, et à communiquer sur les changements (réglementaires ou autres) auprès des différents acteurs de l'entreprise : directions métiers, managers, salariés, partenaires sociaux.

La politique formation intègre un volet **communication sur les différents dispositifs existants et de rôle de conseil des équipes formation** :

- Qu'ils soient internes au Groupe MGEN, aux branches auxquelles il appartient,
- Ou externes, à la disposition des collaborateurs au niveau individuel.

Depuis 2019, les équipes formation animent des temps forts auprès des managers, des collaborateurs et des instances représentatives du personnel pour :

- Recueillir les priorités métiers
- Ajuster l'offre de formation
- Recueillir, consolider, arbitrer les besoins de formation
- Construire des dispositifs formatifs adaptés
- Rendre compte des actions mises en place
- Informer et accompagner sur les dispositifs légaux à la main des salariés et actionnables par eux (CPF, VAE, CPF Transition pro, bilan de compétences)

Les équipes formation communiquent sur les process formation, les plans de développement des compétences, les dispositifs de formation (internes ou externes) notamment via le portail M (services RH et actus) et Rhévolution Support.

i. Un outil RHévolution au service des collaborateurs et des managers

Avec la mise en place du module formation de RHévolution, le recueil des besoins de formation peut se faire dans le même outil que la mise en œuvre et le suivi des formations : **les managers et collaborateurs accèdent à davantage de données sur les besoins de formation et le suivi de leur mise en place.**

Le module Formation de Rhévolution permet d'accéder aux **fonctionnalités suivantes, en self care** :

- Le catalogue de Formation
- Les contenus de e-formations
- Les besoins en formation
- L'organisation en selfcare (auto-inscription) et le suivi des formations
- L'évaluation des formations
- Les tableaux de bord pour les managers

Les formateurs internes sont également associés : depuis 2022, certains ont accès à l'outil pour gérer certaines formations métiers, qui pourront ainsi être suivies et valorisées de manière homogène.

CHAPITRE 3 - FAVORISER LA MOBILITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DU GROUPE VYV ET DU GROUPE MGEN

La mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle et/ou géographique, fait partie intégrante des trajectoires professionnelles.

Elle s'entend comme :

- Tout changement de fonction ou de poste, au sein d'une même entité ou dans une autre entité du groupe MGEN ou du groupe VYV
- Toute modification du lieu de travail dans une autre entité du groupe MGEN ou du groupe VYV. Il s'agit alors de mobilité géographique

Les parties signataires ont souhaité en faire un chapitre à part entière, puisque **la mobilité interne représente un enjeu capital pour servir le développement professionnel des salariés, mais aussi pour renforcer l'attractivité et la performance du groupe MGEN.**

La mobilité interne est un véritable levier :

- Pour le salarié afin de faire évoluer ses compétences, pour renforcer ses capacités d'adaptation et pour s'ouvrir à de nouveaux environnements professionnels,
- Pour le groupe MGEN afin d'assurer la pérennité et le développement des compétences nécessaires au groupe, de maintenir et de développer l'employabilité de ses salariés.
-

3.1. Déployer le dispositif de mobilité impulsé par le groupe VYV

La construction du Groupe VYV a redéfini les frontières du recrutement et de la mobilité. Par sa taille, la **diversité de ses implantations et de ses métiers**, le Groupe VYV ouvre un **horizon élargi d'évolution et de développement professionnels** pour ses plus de 40.000 collaborateurs et constitue une opportunité, pour ses entités membres, de répondre à leurs besoins de ressources et de compétences en interne.

La mobilité groupe est donc le levier d'une dynamique « gagnant-gagnant » qui permet :

- Au collaborateur de bénéficier d'opportunités de postes correspondant à son projet et à ses souhaits de carrières,
- Aux entités de ne pas avoir à chercher à l'extérieur des ressources déjà présentes en interne, et de bénéficier des apports de la diversité d'origines et de cultures professionnelles des collaborateurs du groupe VYV.

Pour concrétiser cette volonté de favoriser la mobilité et d'offrir des opportunités de carrière, le groupe VYV a mis en place **un accord et différents dispositifs**, en étroite collaboration avec les différentes entités du groupe :

- a. L'accord GECPP signé en octobre 2019, pour donner le cadre et s'engager ensemble
- b. Un espace Mobilité CLAP, pour postuler aux annonces de recrutement mais aussi bénéficier de ressources
- c. Des événements Mobilité (Forum, atelier et live), pour équiper et connecter
- d. La convention de mobilité tripartite, pour sécuriser les mobilités

Malgré la mise en place de ces dispositifs permettant d'alimenter la connaissance du groupe et de ses métiers sur les territoires, de bénéficier d'accompagnement personnalisé ou encore de participer à des ateliers pour s'équiper et se développer, pour l'heure, le nombre de mobilité au sein du groupe VYV et de ses entités reste faible. Une culture de la mobilité au sein d'un groupe prend du temps et **ces initiatives vont se poursuivre pour permettre d'ancrer cette culture.**

Lors de la dernière commission paritaire de suivi de l'accord GEPP en décembre 2021, les parties prenantes se sont accordés à dire que ces dispositifs existants étaient riches et pour qu'ils portent leurs fruits, un effort particulier doit être réalisé, pour **faire savoir davantage auprès des collaborateurs et équiper les managers pour qu'ils soient des relais et promoteurs de la mobilité.**

a. L'accord GECPP du groupe VYV

Il a été conclu en octobre 2019, pour une durée de 3 ans. Il est consultable sur le portail M, ainsi que sur l'espace mobilité CLAP.

En fin 2020, la direction des ressources humaines du Groupe VYV a déployé un guide RH et une boîte à outils à destination des équipes RH des différentes entités afin de faciliter la mise en œuvre de l'Accord GECPP Groupe VYV et permettre sa bonne appropriation.

b. L'Espace mobilité CLAP du groupe VYV

L'Espace mobilité du Groupe VYV a été lancé en septembre 2018, afin de rendre accessible à chacun les annonces de recrutement des différentes entités du Groupe VYV et leur permettre d'y candidater de manière prioritaire.

Cette plateforme référence les offres d'emploi de notre groupe, avec une **publication des offres en internes pendant 2 semaines**, sachant que le salarié peut se mettre des **alertes**.

L'Espace mobilité CLAP permet de diffuser l'ensemble des offres d'emplois en **CDI** et en **CDD** si la durée **supérieure à 6 mois**, pour l'ensemble des métiers du groupe, auprès de tous les salariés du groupe VYV.

C'est à partir de l'Espace mobilité CLAP que le collaborateur peut poser sa candidature. Le salarié peut conserver sa démarche confidentielle, y compris à l'égard de son manager, jusqu'à la réalisation du premier entretien positif déclenchant la suite du processus de recrutement interne.

En juin 2021, l'espace mobilité CLAP a fait peau neuve. Ce nouvel espace propose désormais un **contenu enrichi** afin de mieux accompagner le collaborateur dans sa réflexion et la construction de son projet professionnel, grâce à de **nouvelles fonctionnalités et de nouveaux contenus** : conseils, vidéos, témoignages, articles, rubriques interactives pour construire son projet et pour mieux comprendre le groupe, ses principales familles de métiers, ses territoires d'emploi, etc. Un **guide Mobilité** est également disponible sur cet espace

c. Les événements mobilité : forum, atelier, CLAP live

Au-delà des ressources disponibles sur l'espace Mobilité CLAP, la DRH du groupe VYV en lien avec les DRH des différentes entités a déployé des dispositifs d'accompagnement à la mobilité :

Forum Mobilité, mis en place depuis 2021 :

- Il s'agit événement présentiel ou en ligne sur un territoire donné, pour découvrir les entités et métiers à proximité, pour bénéficier de conseils personnalisés sur son projet et participer à des ateliers de développement personnel.
- En 2021 : semaine digitale de la mobilité VYV en Grand Est, Forum Mobilité à Nantes.
- En 2022 : les 10 jours de la mobilité digitale en Occitanie, Forum Mobilité en Ile de France

Atelier Mobilité, mis en place depuis 2020 :

- Il permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans la réflexion sur sa trajectoire professionnelle et définir un plan d'action, avec une partie digitale en individuel et une partie collective avec d'autres collaborateurs du groupe, animé par un coach.

CLAP Live, mis en place depuis 2021 :

- Sous format webinaire ayant lieu 4 fois par an, il permet d'apporter des informations pratiques sur la mobilité groupe, d'alimenter la connaissance des entités et des métiers, de promouvoir les dispositifs groupe.

d. La convention de mobilité tripartite

A l'occasion d'une mobilité, une **convention de mobilité tripartite est signée entre le salarié, l'entité d'accueil et l'entité d'origine.**

La mobilité s'opère à l'issue d'une **période d'immersion**, définie dans l'accord GECPP du groupe VYV. Elle permet au salarié de découvrir son nouvel environnement de travail et au manager cible de s'assurer de l'adéquation des compétences avec le poste. La période d'immersion est au minimum de deux semaines et au maximum de deux mois.

La mobilité d'un salarié entraîne à la fois la reprise de certains éléments sociaux et l'application de mesures définies au sein de l'entité cible, figurant dans la convention de mobilité :

- La reprise des éléments sociaux :
Pour les salariés en CDI, l'ancienneté, les congés payés et les éventuels droits détenus dans un compte épargne temps (CET) sont transférés dans l'entité cible (si celle-ci ne dispose pas de CET, les droits acquis par le salarié seront soldés par l'entité d'origine). Les jours RTT ne sont pas transférés et doivent donc être soldés ou payés avant le transfert.
Pour les salariés en CDD retenus sur un poste en CDI, une reprise de l'ancienneté est mise en œuvre.
- Les éléments suivants dans son entité cible : Les modalités de temps de travail (plages horaires, heures supplémentaires...), la rémunération (négociée lors de son recrutement), le référentiel des métiers (classe, fonction) et le statut social

Dans le cadre d'une mobilité géographique, **le salarié bénéficie des mesures d'accompagnement définies et négociées par l'entité d'accueil du groupe VYV.** A ce titre, il ne peut prétendre à bénéficier des mesures d'accompagnement négociés dans le cadre du groupe MGEN.

3.2. Développer la mobilité au sein du groupe MGEN

Pour favoriser la mobilité interne au sein du groupe MGEN, cinq leviers sont actionnés :

- a. Donner la priorité à la mobilité interne
- b. Exploiter les outils au service de la mobilité interne
- c. Poursuivre la publication des postes à pourvoir
- d. Sécuriser pour encourager la mobilité
- e. S'appuyer sur les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique

a. Donner la priorité à la mobilité interne

A compétences égales, la priorité est donnée aux candidats internes, par rapport aux candidats externes. Pour être éligible à la mobilité, le salarié doit avoir 2 ans d'ancienneté sur son ~~fonction~~/métier actuel, sauf cas dérogatoire.

Le salarié peut exprimer un souhait de mobilité à l'occasion :

- De son entretien professionnel, moment privilégié pour aborder son projet professionnel,
- De la publication d'un poste répondant à ses aspirations.

Le salarié ayant exprimé un souhait de mobilité à l'occasion de son entretien professionnel peut demander à rencontrer les équipes ressources humaines, en demandant un entretien RH (cf. chapitre 2.5.c.). Cet entretien RH a pour objectif d'échanger sur le parcours professionnel et les principales compétences développées, d'examiner les opportunités actuelles ou à venir et de le conseiller dans ses démarches de mobilité

b. Exploiter les outils au service de la mobilité interne

Le groupe MGEN poursuit la **mise à disposition les différents outils au service de la mobilité interne**, tant construits par le groupe VYV (cf. chapitre 3.1.b et c.) que par la DRH du groupe MGEN, auprès des salariés.

Un guide pratique de la mobilité Groupe MGEN a été diffusé auprès des collaborateurs en mars 2021, et disponible sur M, pour les accompagner pas à pas, dès l'apparition d'une réflexion sur leur trajectoire professionnelle. Les entretiens RH sont également l'occasion d'accompagner le salarié dans la construction de leur projet professionnel réaliste et réalisable, en vue de concrétiser leur mobilité

La direction des ressources humaines s'engage également à **communiquer davantage auprès des salariés et des managers sur ces outils et des opportunités qu'ils offrent**. En 2021, des premiers articles sur le thème de la mobilité ont été postés sur le portail M sur la page DTRH.

c. Poursuivre la publication des postes

La direction des ressources humaines s'engage à poursuivre la **publication des postes à pourvoir en CDI et CDD supérieur à 6 mois** sur l'espace mobilité CLAP.

Les salariés du groupe MGEN, qu'ils soient en CDI ou CDD, bénéficient d'un **examen prioritaire** de leurs candidatures par rapport aux candidatures du Groupe VYV ou externes, dès lors que leurs profils (expérience, compétences, etc.) sont en adéquation avec les prérequis du poste à pourvoir.

d. Sécuriser pour encourager la mobilité

Une fois le candidat interne retenu et après validation formelle de la mobilité par l'ensemble des parties, l'entité cédante et l'entité d'accueil définissent conjointement la **date de mobilité du salarié, sachant qu'elle ne peut excéder les durées conventionnelles de préavis**.

Une **convention de mobilité tripartite est alors signée entre le salarié, l'entité d'accueil et l'entité cédante** du groupe MGEN.

Les modalités applicables dans le cadre d'une mobilité au sein du groupe MGEN sont :

- La reprise de l'ancienneté selon les règles conventionnelles,
- Le transfert des droits à congés payés, des jours RTT acquis ainsi que des droits détenus sur le CET
- Dans le cas d'une prise de fonction strictement identique, l'absence de période probatoire
- Dans le cas d'une prise de fonction différente, la mise en œuvre possible d'une période probatoire. En cas de période probatoire non concluante à l'initiative du salarié ou du manager, le salarié est repositionné sur son poste ou sur un poste équivalent.

Dans la cadre d'une mobilité géographique, le salarié est éligible aux mesures d'accompagnement définies ci-après.

e. S'appuyer sur les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique

Dans un souci d'accompagnement et pour favoriser au maximum la mobilité géographique, il est convenu, dans ce cadre, de se reporter aux **différentes mesures mises en place dans le cadre de l'avenant numéro 2 au protocole d'accord de mobilité UES MGEN**, signé en juin 2022, pour une durée indéterminée.

Les mesures de cet avenant portent sur des **dispositions financières** (prime de mobilité, prime d'installation, remboursement des frais de déménagement, autorisation d'absence pour déménagement, autorisation d'absence, avance Loca pass) et **des mesures spécifiques à la recherche d'un logement**

CHAPITRE 4 - SOUTENIR L'INTEGRATION DES JEUNES EN ALTERNANCE ET/OU EN STAGE

Le groupe MGEN a inscrit sa volonté de **renforcer son engagement sociétal en favorisant l'embauche jeunes en alternance ou sous convention de stage** afin de les aider à s'insérer dans la vie professionnelle, dans un contexte plus global où l'emploi des jeunes constitue une préoccupation majeure de la société.

L'objectif est de **les accompagner dans leurs premières expériences professionnelles et de renforcer leur employabilité.**

Par ailleurs, le recrutement et l'intégration des jeunes permettent au groupe MGEN de développer **l'attractivité de nos métiers** sur lesquels il est opportun de communiquer et de recruter :

- Constituer un vivier de candidat potentiel pour répondre à nos besoins de recrutement, le cas échéant, et disposer de compétences nouvelles (technologies, etc.)
- Nouer des partenariats et engager des actions auprès des écoles ou universités cibles qui correspondent à nos critères de recrutement

Enfin, une intégration qualitative des jeunes valorise et promeut la **marque employeur** du groupe MGEN ainsi que le secteur d'activité de la mutualité.

Cette politique « Jeune » volontariste a fait l'objet d'une prise de parole du Président et du Directeur général du groupe MGEN, **avec l'annonce de nos engagements pris pour 2021 :**

- Plus de 1.000 stages inscrits dans le cursus de formation supérieure à pourvoir
- Plus de 200 postes en alternance au sein du groupe MGEN
- Une priorité sera accordée aux jeunes pour les recrutements en CDD dans le but de leur fournir un premier emploi, un tremplin pour faciliter leur insertion professionnelle
- Une attention particulière sera portée à la parité et à l'insertion des candidats en situation de handicap

Ces engagements ont été respectés puisqu'en 2021 :

- 1.067 stagiaires écoles accueillis sur l'année
- 221 alternants accueillis à la rentrée (vs 115 alternants à la rentrée 2020, soit une progression de 92%)
- La part des salariés de 25 ans ou moins sur nos recrutements en CDD (hors contrats en alternance) est de 24,45% sur l'année

Il est toutefois souligné qu'**aucun contrat en alternance ou stage ne peut avoir pour objet d'occuper un emploi pérenne, de remplacer un salarié absent ou de faire face à un accroissement temporaire d'activité.**

4.1. Soutenir l'intégration des jeunes en alternance

L'intégration des jeunes en contrat d'alternance contribue au développement de la politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant d'obtenir une qualification, d'acquérir des compétences dans un environnement professionnel, en leur facilitant ainsi l'accès au marché de l'emploi.

L'objectif est d'aider les jeunes à s'insérer dans la vie professionnelle, à développer leur employabilité et, dans la mesure du possible, à intégrer de façon pérenne le groupe MGEN à l'issue de leur alternance en fonction des besoins en recrutement.

Les missions du jeune en alternance devront être clairement définies, avec des périodes d'apprentissage et d'acquisition des compétences, pour permettre une montée en compétences progressive.

Chaque jeune en alternance sera **accompagné par un tuteur** qui s'assure du **bon déroulement de l'alternance** et qui lui **transmet ses savoir-faire**. Il bénéficie d'entretiens de suivi tout au long de son contrat, avec son tuteur et en lien avec l'école.

La fonction de tuteur est assurée pendant le temps de travail. Elle doit être prise en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié.

Pour les tuteurs relevant des CCN de la Mutualité et de la FEHAP (CCN 51), ils font l'objet d'une **rétribution sous forme de prime** dont les modalités et le montant est déterminé par la branche en question :

- **Pour les tuteurs relevant de la CCN Mutualité.** L'avenant n°32 portant modification de certaines dispositions de la Convention collective de la Mutualité relatives à la formation professionnelle et l'emploi, signé en avril 2021, définit que « *cette prime est due lorsque la mission tutorale est effectuée par un salarié n'exerçant pas par ailleurs une mission de management direct du salarié tuteuré* ». Pour les entités relevant de la Mutualité, le groupe MGEN a décidé de verser cette prime à tous les tuteurs, y compris aux managers.
- **Pour les tuteurs relevant de la CCN 51,** ils bénéficient d'une prime tutorale par jeunes tuteurés.

Pour permettre un suivi de qualité, un tuteur est **volontaire** et ne peut accompagner simultanément **plus de 2 jeunes en alternance**

Une formation au tutorat « *Accompagner son alternant vers le succès* » est dispensée à tout nouveau tuteur. Elle a pour objectif d'explicitier le rôle et la posture d'un tuteur, les droits et devoirs liés à l'alternance, la façon dont il convient de transmettre ses savoirs et savoir-faire et d'accompagner la montée en compétences d'un jeune.

Lors du lancement de la campagne de recrutement des alternants, **des actions d'accompagnements sont mises en place** :

- Communication en interne sur le portail M
- Diffusion du guide de l'alternance
- Diffusion des offres d'alternance, y compris sur des sites spécialisés (handicap, etc.) et participation à des salons

- Webinaires « Café de l’alternance » permettant aux tuteurs d’échanger sur leur rôle, en partageant leurs expériences.

Par ailleurs, en 2021, **un pilote sur deux entités a été lancé avec des sessions d’intégrations des alternants, sous un format distanciel**. Ces sessions ont pour vocation se mettre en œuvre sur toutes les entités du groupe MGEN, accueillant des alternants.

4.2. Soutenir l’intégration des jeunes sous convention de stage

L'accueil de stagiaires contribue également au développement d'une politique RH en faveur de l'insertion des jeunes.

Le groupe MGEN est engagé en la matière, puisqu’il a accueilli ces trois dernières années :

- 1.001 stagiaires école en 2019
- 891 stagiaires école en 2020, et ce malgré la crise sanitaire
- 1.067 stagiaires école en 2021

Les jeunes sous convention de stage découvrent le monde de l'entreprise, complètent leur formation théorique en acquérant une expérience et nourrissent leur réflexion sur leur orientation professionnelle.

Une attention particulière est donc portée sur la qualité des stages proposés, au regard notamment de la cohérence du contenu du stage par rapport à la filière de formation et au projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement.

Tout comme pour les jeunes en alternance, afin de garantir un stage de qualité :

- Les **missions du stagiaire devront être clairement définies**, avec des périodes d’apprentissage et d’acquisition des compétences.
- Chaque stagiaire est accompagné par un **maitre de stage** qui va s’assurer du bon déroulement du stage et qui va lui transmettre ses savoir-faire, via des points réguliers. Pour permettre un suivi de qualité, un maitre de stage est volontaire. La fonction de maitre de stage est assurée pendant le temps de travail. Elle doit être prise en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié.

A la fin de stage, le maitre de stage est invité à organiser un **entretien de fin de stage** avec le jeune. Cet échange permet au jeune d’obtenir un bilan qualitatif de son stage et au maitre de stage de recueillir le ressenti du jeune au cours de toute la période du stage.

Par ailleurs, il est rappelé que pour **tout stage d'une durée égale ou supérieure à 2 mois** (et prenant en compte un nombre d’heures de présence effective), le stagiaire bénéficie obligatoirement d'une **gratification**.

CHAPITRE 5 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES DANS LE CADRE D’ACTIONS SOLIDAIRES

Soucieux d’investir dans des projets qui portent nos valeurs et produisent des externalités positives, le plan stratégique VYV>2025 a élevé des engagements visant à accroître notre impact positif pour la société en développant notre empreinte mutualiste. La création de l’association, VYV Solidaires, constitue l’un de ces engagements nous permettant de porter notre identité mutualiste et d’incarner nos valeurs (cf présentation en annexe).

Le projet VYV solidaires a pour objectif de permettre aux collaborateurs de s’investir dans une mission ou un évènement d’intérêt général organisé par le Groupe et en lien avec ses engagements sur des enjeux sociétaux, afin de :

- Permettre d’agir ensemble pour une ou plusieurs causes clairement identifiées produisant un impact positif sur la société,
- En favorisant l’engagement solidaire et concret des élus et des salariés de toutes les maisons VYV et de tous les territoires, dans un objectif de cohésion,
- En résonance avec nos identités et notre ADN mutualiste,
- En complément des causes portées par les maisons,
- Dans un cadre défini permettant à tout salarié de s’engager.

Les missions portées par VYV Solidaires sont au service de deux causes : la lutte contre l’isolement social et à terme le don de soi (à partir de 2023).

Dans ce cadre et au niveau du Groupe MGEN, les collaborateurs peuvent sur la base du volontariat bénéficier d’un jour par an d’engagement solidaire, dans le cadre des missions portés par VYV Solidaires.

La participation à une mission ou un évènement d’intérêt général peut avoir lieu sur le temps de travail du salarié.

L’employeur prend en charge les frais de déplacement, les frais de repas et frais d’hébergement dans la limite des process et politique voyage du Groupe MGEN. Les offres de mobilisation proposées le seront sur tout le territoire et chacun aura la possibilité de s’impliquer au plus proche de son domicile.

Le collaborateur concerné devra informer son manager et son RH de sa participation à ces missions ou événements.

Un délai de prévenance d’1 mois devra être respecté par le collaborateur pour permettre l’organisation de l’activité en son absence.

CHAPITRE 6 - MESURES AU BENEFICE DES SALARIES « SENIORS »

Les parties prenantes conviennent que l'allongement de la vie professionnelle nécessite, pour les salariés dits « seniors », d'être accompagnés afin d'aborder sereinement la **transition entre leur vie professionnelle et leur départ en retraite** et dans ce cadre pouvoir bénéficier de dispositifs adaptés :

6.1. Les salariés concernés

Les salariés concernés par ces dispositifs et dits « seniors » sont les salariés âgés d'au moins 57 ans, exerçant au sein du Groupe MGEN.

6.2. Les dispositifs de transition entre activité professionnelle et retraite

Ces dispositifs sont de différentes natures et tendent à :

- a. Faciliter l'aménagement des conditions de travail et du temps de travail
- b. Encourager la transmission des savoirs et des compétences entre les générations
- c. Sensibiliser et former à la préparation à la retraite
- d. Améliorer les indemnités de départ volontaire en retraite
- e. Faciliter le projet d'activité pendant la retraite

a. Faciliter l'aménagement des conditions de travail et du temps de travail

Faciliter l'aménagement des conditions de travail et du temps de travail se traduit :

- **Par l'engagement pris par l'employeur d'étudier individuellement et en priorité**, en lien avec les services de Santé au travail, **toute demande d'un salarié âgé d'au moins 57 ans quant à l'adaptation de son poste de travail**, notamment en matière d'ergonomie du poste et d'organisation de l'activité. Les acteurs dédiés à cette vigilance particulière sont le service de Santé au Travail, le manager en lien avec la direction des ressources humaines.

Il est également rappelé, dans ce cadre, le dispositif de télétravail accessible aux salariés sénior et résultant de l'Accord Télé travail Groupe MGEN du 7 janvier 2022.
- **Par le maintien**, pour les salariés âgés d'au moins 57 ans et **sollicitant, au cours des 36 mois précédant le départ à la retraite, un passage à un temps partiel à 80 %, du niveau des cotisations retraite Sécurité sociale et complémentaire à leur niveau antérieur** (c'est-à-dire à temps plein), sous réserve que le salarié ait informé l'employeur, par écrit, de sa date de départ à la retraite dans les 36 mois précédant celle-ci.
- **Dans ce cadre** (salarié ayant informé l'employeur, par écrit, de sa date de départ à la retraite dans les 36 mois précédant celle-ci) **et pour les salariés** âgés d'au moins 57 ans ayant au moins 5 ans d'ancienneté, la dernière année avant le départ à la retraite pourra donner lieu à un passage à temps partiel compris **entre 60% et 80 %** avec maintien **du niveau des cotisations retraite Sécurité sociale et complémentaire audit niveau antérieur**.
- **Par l'alimentation en jours du Compte Epargne Temps** des salariés âgés d'au moins 57 ans, sous conditions d'information de l'employeur sur leur date de départ à la retraite. Cette information écrite engage le salarié sur la date choisie. En contrepartie de cette information, préalable de la part du salarié quant à sa date prévisionnelle de départ en retraite :

- Lorsqu'elle intervient au moins **8 mois avant** la date de leur départ à la retraite, les salariés bénéficient de **8 jours** venant alimenter leur Compte Epargne Temps,
- Lorsqu'elle intervient au moins **6 mois avant** la date de leur départ à la retraite, les salariés bénéficient de **6 jours** venant alimenter leur Compte Epargne Temps.

Cette acquisition de « jours de prévenance » est effective dès la déclaration du salarié. Le nombre de jours acquis n'est pas proratisé lorsque le salarié est en temps partiel.

Les jours placés sur le Compte Epargne Temps, dans le cadre de ce dispositif, pourront être utilisés de manière :

- **Cumulée** pour permettre au salarié concerné d'anticiper sa date d'arrêt d'activité professionnelle,
- **Progressive**, pour permettre aux salariés qui le souhaitent de réduire leur temps d'activité et ainsi de faciliter la transition professionnelle. Les modalités d'utilisation de ces jours sont fixées par accord avec l'employeur.

Un formulaire est mis à disposition des salariés souhaitant bénéficier des deux dispositifs désignés ci-dessus (maintien du niveau des cotisations retraite et alimentation en jours du CET).

Il est précisé que les mesures ci-dessus en matière d'aménagement des fins de carrières peuvent s'appliquer de manière cumulative.

b. Encourager la transmission des savoirs et des compétences entre les générations

La cohabitation de différentes générations, à l'intérieur de l'entreprise, constitue une richesse pour celle-ci. Aussi, l'entreprise se doit de faire coexister, dans les meilleures conditions, ces différentes générations, afin que chacune d'elles puissent contribuer à l'action commune et faire partager aux autres ses spécificités et ses connaissances particulières.

En ce sens, pendant toute la durée d'application du présent accord, l'entreprise veillera à la recherche de la diversité des âges, notamment dans la composition des groupes de travail, de projet ou de formation et favorisera autant que possible les pratiques de coopération, d'entraide et d'échanges de pratiques entre les différentes générations.

c. Sensibiliser et former à la préparation à la retraite

Pour sensibiliser et former à la préparation à la retraite, le groupe MGEN s'engage :

- Par la **diffusion** auprès des salariés âgés d'au moins 57 ans du Groupe MGEN d'un **Guide Retraite** rappelant les règles applicables au regard des différents types de retraite (retraite de base, retraite complémentaire, retraite anticipée, retraite progressive), les démarches à mettre en place avant le départ à la retraite, notamment leur permettant de faire liquider leur dossier de retraite, de disposer d'éléments pour le calcul de leurs droits, les différents dispositifs accessibles auprès des organismes de retraite en matière d'informations, d'entretiens avec un conseiller retraite et en matière de bilans de santé. Le Guide Retraite figurera à l'espace Ressources Humaines du portail M sera diffusé auprès des salariés concernés via people doc.

Enfin, ce guide vient en complément de l'accompagnement que les **référents Retraite** du groupe MGEN peuvent apporter aux salariés à l'adresse mail suivante : DRH-ActionSoc@mgen.fr que ce soit en termes de réponses aux différentes questions ayant trait à la retraite que d'orientation vers les organismes ad hoc.

- Par la **possibilité** donnée aux salariés de 55 ans et plus d'assister à des **Réunions d'information retraite sur le temps de travail**. Le groupe MGEN propose des réunions d'informations retraite organisées par Malakoff Humanis.

Elles ont pour objectif de :

- Comprendre les mécanismes de la retraite : régime général de base et régime complémentaire Agirc-Arrco ;
 - Répondre aux questions essentielles sur la retraite (son fonctionnement, comment s'informer, comment et quand la demander).
- Par l'accès à une **formation de préparation à la retraite « S'informer et se préparer à la retraite »** financée par l'employeur, dans le catalogue de formation du Groupe MGEN, pour tout salarié dans les 2 ans de son départ à la retraite.

Cette formation sur une durée d'une journée, en distanciel, permet aux salariés de comprendre le fonctionnement du régime AGIRC ARCCO et gérer sa fin de carrière professionnelle

- Par l'accès à des **actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent** en déclinaison du décret paru le 20 avril 2021 au Journal Officiel (modalités d'application relatives à la loi du 03 juillet 2020 – Loi du citoyen sauveteur) dans le cadre de notre démarche prévention santé.

d. Améliorer les indemnités de départ volontaire en retraite

Le Groupe MGEN souhaitant valoriser la reconnaissance des parcours professionnels internes à l'entreprise et par là même la fidélité des collaborateurs, les salariés partant volontairement à la retraite et répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- Ayant au moins 30 ans d'ancienneté au sein du groupe MGEN,
- Partant à la retraite entre leur 60e année et leur 63e année incluse ;

Se voient attribuer l'indemnité la plus favorable dans son montant entre l'indemnité de départ volontaire à la retraite et l'indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

e. Faciliter le projet d'activité pendant la retraite

Les salariés âgés d'au moins 57 ans et ayant annoncé leur départ à la retraite par l'envoi à l'employeur d'un courrier faisant valoir leur droit à la retraite peuvent mobiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF), afin d'avoir accès à une formation en lien avec des projets d'activité pendant la retraite.

Dans ce cadre, ils pourront bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours maximum pour suivre la formation financée au titre du CPF : la validation des jours d'absence sera faite par le manager afin de ne pas perturber l'activité du service.

Une fiche pratique « Compte Personnel de Formation » présentant les démarches est mise à disposition des salariés, sur le portail M ainsi que sur RHévolution.

6.3. Mesure complémentaire et Engagement de l'employeur

L'employeur prend l'engagement :

- De mettre en place un **diagnostic pénibilité** intégrant le facteur de l'usure professionnelle pouvant être lié à l'âge, en lien avec les travaux menés au niveau de l'Observatoire Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé du Groupe MGEN et en préalable à la mise en œuvre d'un plan d'actions ;

CHAPITRE 7 - DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES SALARIÉS EXERÇANT DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES ET L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler la place prépondérante qu'ont les représentants du personnel dans le dialogue social au sein du Groupe MGEN.

Conscients que leur investissement dans le dialogue social de l'entreprise et la représentation des salariés impactent le temps qu'ils peuvent consacrer à leur activité professionnelle habituelle, la sécurisation de leur parcours professionnel constitue dès lors un enjeu important pour le Groupe MGEN.

Dans ce cadre et en complément à ce qui figure à l'accord Groupe MGEN relatif à l'organisation des Institutions Représentatives du Personnel, différents dispositifs seront mis en œuvre à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

7.1. Valorisation des parcours des salariés titulaires de certains mandats nationaux

Le Groupe MGEN entend particulièrement valoriser l'investissement dans le dialogue social des salariés porteurs de mandats nécessitant un temps conséquent pour leur exercice ainsi que la mobilisation de compétences particulières et diverses, souvent éloignées du métier occupé dans l'entreprise.

Dans ce cadre, les salariés porteurs d'un ou plusieurs mandat(s) de délégué syndical central UES, délégué syndical central de mutuelle de plus de 2000 salariés, secrétaire de CSE et secrétaire de CSEC bénéficieront des dispositifs suivants :

a. Suivi d'une formation certifiante au dialogue social

L'exercice du dialogue social requiert notamment la mobilisation de connaissances sur des sujets économiques et sociaux. En complément des formations économique et SSCT, afin de renforcer la prise en main des sujets abordés dans le cadre des mandats nationaux précités et de certifier les compétences y étant attachées, le Groupe MGEN proposera aux porteurs des mandats ci-dessus énumérés l'inscription avec prise en charge du coût intégral à la formation certifiante « *Parcours Culture Économique Sociale et Environnementale* » dispensée par Sciences Po (Cf. : programme en annexe) La session projetée se déroulera au second semestre 2023 ou au premier semestre 2024.

b. Mise en œuvre d'un entretien spécifique d'appréciation des compétences

La sécurisation du parcours professionnel des salariés investis de mandats nationaux nécessite un suivi tout particulier et une anticipation des suites de la carrière professionnelle. Aussi, un entretien spécifique

d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du mandat est mis en place pour les salariés ayant occupé au moins l'un des mandats mentionnés ci-dessus de manière successive, depuis juillet 2019.

Cet entretien sera proposé dans les 24 mois qui précèdent la fin du second de ces mandats successifs. Il a pour objectif de faire un point complet sur le parcours professionnel, en tenant compte des mandats occupés dans la durée, des compétences ainsi développées ou certifiées, et plus largement du projet professionnel envisagé pour la suite.

Ainsi en 2025, une campagne d'entretiens spécifiques d'appréciation des compétences sera lancée par la DRH Groupe, avec l'accompagnement d'un prestataire spécialisé dans ce domaine.

Cet entretien spécifique d'appréciation des compétences pourra s'accompagner de la mise en œuvre de dispositifs de formation ou de VAE permettant un repositionnement adapté dans l'emploi.

c. Valorisation de l'investissement dans le dialogue social et Indemnité Spécifique

En complément des dispositifs de garantie de rémunération mis en place par le protocole d'accord relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel, une indemnité spécifique d'investissement au dialogue social (IDS) sera versée aux conditions suivantes :

- Salarié occupant depuis au moins 4 ans un des mandats nationaux énumérés ci-dessus -> 50 euros bruts par mois
- Salarié occupant depuis au moins 8 ans un des mandats nationaux énumérés ci-dessus -> 100 euros bruts par mois

L'éventuel cumul des mandats ci-dessus donnera droit à un cumul des indemnités correspondantes.

Cette indemnité cesse d'être versée quand le salarié n'est plus titulaire d'un mandat y donnant droit.

A titre transitoire jusqu'aux prochaines élections professionnelles, les salariés titulaires de mandats nationaux énumérés ci-dessus à la date de signature du présent accord seront considérés comme titulaires de ces mandats depuis au moins 4 ans.

7.2. Accompagnement au parcours de certification pour les représentants du personnel

Par-delà les dispositifs mis en place dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel au sein du Groupe MGEN, les parties au présent accord souhaitent rappeler le dispositif de certification prévu à l'article L. 6112-4 du Code du travail.

Cette certification est structurée autour de six « *certificats de compétences professionnelles* » (CCP) rédigés à partir des compétences qui correspondent à l'exercice des mandats exercés en entreprise :

- 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 ».

Ces certificats comportent des équivalences avec des blocs de compétences de titres professionnels de niveau 4 ou 5 délivrés par le Ministère du travail (à titre d'illustration, le CCP « Encadrement et animation d'équipe » comporte une équivalence avec le bloc de compétences « Animer une équipe » du Titre professionnel « Responsable de petite et moyenne structure »)

Cette démarche peut répondre à plusieurs objectifs, à savoir valoriser de manière officielle les compétences acquises pendant l'exercice d'un ou de plusieurs mandats, préparer la sortie du ou des mandats, acquérir une nouvelle qualification, se donner les moyens d'évoluer professionnellement en s'ouvrant à d'autres types de métiers dans ou en dehors de l'entreprise ou préparer un projet de transition professionnelle.

Diligenté par l'AFPA (Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes), ce processus de certification s'articule autour de plusieurs démarches successives :

- Une prise de contact avec l'AFPA pour la constitution du dossier ;
- Un premier entretien d'orientation et de positionnement sur un des 6 certificats de compétences professionnelles ;
- Le suivi de 5 ateliers collectifs ayant pour objectifs la rédaction d'un dossier présentant les acquis du mandat et la préparation de l'examen oral. Au fil des sessions, l'animateur aide chaque candidat à prendre du recul sur son expérience, dégager les compétences qu'il a développées et identifier celles qu'il souhaite valoriser dans le cadre de la certification ;
- L'examen oral devant le jury, au cours duquel le candidat devra démontrer ses compétences acquises lors du mandat et sa capacité à les transférer vers des compétences professionnelles du métier visé. La totalité des compétences doivent être validées par le jury pour l'acquisition du CCP.

Un guide annexé au présent accord expose les modalités pratiques de ce dispositif.

La DRH-Groupe proposera de manière spécifique un accompagnement à cette démarche notamment pour les détenteurs de mandat visés au paragraphe 7.1 ci-dessus.

Type d'évènement	Nature d'évènement	Acteurs	Objet	Prochaine période de réalisation	Fréquence	Texte(s)
Entretien de début de mandat	Entretien	Tout IRP / N+1 (formé au second semestre 2023)	Conciliation entre l'activité professionnelle et l'exercice d'un mandat (aménagement de l'exercice professionnel, adaptation des objectifs le cas échéant), valorisation du parcours et garanties attachées à l'exercice du mandat	sept 2023/dec 2023	tous les 4 ans	Accord IRP
Entretien de fin de mandat	Entretien	Tout IRP n'ayant plus de mandat / N+1 (formé au second semestre 2023)	Partage d'un bilan de la situation professionnelle (modalités de reprise de l'activité professionnelle pour l'intégralité du temps de travail contractuel, mesures d'accompagnement, de formation, perspectives d'évolution professionnelle et/ou de mobilité	nov 2023/dec 2023	tous les 4 ans	Accord IRP
Entretien d'appréciation des compétences	Entretien	IRP cumulant deux mandats nationaux et/ou centraux successifs / DRH Groupe avec accompagnement prestataire	Point complet sur le parcours professionnel, en tenant compte des mandats occupés dans la durée, des compétences ainsi développées ou certifiées, et plus largement du projet professionnel envisagé pour la suite.	Sept 2025 / Dec 2025	Quand les conditions sont remplies	Accord GEPP
Certification des compétences AFPA	Action de certification	Tout IRP / accompagnement DRH-Groupe spécifique sur demande suite à entretien de fin de mandat (par exemple) / proposition de la DRH-Groupe dans le cadre des entretiens d'appréciation des compétences	Dispositif de certification des compétences des représentants du personnel mise en oeuvre par l'AFPA	Suite aux entretiens de fin de mandat ou suite aux entretiens d'appréciation des compétences	sans objet	Accord IRP et GEPP
Formation certifiante Science PO	Action de certification	Certains IRP occupant des mandats nationaux ou centraux / DRH Groupe	Dispositif de certification mis en place par la DRH Groupe pour les porteurs de mandats centraux et nationaux	2eme semestre 2023/ 1er semestre 2024	sans objet	Accord IRP et GEPP
Formation économique	Action de Formation	Titulaires CSE élus pour la première fois	Formation sur le fonctionnement des CSE, comprenant également des bases de comptabilité et d'analyse financière (financée par CSE)	Selon demandes des IRP	En début de premier mandat CSE	Accord IRP et loi
Formation santé, sécurité et conditions de travail	Action de Formation	Membres des CSE et RP titulaires	Formation par un organisme agréé sur le rôle des CSe et CSSCT en matière de santé au travail, les risques professionnels, leur détection et les conditions de travail (financée par l'employeur sous certaines conditions et selon des barèmes spécifiques)	Selon demande des IRP	En début de mandat	Accord IRP et loi

Plus largement, une formation à destination des managers sur le dialogue social local et la tenue des entretiens en lien avec l'exercice de mandat sera mise en œuvre en 2023.

CHAPITRE 8 - LE SUIVI DE L'ACCORD : La commission paritaire de suivi de l'accord GEPP

Les parties signataires proposent de mettre en place une **Commission Paritaire de Suivi** qui soit l'instance de suivi de la mise en œuvre du présent accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et dont la composition, les missions et les moyens sont précisés ci-après.

8.1. Composition

Cette Commission Paritaire de Suivi est composée paritairement des représentants de l'employeur et de quatre salariés désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES.

8.2. Mission et fonctionnement

Présidée par l'employeur, la Commission Paritaire de Suivi se réunit au moins une fois par an sur le thème spécifique de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

La mission dévolue à la Commission Paritaire de Suivi du présent accord consiste notamment à :

- S'assurer du respect de l'application du présent accord et de sa mise en œuvre, notamment par le suivi des indicateurs et objectifs résultant du présent accord, (Cf annexe)
- Être force de proposition pour l'amélioration et l'efficacité du dispositif mis en place, notamment en cas d'interprétation nécessaire des dispositions du présent accord.

8.3. Moyens

Le temps passé par les membres de la délégation salariale aux réunions de la Commission Paritaire de Suivi du présent accord, à la réunion préparatoire ainsi que le temps de trajet pour se rendre à ces réunions sont payés comme temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les frais de déplacement et d'hébergement associés seront pris en charge par l'employeur, sur présentation des justificatifs et en fonction des règles arrêtées au niveau de l'UES MGEN.

En vue de faciliter les travaux d'analyse en matière de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, une réunion préparatoire d'une demi-journée sera organisée en amont de la Commission Paritaire de Suivi.

CHAPITRE 9 - LES DISPOSITIONS FINALES

9.1. Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et s'appliquera jusqu'au 30 novembre 2025.

9.2. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions conformément aux dispositions légales.

9.3. Clause de Revoyure

Il est convenu entre les parties qu'à l'issue de la réunion de la 1^{ère} Commission Paritaire de Suivi du présent accord et dans le cadre de la clause de revoyure ainsi fixée, les parties se réuniront pour examiner la nécessité de réviser ou non le présent accord.

9.4. Dépôt et Publicité

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la DREETS, et un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes. Le présent accord sera publié sur l'espace numérique (intranet) du groupe MGEN et sur la base de données nationale des accords d'entreprise, conformément à la législation en vigueur.

Chaque Organisation Syndicale représentative recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Paris, le 28 novembre 2022

POUR L'EMPLOYEUR

MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union, Fondation MGEN pour la Santé Publique, GIE MGEN Technologies et MGEN Solutions

Signé par Fabrice HEYRIES
Le 29/11/2022



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Fabrice Heyries".

Fabrice HEYRIES
Directeur Général

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi

Signé par Nathalie DEGRELLE
Le 28/11/2022



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Nathalie Degrelle".

Nathalie DEGRELLE

C.F.E.- C.G.C. UES MGEN

Signé par Stéphane GUILBERT
Le 28/11/2022



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Stéphane Guilbert".

Stephane GUILBERT

Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T.** et Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.**

Signé par Frédéric MULLER
Le 28/11/2022



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Frédéric Muller".

Frédéric MULLER

UNSA-MGEN-VYV Syndicat National Autonome du Personnel du secteur Privé de l'UES M.G.E.N, des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN

Signé par Jonathan FERRARI
Le 28/11/2022



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jonathan Ferrari".

Jonathan FERRARI

ANNEXE 1 : Propositions d'indicateurs de suivi de l'accord GEPP

Des indicateurs qualitatifs et quantitatifs seront partagés lors des commissions paritaires de suivi du présent accord GEPP.

Les premiers indicateurs proposés ci-dessous pourront faire l'objet d'un enrichissement à l'occasion des échanges avec les partenaires sociaux lors des commissions paritaires de suivi.

Chapitre 1 - Vision prospective sur l'emploi, les métiers et les compétences

- Synthèse des conclusions liées aux travaux d'analyses d'impact RH (effectif, métiers, compétences), présentées à l'occasion des commissions paritaires de suivi de l'accord de méthode Transformation
- Bilan et résultats des travaux menés par les branches et par le groupe VYV sur l'évolution des métiers

Chapitre 2 – Compétences nouvelles et trajectoires professionnelles

- Bilan des référentiels métier (fiches fonctions et référentiel de compétences), créés ou mis à jour – par entités et au global
- Bilan des actions de formation sur le développement des compétences relationnelles et comportementales ; des compétences autour des nouvelles façons de travailler ; des compétences projet et agile ; des compétences managériales
- Bilan des actions d'information et de communication, sur les dispositifs mis à disposition des salariés (formation, mobilité, etc.)
- Taux de réalisation des entretiens annuels, des entretiens professionnels et entretiens professionnels renforcés - par entités et au global
- Nombre de bilans de compétences réalisés - par entités et au global (*sous réserve qu'ils soient portés à la connaissance de l'employeur*)
- Nombre de VAE réalisées - par entités et au global (*sous réserve qu'elles soient portées à la connaissance de l'employeur*)
- Nombre d'entretiens RH réalisés - par entités et au global
- Bilan du dispositif d'intégration Groupe MGEN, incluant le nombre d'entretien de suivi de période d'essai / probatoire validée ainsi que les formations réalisées - par entité et au global
- Pourcentage annuel de l'investissement formation du groupe MGEN
- Taux d'accès à la formation, par genre, catégories socio-professionnelles et tranche d'âge - par entités et au global
- Nombre de salariés non formés depuis 5 ans, par catégories socio-professionnelles - par entités et au global
- Bilan des parcours certifiants – par entités et au global
- Bilan des actions d'information réalisées auprès des salariés sur les dispositifs de formation, à leur main (VAE, CPF, CPF transition pro., etc.)

Chapitre 3 - Mobilité groupe VYV et groupe MGEN

Mobilité groupe VYV :

- Suivi statistique annuel de l'espace mobilité CLAP, groupe VYV
- Nombre de mobilités entrantes et sortantes, au sein du groupe VYV
- Le bilan des dispositifs Mobilité (Forum, atelier, etc.), mis en place par le groupe VYV

Mobilité MGEN :

- Pourcentage de postes CDI pourvus par mobilité interne au sein du Groupe MGEN – par entités et au global
- Nombre de mobilités « sortantes » : salariés du groupe MGEN vers une autre entité du groupe Vyv – par entités et au global
- Nombre de mobilités « entrantes » : salariés du groupe Vyv vers une entité du groupe MGEN – par entités et au global
- Nombre de postes CDI ou CDD (plus de 6 mois) publiés en interne – par entités et au global
- Le bilan des dispositifs et informations déployés au sein du groupe MGEN pour encourager la mobilité

Chapitre 4 - Jeunes en alternance ou en stage

- Nombre de jeunes en contrat en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage) accueillis – par entités et au global
- Type de diplôme préparés des jeunes en contrat en alternance – par entités et au global
- Bilan des actions mises en place (incluant la formation au tutorat) lors de la campagne de recrutement des alternants
- Nombre de jeunes en contrat en alternance, recrutés en CDD ou CDI à l'issue de leur alternance – par entités et au global
- Nombre de jeunes sous convention de stage accueillis - par entités et au global

Chapitre 5 – Senior

Mesures de transition entre activité professionnelle et retraite :

- Nombre de salariés ayant sollicité un temps partiel à 80% avec maintien des cotisations de retraite – par entités et au global
- Nombre de salariés ayant sollicité un temps partiel à 60% avec maintien des cotisations de retraite – par entités et au global
- Nombre de salariés pour lesquels le Compte Epargne Temps a été alimentés de 6 jours – par entités et au global
- Nombre de salariés pour lesquels le Compte Epargne Temps a été alimentés de 8 jours – par entités et au global
- Nombre de salariés ayant participé à la formation sur la préparation de la retraite – par entités et au global
- Nombre de salariés ayant participé à des réunions d'information retraite – par entités et au global
- Nombre de salariés ayant eu accès à des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent


Chapitre 7 – Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice des fonctions

- Nombre de représentants du personnel ayant suivi la Formation certifiante Dialogue social
- Nombre d'entretiens spécifiques d'appréciation des compétences
- Nombre de représentants du personnel ayant suivi le parcours de certification des compétences AFPA
- Nombre de représentants du personnel ayant accédé à une mobilité post formation ou à l'issue des mandats


Nota – ce que signifie « par entités et au global »

- Par entités = les entités juridiques de l'UES
- Au global = Groupe MGEN (UES)

ANNEXE 2 : Présentation de VYV Solidaires



Accroître notre impact positif sur la société
en favorisant l'engagement solidaire et concret des collaborateurs et des élus
autour de l'isolement social et du don de soi



→ **Une association**, avec une gouvernance composée des maisons du Groupe

→ **1 finalité** « Permettre d'agir ensemble pour une ou plusieurs causes clairement identifiées produisant un impact positif sur la société.
En favorisant l'engagement solidaire et concret des élus et des salariés de toutes les maisons VYV et de tous les territoires, dans un objectif de cohésion,
En résonance avec nos identités et notre ADN mutualiste, en complément des causes portées par les maisons,
Dans un cadre défini permettant à tout salarié de s'engager. »

→ **4 missions**

- Engager le collectif autour d'opérations mobilisant l'ensemble du Groupe
- Soutenir les initiatives, celles des maisons, des partenaires, des collaborateurs et élus,
- Sensibiliser aux causes tous les publics du Groupe, internes comme externe (adhérent, patient...)
- Favoriser l'engagement individuel

→ **2 causes majeures** : la lutte contre l'isolement social ; favoriser le don de soi

→ **Fonctionnement** :

- 1 ressource dédiée à l'UMG, appuyée des fonctions mutualisées Groupe
- Un développement qui s'appuiera sur des volontaires de toute maison et par un relai des opérations par les Secrétariats Généraux (élus) et les Directions Com' (collaborateurs)

2022

- Des échanges politiques qui ont permis **une adhésion de toutes les maisons** à ce projet de VYV>2025
- Tenue d'une série d'instances politiques jusqu'à l'AG du 14 juin 2022, laquelle a **entériné la finalité, les missions, les causes et le choix de structure**
- Réalisation d'un **panorama sur l'isolement social**
- Création de l'identité** de VYV Solidaires


Toujours en cours sur le T4 :

- Travaux sur la **structuration fonctionnelle** de la structure et sur la **réaction des statuts**
- Signature des statuts** et tenue du 1^{er} Conseil d'Administration de VYV Solidaires
- Organisation d'une action de bénévolat** dans les établissements du Groupe sur Déc.
- Mise en place d'une plateforme de bénévolat** à destination des collaborateurs et élus


2023

- Poursuivre la **structuration fonctionnelle** de l'association
- S'intégrer dans l'écosystème VYV**
- Conduire un programme d'opérations engageant collaborateurs et élus

Version à jour en date du 13/10/2022




L'action phare mobilisant collaborateurs et élus sur le T4 2022



Faire des périodes de fin d'année un événement mobilisateur à destination des personnes en situation d'isolement et qui sont soignées, hébergés, accompagnés... par le groupe.

En 2022, nous inviterons les élus et les collaborateurs à participer à des temps conviviaux (soirée, journée) dans les établissements du Groupe. Évènement qui se renouvelera chaque année à la même période et qui pourra s'étendre à toute l'année. L'inscription se fera de manière simple sur une plateforme.



« Ça permet d'avoir une vie meilleure » – Groupe VYV info (groupe-vyv.fr)

Pensions de famille de l'association ALFI




- 10 pensions de famille (cf. vidéo) en IDF & Ile-et-Vilaine
- Exemple d'actions collaborateurs/elus : participation à la préparation du repas et au dîner, à des sorties culturelles...
- **85 offres d'une 1 personne sur nov/dec/janvier strictement en Ile-de-France**

ESH du Groupe Arcade-VYV

- À engager

Etablissements VYV3 engagés

- VYV3 Pôle Personnes Agées
- Exemple d'actions collaborateurs/elus : participation à des dîners, atelier de musique, installation des décorations de Noël, dîner de Noël, participation à une activité...
- **57 offres (+/- 120 personnes) sur Pays de la Loire, Bourgogne, SudEst, Gironde**
- VYV3 Pôle Handicap : à venir fin oct/nov.

Premier travail de recensement initial positif : ~200 offres de bénévolat sur l'ensemble de territoire.
L'anticipation « projet » (recensement à 3 mois) est déconnectée de la réalité « terrain » (organisation d'évènement/action 1 mois à l'avance) : le nombre d'offres de bénévolat va s'accroître en octobre/novembre, plus on se rapprochera de décembre!

Version à jour en date du 13/10/2022

« L'isolement social : situation dans laquelle se trouve la personne qui, du fait de relations durablement insuffisantes dans leur nombre ou dans leur qualité, est en situation de souffrance et de danger » CESE Sept 2017

Ses formes ⁽¹⁾

Vivre seul

- Lié à l'instabilité croissante des couples, à la prolongation des études, à l'augmentation de l'espérance de vie, à l'individualisation de la société... Les ménages d'une personne représentent 33,1% des ménages en 2007.
- **Populations davantage touchées : les femmes, les personnes de + de 75 ans, les personnes défavorisées**

Isolement relationnel

- Lié principalement à **des facteurs socio-économiques** (chômage, inactifs, bas revenus) ou de la **perte d'autonomie** (handicap, vieillesse)
- **Populations davantage touchées : les hommes, les personnes âgées, les personnes en perte d'autonomie, les personnes défavorisées**

Sentiment de solitude

- Lié à l'absence de relations sociales, au célibat ou séparation, à l'éloignement des enfants... Sentiment plus intense dans les zones d'isolement géographique
- **Populations davantage touchées : les femmes, les jeunes, les plus de 75 ans, les personnes défavorisées**

Ses effets

Effets sur l'individu : un enjeu de santé

- **Repli sur soi, mal être...** 43% des français se sentant toujours ou souvent seul ont consommé des psychotropes (vs 11% pour ceux sans ou avec rarement ce sentiment)
- **2x moins recours au soins** de médecin et dentiste ou d'absence de suivi gynécologique
- **Accentuation des situations de précarité**
- **Suicide** : 1^{re} cause de suicide chez l'homme, 3^e chez la femme ; 61% des personnes avec un sentiment de solitude l'envisagent souvent/toujours (vs 32% des français)

Effets sur le collectif : un enjeu de cohésion

- **Définance à l'égard des institutions,**
- **Sentiment d'insécurité**
- **Méfiance à l'égard d'autrui accrue**
- **Faible participation à l'action collective**

12 millions de français en situation d'isolement relationnel en 2021 (vs 3 millions en 2010) ⁽²⁾

Soit 24% de la pop. <small>(vs 9% en 2010 / vs 14% en 2020)</small>	1 personne âgée sur 3	21% des 15-30 ans <small>(vs 2% en 2010; vs 13% en 2020)</small>
--	--------------------------	---

➤ **Phénomène social croissant depuis 10 ans, fortement aggravé par l'épidémie de 2020-2022 et dont la prise de conscience des pouvoirs publics est récente. Les actions à impact contre ses effets délétères résultent néanmoins souvent plus de choix individuels, spontanés ou organisés par la société civile, qu'elles ne découlent de l'effet direct de celles des Pouvoirs Publics, qui se positionnent plutôt sur des actions en appui ou favorisant les initiatives civiles.**

Sources : (1) Analyse prospective – Direction Générale de la Cohésion Sociale – Sept 2017 ; (2) Les solitudes – Fondation de France – Janv. 2021 / Dec 2021; (3) Epidémie de solitude – Astrée x IFOP – Janvier 2021

ANNEXE 3 : Formation Certifiante

Parcours Culture Économique Sociale et Environnementale dispensé par Sciences Po

Présentation

Le dialogue social est un enjeu déterminant pour la compétitivité de notre économie et la cohésion sociale. Face aux défis qui se posent, il est important que ses acteurs puissent se former et se professionnaliser : acquérir les compétences nécessaires pour remplir dans les meilleures conditions leurs fonctions syndicales, les valider et les intégrer dans leur parcours professionnel. Créé par Sciences Po Executive Education en partenariat avec l'association Dialogues, ce certificat vise à renforcer et à attester les acquis de l'expérience syndicale, proposant ainsi une déclinaison opérationnelle des chartes ou accords d'entreprises sur la reconnaissance du parcours syndical. Ouvert aux élus et délégués syndicaux des diverses organisations présentes dans l'entreprise ou la collectivité, ce parcours de formation délivre des enseignements théoriques sur les enjeux de notre société et des outils concrets orientés vers la pratique syndicale des participants. En capitalisant sur les compétences des partenaires sociaux, il contribue à l'amélioration du dialogue social.

Programme de la formation

Methodologie - Ateliers - 4 jours

- Quatre journées d'ateliers de méthodologie sont réparties sur l'ensemble du parcours
- Elles permettent d'identifier les principales questions de management syndical ou professionnel qui se posent aux participants et de les accompagner dans leurs travaux et la rédaction de la note professionnelle de fin de parcours

Culture économique et financière - 2 jours

- Appréhender l'entreprise dans son environnement
- Comprendre l'impact de l'environnement sur la stratégie de l'entreprise
- Principales évolutions récentes, enjeux sectoriels et mécanismes de la crise économique et financière
- Enjeux de l'actualité économique et financière : impact sur le secteur professionnel et dans l'exercice des mandats des représentants du personnel

Efficacité personnelle - Ateliers - 5 jours

- Gérer et optimiser son temps
- Communication écrite et orale
- Management de projet/conduite de réunion
- Management des équipes

Syndicalisme et relations sociales - 2 jours

- Comprendre l'évolution du mouvement syndical
- Comprendre les évolutions sociales contemporaines et les enjeux de la négociation

Guide de la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux



Une nouvelle voie de reconnaissance de vos compétences acquises en mandat

La certification créée par le ministère du Travail est une reconnaissance des compétences des mandatés syndicaux et élus du personnel pour évoluer professionnellement.



La certification dédiée aux mandatés est innovante. Pour la première fois, elle permet à un représentant du personnel ou à un mandaté syndical de valoriser son parcours. La demande s'effectue en deux temps. Tout d'abord, le candidat doit obtenir le certificat de compétences professionnelles (CCP) correspondant aux acquis de mandaté qu'il souhaite faire reconnaître. Puis il demande une équivalence avec l'un des blocs de compétences existant dans le circuit de la formation professionnelle. Ainsi, la reconnaissance acquise est-elle « transférable » et reconnue par tout employeur.

Pourquoi s'engager dans cette démarche de certification ?

VALORISER SES COMPÉTENCES ET PRÉPARER LA SORTIE DU MANDAT

Limité dans le temps, le mandat permet d'acquérir des compétences transposables dans une activité professionnelle. Obtenir un certificat garanti par le ministère du Travail, tout en restant mandaté, permet d'être conforté dans ses savoir-faire et de gagner en confiance en soi. De plus, le CCP officiellement acquis pourra être mis à profit lors d'une reprise d'activité professionnelle à temps plein, quand le mandat arrivera à son terme.

DÉMONTRER QUE L'ENGAGEMENT SYNDICAL PEUT ÊTRE RECONNU

Le mandat n'est pas un métier. Pourtant les actions réalisées individuellement et collectivement ne sont pas neutres : elles impliquent des prises d'initiatives, de responsabilités, l'acquisition de connaissances et de savoir-faire. Face parfois au dénigrement et à la discrimination, la certification est un moyen de mettre en lumière cet engagement, de reconnaître cette expérience acquise dans la défense des intérêts des salariés... Et de susciter des vocations.

PRÉPARER SON ÉVOLUTION OU SA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Obtenir un certificat de compétences professionnelles, une fois son mandat achevé ou si possible bien avant, contribue à faire reconnaître les compétences acquises en cours de mandat. Ensuite, c'est un moyen de préparer un projet d'évolution ou de transition professionnelle en s'appuyant sur ses acquis ; ou encore d'accéder à une dispense pour réduire un parcours de formation certifiant.

Pour accompagner les candidats jusqu'à l'obtention du ou des CCP visés, le ministère du Travail a délégué à l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), le soin de mettre en place un dispositif d'appui, composé d'un entretien de positionnement et d'ateliers de préparation individuelle et collective à l'examen. Cet accompagnement d'une durée de trois mois, accessible dans toutes les régions françaises, aide chaque mandaté à préparer un dossier écrit et l'examen oral. L'objectif est de démontrer au jury que les compétences requises sont bien acquises et que l'on est capable de les appliquer dans un poste de travail. Il s'agit pour les lauréats d'une première marche vers la reconnaissance complète qu'est le titre professionnel.

LE CADRE LÉGAL

C'est l'article L. 6112-4 de la loi Rebsamen sur le dialogue social et l'emploi du 17 août 2015 qui a initié ce projet de certification transférable. Deux arrêtés parus le 26 juin 2018 ont entériné sa création. Le texte de loi prévoit l'établissement d'une liste de compétences en correspondance avec l'exercice des différents mandats syndicaux ou de représentants du personnel. Ces compétences sont ensuite intégrées à une certification enregistrée au répertoire spécifique sous forme de « blocs », « activités-type » ou certificats de compétences professionnelles (CCP). Chacun d'entre eux présente au moins une équivalence avec un des blocs composant un titre professionnel. Le certificat délivré au lauréat est donc une reconnaissance officielle de ses compétences en lien avec une activité professionnelle. ■

Les conditions d'éligibilité et d'obtention de la certification

Le ministère du Travail a mis en place un dispositif d'accompagnement des candidats à la certification. Voici les conditions d'intégration et les modalités pratiques de ce suivi.



A qui s'adresse la certification ?

La certification peut être présentée par toute personne ayant exercé un mandat syndical ou de représentation du personnel dans les **cinq dernières années**. Des réunions sont organisées dans chaque région pour informer les candidats sur le déroulement du dispositif. L'engagement est individuel, volontaire et doit s'accompagner d'une motivation à valoriser son parcours.

Durée et coût de l'accompagnement

Ce dispositif se compose de cinq ateliers collectifs d'une demi-journée, de deux heures d'accompagnement individuel et nécessite environ 30 heures de travail personnel, le tout étalé sur 11 semaines. Le statut du candidat et le financement du dispositif seront définis par un prochain texte réglementaire qui intégrera les dispositions relatives à l'accompagnement.

Quels sont les prérequis ?

Aucun prérequis n'est demandé. Une réelle prise de conscience du temps et du travail personnel nécessaires à la préparation de l'examen est cependant indispensable. L'assiduité aux ateliers est indispensable et impérative.

Comment sont évaluées les compétences ?

Le candidat doit rédiger un dossier d'environ 12 pages, qu'il devra présenter au jury, le jour de l'examen. Le but est de démontrer par oral qu'il a acquis les compétences requises et qu'il est capable de les transférer dans le métier visé.

Équivalences CCP certification/CCP titres professionnels

CERTIFICATION relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical	TITRE PROFESSIONNEL (TP) du ministère chargé de l'emploi
CCP Encadrement et animation d'équipe	CCP Animer une équipe TP : Responsable de petite et moyenne structure (niveau III)
CCP Gestion et traitement de l'information	CCP Gérer le traitement, l'organisation et le partage de l'information TP : Assistant de direction (niveau III)
CCP Assistance dans la prise en charge d'un projet	CCP Assister un dirigeant dans la prise en charge d'un projet TP : Assistant de direction (niveau III)
CCP Mise en œuvre d'un service de médiation sociale	CCP Assurer un service de médiation sociale TP : Médiateur social accès aux droits et services (niveau IV)
CCP Prospection et négociation commerciale	CCP Prospecter, présenter et négocier une solution technique TP : Négociateur technico-commercial (niveau III)
CCP Suivi de dossier social d'entreprise	CCP Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise TP : Gestionnaire de paie (niveau III)

QUELLES AUTRES COMPÉTENCES CERTIFIER ?

Les six premiers certificats de compétences professionnelles (CCP) présentés ici ont été élaborés en rapport avec l'exercice des mandats en entreprise des représentants du personnel et des syndicalistes. D'autres CCP vont être créés, permettant d'élargir les possibilités de validation d'acquis à d'autres domaines de compétences, tels que la santé, les conditions de travail ou la prévention des risques professionnels. ■

La certification, étape par étape

L'Afpa est chargée d'accompagner individuellement et collectivement les candidats mandatés dans la production de leur dossier et la préparation de l'entretien face au jury. Voici les étapes de ce suivi.



1 L'ENTRETIEN D'ORIENTATION ET DE POSITIONNEMENT SUR UN CERTIFICAT DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Les candidats à la certification sont d'abord reçus individuellement par un conseiller en positionnement de l'Afpa. Au cours de l'entretien, l'échange réalisé consiste à vérifier l'éligibilité, la motivation et la bonne adéquation entre le projet exprimé par le candidat et le certificat de compétences professionnelles choisi. Le positionnement sur un CCP est une étape essentielle dans la construction du projet de parcours professionnel. Avec sa bonne connaissance des métiers visés par les CCP, le conseiller aide le mandaté à prendre la bonne décision.



« POSER LES JALONS NÉCESSAIRES À LA RÉUSSITE »

La mission d'Emmanuelle Pintoux, conseillère en positionnement de l'Afpa, est « d'informer le candidat, au cours d'un entretien, sur ce qu'implique l'accompagnement ; d'évaluer la pertinence du CCP choisi au regard de son expérience et de son projet de transition professionnelle ; de trouver la manière de combler les éventuels écarts entre les compétences requises et celles qui sont acquises. L'enjeu est de sécuriser le parcours de certification de la personne en posant les jalons nécessaires à sa réussite. » ■

2 LES ATELIERS COLLECTIFS ET LE DOSSIER DE PRODUCTION

Atelier 1 : méthode de travail et réflexion sur le parcours

Animé par un conseiller Afpa référent, l'atelier vise à répondre aux questionnements des candidats et à commencer la préparation du dossier de production à présenter au jury lors de l'examen. Au cours de cette première demi-journée, le conseiller transmet aux participants les modalités de l'examen et la méthode nécessaire pour le préparer. C'est le début également de la réflexion et de la formalisation des tâches réalisées au cours du ou des mandats.

Ateliers 2 et 3 : rédaction de l'expérience acquise au cours du mandat

Deux semaines s'écoulent entre chaque atelier. Les deuxième et troisième demi-journées entre candidats consistent à vérifier avec le conseiller que la rédaction du dossier de production est en bonne voie, ou bien à le rectifier. Après avoir listé ses actions de mandaté et les avoir rapprochées des compétences requises dans le certificat visé, chacun doit choisir deux ou trois situations vécues qui illustrent des compétences différentes. La production écrite consiste donc à présenter les acquis du mandat, à les mettre en scène dans une situation réellement vécue et à démontrer ainsi que ces compétences sont, non seulement acquises par le candidat, mais aussi qu'il est capable de les transférer dans un contexte professionnel et un poste de travail.



« AVEC DE LA MÉTHODE ET DE LA RÉFLEXION, ON PEUT Y ARRIVER »

Jean-Marie Mourat, conseiller Afpa, accompagne les mandatés engagés dans le dispositif, pendant les ateliers et au-delà si nécessaire. « Cette certification est inédite par l'absence de mise en situation au moment de l'examen, la notion de « transférabilité » des compétences et la production d'un dossier de deux à trois chapitres, illustré de situations vécues. Je suis là pour leur montrer qu'avec de la méthode et de la réflexion, on peut y arriver. Je les aide dans la production du dossier, mais aussi pour leur donner envie de continuer et de révéler leurs compétences. » ■

Constater et combler ses lacunes

Dans la plupart des cas, les mandatés constatent que la pratique de leur mandat ne leur a pas permis d'acquérir complètement certaines compétences exigées pour valider le CCP. Comment faire alors pour combler ces écarts ? Des échanges approfondis sur leur travail avec des professionnels, un stage d'observation sur le terrain, des formations courtes en ligne, des lectures et recherches de documents relatifs au métier concerné, sont des démarches qui permettent d'argumenter face au jury.

Chaque candidat peut bénéficier d'un suivi individuel, en fonction de ses besoins. Il s'agit de deux heures réparties au cours de la période d'accompagnement pour faire un point sur la rédaction du dossier (freins, difficultés, interrogations).

Ateliers 4 et 5 : la préparation à l'examen oral

Le dossier terminé se compose de deux à trois productions. Le candidat doit être capable de présenter chaque production oralement, en 10 minutes. Une telle performance se prépare : c'est donc l'objet des deux derniers ateliers. Le conseiller Afpa est là pour écouter, orienter et corriger les candidats. Structurer sa pensée, synthétiser ce qui a été écrit dans le dossier, préparer les réponses aux questions potentielles du jury, dégager les principaux arguments, démontrer sa connaissance du métier visé et sa capacité à s'y projeter, sont les clefs pour réussir l'examen.



QUI SONT LES MEMBRES DU JURY ?

Le jury d'examen se compose d'un binôme formé pour cette mission : un professionnel habilité pour le titre professionnel dont une composante a une équivalence avec le CCP transférable du mandaté, et un membre issu d'une organisation syndicale représentative au niveau national ayant exercé un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical. « Le dossier du candidat répond à une partie de nos questions, mais par oral, nous devons décoder ses qualités et vérifier qu'il a bien acquis les compétences du CCP », explique Fabienne Brière, membre du jury et professeure de vente. « Il n'y a pas de mise en situation, mais le candidat doit expliquer ce qu'il a réalisé dans son mandat. En tant que professionnelle, mon rôle est de vérifier que le candidat sera capable d'intégrer un poste de travail sans difficulté. » ■

3 L'EXAMEN ORAL DEVANT LE JURY

L'examen qui permet de décrocher la certification dure environ 1 h 15. Avant de recevoir le candidat, le jury prend connaissance du dossier de production. Ensuite, le candidat présente chaque partie de son écrit (deux ou trois selon le CCP visé) pendant 10 à 15 minutes. Puis les membres du jury le questionnent pendant 15 à 20 minutes par partie. L'objectif pour le candidat est non seulement de démontrer qu'il a bien acquis les compétences requises dans le CCP, mais aussi qu'il est capable de les appliquer dans un cadre professionnel et dans un métier. **Pour obtenir le CCP transférable, la totalité des compétences doit être validée par le jury.**



L'ÉQUIVALENCE : ESSENTIELLE POUR POURSUIVRE SON PARCOURS

En cas de réussite à l'examen oral, le mandaté lauréat doit faire une demande d'équivalence à la Direccte. En effet, la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat ne peut être utilisée dans la poursuite d'un parcours de formation certifiant que si son équivalence est établie avec un CCP composant un titre professionnel.

La décision favorable du représentant du ministère est transmise sous la forme d'une notification et d'un livret de certification. Pour connaître les équivalences, reportez-vous à la page 3 de ce guide ou à l'arrêté du 18 juin 2018 fixant les modalités d'équivalence. ■

Témoignages de mandatés certifiés : valeur du parcours et avenir professionnel

Pourquoi les premiers lauréats se sont-ils engagés dans ce parcours ? Une fois certifiés, que pensent-ils de leur accompagnement ?



Je voulais montrer la valeur de notre action de mandaté

Joëlle Héry, déléguée syndicale

« Avec cette certification, je veux montrer aux élus du personnel et aux syndicalistes qu'il est possible de valoriser tout ce que l'on apprend pendant ses mandats. Il est normal que les compétences que nous développons à cette occasion soient valorisées. Les ateliers sont de vrais révélateurs : ça fait du bien de mettre sur le papier tout ce que l'on a acquis ! »

CCP transférable obtenu : Assistance dans la prise en charge d'un projet



Ce certificat va m'aider à préparer mon avenir professionnel

Arnaud Bossard, délégué syndical, délégué du personnel, élu au CE, au CHSCT

« J'avais l'impression d'avoir fait le tour de mon métier et mes mandats syndicaux et d'élu m'ont ouvert une nouvelle voie. Mon engagement durant deux ans a été suffisamment riche en expérience pour pouvoir prétendre à une reconnaissance concrète des compétences que j'ai acquises. A 44 ans, ce certificat et la formation qui va suivre vont m'aider à préparer mon avenir professionnel. »

CCP transférable obtenu : Encadrement et animation d'équipe

Maintenant je vais pouvoir changer de métier

Laure Goutard, ex-secrétaire d'un syndicat départemental d'aides à domicile, demandeuse d'emploi

« Je l'ai fait, je suis allée au bout ! Le plus dur a été de synthétiser mon parcours par écrit, puis par oral. Ce certificat est un premier pas vers le nouveau métier que je souhaite faire : gestionnaire de paie. Maintenant, je dois étudier les possibilités de financement d'une formation complémentaire pour obtenir le titre professionnel complet qui équivaut à un BTS. »

CCP transférable obtenu : Suivi du dossier social d'entreprise



C'est une impulsion pour évoluer dans mon entreprise

Philippe Michaud, trésorier du CE, secrétaire adjoint du syndicat départemental

« J'ai obtenu le certificat de compétences professionnelles qui correspond à mon souhait de reconversion. Si ce premier CCP ne suffit pas, c'est une vraie impulsion : je dois compléter ma formation pour obtenir le titre professionnel complet et j'espère ensuite évoluer dans mon entreprise vers un poste de commercial. Tout cela demande un investissement personnel important, mais au final, avec de la volonté et de la motivation, on peut y arriver ! »

CCP transférable obtenu : Prospection et négociation commerciale



Comment s'informer ? Comment s'inscrire ?



LA DIRECCTE DE VOTRE RÉGION

La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) représente le ministère du Travail au plus près de vous. La Direccte est chargée d'une part de contrôler que les sessions d'examen se déroulent en conformité avec la loi ; d'autre part de répondre aux demandes d'équivalences de certificats présentées par les candidats.

www.direccte.gouv.fr



VOTRE ORGANISATION SYNDICALE

Les organisations syndicales sont parties prenantes dans ce dispositif d'accompagnement des représentants du personnel et des mandatés syndicaux vers une reconnaissance de leurs compétences. Si vous êtes militant de l'une d'entre elles, parlez-en à votre responsable syndical.

VOTRE EMPLOYEUR

Vous êtes avant tout un salarié et votre parcours de mandaté s'inscrit dans l'activité de l'entreprise qui vous emploie. Le désir de reconnaissance de vos compétences peut être appuyé par votre employeur. Parlez-en à votre DRH ou au responsable de la formation.



L'AFPA, AGENCE NATIONALE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

L'Afpa est chargée par le ministère du Travail de mettre en place et de coordonner le dispositif d'accompagnement des candidats à la certification, ainsi que d'organiser les sessions d'examen. Les ateliers collectifs se déroulent dans un centre près de chez vous. Renseignez-vous !

www.afpa.fr



QUELS DOCUMENTS VOUS DEMANDERA-T-ON POUR INTÉGRER LE DISPOSITIF ?

Pour justifier que vous avez exercé un mandat dans les cinq dernières années vous devrez fournir l'un des justificatifs suivants :

- 1 les autorisations d'absence précisant le volume horaire et la période concernée ;
- 2 la décharge d'activité de service ou d'une attestation de l'employeur précisant le volume du crédit d'heures et la période concernée ;
- 3 l'attestation d'un membre du bureau de l'organisation syndicale, précisant la fonction, la durée et la nature des activités exercées ;
- 4 le compte-rendu d'entretien professionnel réalisé en fin de mandat syndical.

Information et actualités
de la certification des compétences
des représentants du personnel
et des mandataires syndicaux sur
[www.travail-emploi.gouv.fr/
certification-mandates](http://www.travail-emploi.gouv.fr/certification-mandates)

Nous suivre
sur les réseaux sociaux



Visionnez les vidéos sur ce dispositif
www.dailymotion.com/MinistereTravailEmploi