SAFRAN
AEROSPACE DEFENCE SECURITY

ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DU GROUPE SAFRAN

SAFRAN
AEROSPACE DEFENCE SECURITY

SOMMAIRE

SOMMAIRE 2

PREAMBULE 5

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD 6

Article 1.1 – Périmètre de l'accord 6
Article 1.2 – Evolution du périmètre des sociétés visées à l'article 1.1 6
Article 1.3 – Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent accord ... 6
Article 1.4 – Conditions de sortie d'une société du champ d'application du présent accord 6

TITRE II – PREPARER L'AVENIR INDIVIDUEL ET COLLECTIF A TRAVERS LA FORMATION. 7

Article 2.1 – Mettre la formation au service de la sécurisation et du développement des projets professionnels individuels 7
2.1.1 – Accompagner de façon continue le salarié dans la mise en place de son projet professionnel 7
2.1.1.1 – Connaître et comprendre les évolutions des métiers et les opportunités professionnelles 7
2.1.1.2 – Définir son projet professionnel 8
2.1.2 – Le passeport d'orientation, de formation et de compétences 9
Article 2.2 – Anticiper les besoins en compétences 9
2.2.1 – Définir les orientations de formation Groupe et Sociétés 10
2.2.2 – Des acteurs métiers au cœur de la réflexion 11
Article 2.3 – Construire le plan de formation pour préparer l'avenir individuel et collectif 11

TITRE III – DEPLOYER LES ACTIONS DE DEVELOPPEMENT ET DE TRANSMISSION DES COMPETENCES 13

Article 3.1 – Couvrir les différents types de développement de compétences par la formation 13
Article 3.2 – Faciliter l'exercice des initiatives individuelles de formation 13
3.2.1 – La période de professionnalisation 13
3.2.2 – Le Compte Personnel de Formation (CPF) 13
3.2.2.1 – Principes 13
3.2.2.2 – Modalités de mise en œuvre 14
3.2.2.3 – Formation qualifiante 14
Article 3.3 – Renforcer les modalités et dispositifs complémentaires pour développer les compétences 15
3.3.1 – Promouvoir la formation interne pour faciliter la transmission des savoir-faire 15
3.3.2 – La formation à distance 15
3.3.3 – La transmission des savoirs et des compétences par l'échange entre salariés 16
Article 3.4 – Déployer une politique ciblée de formation diplômante et certifiante 16
3.4.1 – Le développement de la formation diplômante et certifiante 16
3.4.2 – La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) 17
3.4.3 – Le renforcement des compétences transverses (« domaine passerelles ») 19
Article 3.5 – Assurer l'intégration des nouveaux embauchés dans le monde professionnel et transmettre les savoirs par le tutorat 19
3.5.1 – Le parcours d'accueil 19
3.5.2 – La transmission des savoirs par le tutorat 19

TITRE IV – DEVELOPPER LA FORMATION AU SERVICE DES SALARIES ET DU GROUPE 21

Article 4.1 – Intégrer la formation dans une dynamique d'amélioration continue 21
Article 4.2 – Veiller à l'accès à la formation pour tous 21

Article 4.3 – Veiller à l'accès au Campus Safran pour tous *22*
Article 4.4 – Développer la formation pour renforcer l'équité et la promotion de l'égalité des chances au sein du Groupe *22*
Article 4.5 – La formation comme outil de partenariat entre Safran et ses fournisseurs *22*

TITRE V – RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DU GROUPE SAFRAN **23**

Article 5.1 – Renforcer le dialogue au plus près de l'activité opérationnelle *23*
5.1.1 – Le salarié, acteur de son parcours de formation 23
5.1.2 – Le manager 23
5.1.3 – La fonction RH 24
5.1.4 – Les Instances Représentatives du Personnel 24
Article 5.2 – Renforcer le dialogue social à tous les niveaux de l'organisation *25*

TITRE VI – DISPOSITIONS DIVERSES **26**

Article 6.1 – Suivi de l'accord *26*
Article 6.2 – Modification de la législation *26*
Article 6.3 – Litiges *26*
Article 6.4 – Durée, entrée en vigueur et révision *26*
Article 6.5 – Formalités de dépôt *26*

Annexe 1 : Liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord **28**

Annexe 2 : Domaines de formation **29**

Annexe 3 : Règles de prise en charge du Compte Personnel de Formation **30**

Annexe 4 : Glossaire **32**

Annexe 5 : Indicateurs de suivi **35**

SAFRAN
AEROSPACE DEFENCE SECURITY

Entre la Direction Générale du groupe SAFRAN, représentée par Monsieur Jean-Luc BERARD, Directeur Groupe des Ressources Humaines, et Monsieur Francis BAENY, Directeur des Affaires Sociales,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales suivantes, représentées par :

- pour la CFDT : M. Jean-Claude SEGUIN
M. Luc Goullier
M. Marc AUBRY
M. Claude SALVES

- pour la CFE-CGC : M. Bruno Sébilet
M.me Françoise MOTTAY
M. Stéphane GARYGA
M. Daniel VERDY

- pour la CGT : M. Montuelle Gérard
M. PAIS Humberto
M.
M. BERTHOLD Eric

- pour la CGT-FO : M. Daniel BARBEROT
M. Julien LE PAPE
M. Regis FRIBOURG
M.

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

JLP RF FA

SAFRAN
AEROSPACE DEFENCE SECURITY

PREAMBULE

Le groupe Safran évolue dans un environnement caractérisé par des marchés de plus en plus internationalisés et par l'accélération des évolutions technologiques. Ce contexte suppose des adaptations et des améliorations permanentes au sein du Groupe. C'est à travers l'innovation et la performance durable que le Groupe entend acquérir, développer, faire évoluer et renforcer les compétences métiers dont il a besoin pour préparer son avenir.
Afin de donner à chaque salarié la possibilité de construire un parcours de carrière en cohérence avec les besoins futurs du Groupe et intégrant ses choix personnels, cette négociation s'articule avec celle menée sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Les parties réaffirment que la formation est un levier majeur de la politique du Groupe et un élément important du socle social Safran. En ce sens, la formation doit pouvoir :

- participer activement au développement et à la sécurisation des parcours professionnels tout en veillant à l'épanouissement professionnel de chacun,
- contribuer au renforcement de l'égalité des chances au sein du Groupe,
- garantir l'adaptabilité professionnelle,
- permettre l'évolution des compétences et l'élévation a minima d'un niveau de qualification du salarié.

Cet accord est le reflet d'une ambition forte des partenaires sociaux du Groupe qui se concrétise par l'enrichissement et le renforcement des dispositifs déjà existants. L'accord vise ainsi à mieux orienter, renforcer, organiser les politiques et les dispositifs de la formation professionnelle au sein du Groupe. Il a pour objectif de donner les moyens à chaque salarié d'être acteur de son propre développement professionnel.

Afin d'accompagner les investissements de formation au sein du Groupe, Safran s'est doté, depuis 2010, d'une structure intégrée, Safran University. Elle vise notamment à mettre à disposition de chacun des parcours de formation.

Le présent accord de Groupe s'articule autour des quatre objectifs suivants :

- préparer l'avenir collectif et individuel à travers la formation,
- déployer les actions de développement et de transmission des compétences,
- développer la formation au service des salariés et du Groupe,
- renforcer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle au sein du groupe Safran.

Il vise également à sécuriser les parcours professionnels des salariés et à donner ou redonner du sens et de l'intérêt pour la formation professionnelle.

Concernant la poursuite du développement de l'alternance, ce dispositif figure dans l'accord de Groupe relatif au contrat de génération signé en septembre 2013.

Enfin, les parties signataires conviennent que le présent texte remplace l'ensemble des dispositions inscrites dans l'accord de Groupe sur la Formation Professionnelle signé le 17 mars 2014 et s'applique à l'ensemble des sociétés du Groupe en France. Il s'inscrit, le cas échéant, en complément des accords déjà conclus ou à venir au sein des sociétés du Groupe.

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1.1 – Périmètre de l'accord

Le présent accord de Groupe s'applique à Safran et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens des articles L. 233-1 I et II, L. 233-3 et L.233-16 du Code de Commerce.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord de Groupe au jour de sa signature figure en annexe 1.

Article 1.2 – Evolution du périmètre des sociétés visées à l'article 1.1

Les présentes dispositions ont pour objet d'anticiper les éventuelles évolutions que serait susceptible de connaître le périmètre du Groupe tel que défini à l'article 1.1 du présent accord.

Article 1.3 – Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application du présent accord

Toute société remplissant nouvellement les conditions prévues à l'article 1.1 est éligible à entrer dans le périmètre de l'accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent accord de Groupe formalisera l'entrée de cette nouvelle société dans son champ d'application dans un délai de 12 mois suivant son intégration dans le Groupe.

La Direction Générale du Groupe notifiera l'entrée de cette société aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ainsi qu'à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Article 1.4 – Conditions de sortie d'une société du champ d'application du présent accord

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'article 1.1 ci-dessus, sortira du champ d'application du présent accord de Groupe dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent accord formalisera la sortie de cette société de son champ d'application. La Direction Générale du Groupe notifiera la sortie de cette société aux organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe ainsi qu'à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

TITRE II – PREPARER L'AVENIR INDIVIDUEL ET COLLECTIF A TRAVERS LA FORMATION

La formation est un élément clé pour les salariés afin de développer leurs compétences et de préparer leur avenir pour sécuriser et faire évoluer leurs projets professionnels individuels.

La formation est au centre des préoccupations de la société pour anticiper et répondre aux besoins en compétences, compte tenu notamment des évolutions techniques. A cet égard, Safran étudie la faisabilité de la création d'un plateau technique en Ile de de France.

Article 2.1 – Mettre la formation au service de la sécurisation et du développement des projets professionnels individuels

La formation doit être un outil majeur du développement des parcours professionnels des salariés du Groupe. Dans ce sens, les signataires du présent Accord réaffirment le principe légal de l'article L.6311-1 du Code du travail selon lequel la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale. Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

2.1.1 – Accompagner de façon continue le salarié dans la mise en place de son projet professionnel

Afin de saisir au mieux les opportunités professionnelles qu'offre l'évolution du groupe Safran, les salariés doivent avoir les moyens d'identifier et d'analyser les évolutions de compétences de leur métier au sein de leur société.

Safran souhaite renforcer son rôle d'information, de conseil et d'accompagnement dans la mise en œuvre des projets professionnels de ses salariés, via la mise à disposition de dispositifs d'information et d'accompagnement.

Au-delà de la possibilité pour le salarié de bénéficier « tout au long de sa vie » du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) défini à l'article L.6111-6 du Code du travail, le manager direct et le RH de proximité restent les premiers interlocuteurs du salarié pour toute information relative à son orientation professionnelle, notamment lorsque le salarié en fait la demande. Ils ont pour mission de renseigner, guider, et accompagner le salarié dans sa recherche d'informations et de solutions.
Pour ce faire, ils ont à leur disposition des formations et des kits d'information sur les outils décrits ci-après.

Les nouveaux entrants dans la fonction RH bénéficieront d'une formation portant sur ces dispositifs et outils dans l'année suivant leur intégration dans la fonction.

2.1.1.1 – Connaître et comprendre les évolutions des métiers et les opportunités professionnelles

Des outils sont mis à la disposition de chaque salarié afin de lui donner une visibilité sur l'évolution des métiers dans le Groupe et de l'informer sur les possibles opportunités professionnelles qui s'ouvrent à lui.

E.B. FM DB JLP RF

- **Le référentiel des métiers du groupe Safran** est un outil disponible, mis à jour régulièrement, dans l'intranet Groupe et auprès des RH de proximité pour tout salarié qui souhaite avoir une visibilité sur l'ensemble des métiers du Groupe. Les métiers sont décrits d'une part globalement, et d'autre part, de façon plus détaillée via les fiches emploi-repères auxquelles tous les salariés doivent avoir accès[1].

- **Les données GPEC** telles que les résultats de l'analyse des métiers du Groupe, partagées en Comité GPEC Groupe, sont disponibles auprès des Services Ressources Humaines locaux. Ces données tracent les évolutions qualitatives et quantitatives des métiers.

- **La bourse des emplois Groupe**, actualisée en temps réel, permet à chaque salarié de consulter les postes à pourvoir en interne au Groupe et de déposer sa candidature en mobilité.

- **L'offre de formation** est organisée, d'une part, par domaines, et d'autre part, par parcours métiers. Les parcours sont des outils pour accompagner la montée en compétences du salarié au sein d'un métier. En cas de parcours diplômant ou certifiant, cette information est précisée.

  Afin de donner davantage de visibilité aux salariés sur l'offre de formation, Safran s'engage à créer un portail accessible depuis l'Intranet Safran Groupe dédié à la formation professionnelle, avant la fin de l'année 2015.

  Elle est organisée de façon à ce que chaque salarié puisse trouver les formations correspondantes à son métier. Elle est mise à jour annuellement, plus particulièrement pour préparer le recueil des besoins de l'année N+1. L'offre de formation spécifique à la Société est mise à disposition auprès du salarié et du manager selon des modalités définies par chaque société (serveur, liste des formations disponibles, Intranet, etc.).

2.1.1.2 – Définir son projet professionnel

Chaque salarié dispose d'interlocuteurs privilégiés et d'outils pour réfléchir à son parcours professionnel et accroître sa visibilité sur sa prochaine étape de carrière.

Les entretiens et bilans sont des outils mis à disposition au sein de Safran permettant au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et proactif dans sa gestion de carrière. Ils sont définis dans l'accord de Groupe sur la GPEC au sein de l'article 4.2 intitulé « Permettre au salarié de faire le point sur sa carrière et de faire connaître ses souhaits d'évolution ».

Ces outils sont décrits dans un document papier mis à la disposition des salariés auprès des services Ressources Humaines locaux et dans l'Intranet Safran Groupe.

Le présent Accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans ce cadre, Safran renforce son dispositif de gestion RH pour répondre à la loi concernant **l'Entretien Professionnel** en développant le moment d'échanges entre le manager et le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, dans un objectif de rencontre entre les aspirations professionnelles du salarié et les besoins de la société.

Cet entretien a lieu chaque année et pour chaque salarié présent. Il est, en outre, systématiquement proposé dans un délai d'un mois, au salarié au retour d'une longue période d'absence à savoir pour les congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption,

---

1 Cf. Intranet Safran Groupe : Accueil - Espace RH - Gérer son Parcours - Les métiers du Groupe

congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée définie aux articles L.1222-12 et suivants du Code du travail, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical externe.

Au cours de l'entretien, le salarié peut demander à rencontrer un membre de la fonction RH, afin d'obtenir une aide dans la définition de son projet professionnel.

Tous les six ans, **un état des lieux récapitulatif**, défini à l'article L.6315-1 du Code du travail, permet au salarié avec son manager d'analyser sa situation par rapport aux entretiens professionnels menés précédemment et d'effectuer un bilan de son parcours professionnel dans l'entreprise.

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif font l'objet d'un écrit dont une copie est remise au salarié. Pour ce faire, le salarié a accès à son entretien professionnel et à son état des lieux récapitulatif via son ordinateur professionnel ou des bornes mises à disposition dans l'entreprise ou auprès de son RH de proximité.

Safran veille à sensibiliser et à former ses managers à la conduite des entretiens.

2.1.2 – Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Conformément à l'article L.6323-8 du Code du travail, le salarié a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences ayant vocation à le suivre tout au long de sa vie professionnelle, accessible via son Compte Personnel de Formation (CPF) géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Il vise à retracer les compétences, connaissances, aptitudes et acquis professionnels du salarié. Il consigne les formations suivies, les titres, les diplômes, les certifications et les compétences acquis au sein ou en dehors de la société et du Groupe.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences appartient au salarié et il est rempli à son initiative. Il lui permet d'avoir de la visibilité sur sa progression professionnelle et ses compétences acquises.

Le salarié a la possibilité de solliciter son RH de proximité pour l'aider à remplir son passeport d'orientation, de formation et de compétences. Le salarié peut aussi, s'il le souhaite, le partager avec son employeur et le mettre à jour à tout moment.

Un lien sera disponible dans l'intranet Safran Groupe afin de permettre au salarié d'accéder directement à son passeport d'orientation, de formation et de compétences sur le site internet dédié.

Article 2.2 – Anticiper les besoins en compétences

La formation du groupe Safran est composée de deux éléments :

- la contribution unique de 1% de la masse salariale brute versée à l'OPCA[2],
- la politique de formation propre à l'entreprise comprenant notamment le plan de formation.

La construction du plan de formation doit notamment concilier l'expression des besoins individuels des salariés et les orientations de formation Groupe et Sociétés à moyen terme.

---

[2] La loi fixe le montant de la contribution unique à 1% minimum de la masse salariale brute, dont la répartition s'effectue comme suit dans les entreprises d'au moins 300 salariés : 0.20% CIF, 0.20% FPSPP, 0.40% professionnalisation, 0.20% CPF.
Par ailleurs, le versement à l'OPCA du 1% CIF-CDD est maintenu.

2.2.1 – Définir les orientations de formation Groupe et Sociétés

L'adéquation des compétences aux besoins des activités du Groupe et des Sociétés passe à la fois par :

- le renforcement des compétences du salarié à des fins d'adaptation à son poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien de sa capacité à occuper un emploi au sein de Safran ;
- le développement des compétences nécessaires à l'évolution professionnelle de chacun.

Dans ce cadre, les parties du présent accord conviennent que l'investissement de formation :

- d'une part, intègre l'adaptation au poste de travail et l'évolution ou le maintien dans l'emploi pour sécuriser les parcours professionnels ;
- d'autre part, couvre les priorités de développement de compétences à court et moyen terme ;
- enfin, doit être renforcé à moyen terme, dans la mesure où le développement des compétences s'effectue dans la durée.

A cet effet, le Groupe définit des orientations de formation pluriannuelles sur trois ans glissants, basées notamment sur les analyses prospectives métiers du Groupe. Ces dernières ont pour objectif de décrire les tendances d'évolution qualitatives et quantitatives des métiers.

Ces orientations de formation Groupe permettent de :

- définir par métier, les priorités de formation au niveau du Groupe en termes de compétences à développer,
- rappeler les programmes et parcours de formation disponibles sur ces priorités.

Celles-ci sont formalisées à travers un document mis à jour annuellement par Safran University et mis à disposition de l'ensemble des salariés du Groupe par les moyens de communication existants[3].

En fonction des évolutions de compétences et des situations professionnelles des salariés, les orientations de formation Groupe sont déclinées et adaptées par société. En cas de projet d'évolution d'organisation comportant un volet formation en cours ou à lancer au sein d'une société, ce volet est alors intégré dans les orientations de la société ainsi que dans le plan de formation.

Les parties du présent accord conviennent que le plan de formation est composé d'actions :

- d'adaptation du salarié au poste de travail, ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :
  - accompagnement de l'adaptation des compétences des salariés au sein des métiers du Groupe, y compris les formations liées à l'embauche et à l'intégration,
  - accompagnement des salariés au cœur de projets de transformation impactant leurs compétences,
  - adaptation aux nouvelles normes réglementaires,
  - ...
- De développement des compétences :
  - développement des compétences au sein d'une filière métier,
  - développement des compétences au sein d'une nouvelle filière métier (reconversion),
  - développement des capacités d'apprentissage et d'adaptation professionnelle de chacun,
  - développement des compétences managériales,
  - ...

[3] Dans l'Intranet Groupe ou consultation auprès des secteurs Formation des sociétés.

E.B. JCJ MA CLS FM DB JLP RF

2.2.2 – Des acteurs métiers au cœur de la réflexion

Plusieurs acteurs majeurs sont impliqués dans la définition des besoins opérationnels en matière d'orientations de formation Groupe et Sociétés.

Safran a mis en place des **garants métiers**[4] **au niveau du Groupe** dont le rôle, sur la formation, est d'analyser les évolutions de compétences et de proposer des orientations de formation par métier et domaine de formation. Ils contribuent à la construction des parcours de formation par métier en lien avec les **représentants métiers des sociétés**.

Safran University accompagne ces garants métiers dans leurs missions, en étroite coopération avec les **responsables formation des sociétés** et l'ensemble des acteurs mentionnés au titre V du présent Accord.

Article 2.3 – Construire le plan de formation pour préparer l'avenir individuel et collectif

Au regard de l'importance du levier formation dans le développement des compétences, la préparation de l'avenir du Groupe et de ses salariés, les parties du présent accord conviennent de donner à l'investissement de formation un caractère prioritaire. Elles s'accordent pour consacrer annuellement un investissement global Groupe au moins égal à l'ensemble des budgets Sociétés réalisés au titre de l'année 2012, soit 4,17% de la masse salariale du Groupe périmètre France. Cet investissement est révisé annuellement pour prendre en compte les besoins de l'ensemble des salariés et du Groupe.

Le niveau d'investissement de chaque société sera au moins égal à 80% de l'investissement global Groupe que la Direction s'engage à respecter, sauf événements exceptionnels tels que mentionnés ci-dessous.

Deux cas particuliers pourraient justifier une modification de ce niveau de budget :

- en cas d'événement majeur et imprévisible impactant le Groupe, l'investissement de formation pourrait être ajusté à 85% de l'ensemble des budgets réalisés dédiés en 2012 exprimés en pourcentage de la masse salariale ;
- en cas de projets exceptionnels non anticipés au niveau du Groupe lors de la présentation du plan prévisionnel de formation de l'année N et engendrant des besoins de formation substantiels pour l'année N, des moyens complémentaires pourraient être dédiés pour la formation des salariés.

Dans l'hypothèse où l'un de ces évènements se réaliserait, d'une part, une réunion exceptionnelle du Comité Formation Groupe serait organisée afin notamment que le budget modifié soit présenté, et d'autre part, une information des CCE/CE de la ou des sociétés du Groupe concernées serait réalisée.

Dans l'intérêt commun des salariés et de la société, le plan de formation annuel intègre, dans la mesure du possible, une dimension pluriannuelle à trois ans glissants. L'objectif est de garantir une continuité dans le développement des compétences. Les parties signataires s'engagent à ce que les investissements pluriannuels répondent aux grands enjeux d'évolution des métiers et de développement des parcours professionnels.

A compter du 1er janvier 2016, conformément aux articles L.2323-10 et L.2323-15 du Code du travail, les CCE/CE des sociétés du Groupe sont informés et consultés notamment sur :

- les orientations de la formation professionnelle, lors de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;

---

[4] La liste des garants métiers sera présentée chaque année en Comité Formation Groupe et communiquée aux Coordinateurs Syndicaux Groupe.

E.B. JCJ MA FM DB RF

- le programme pluriannuel de formation et les actions de formation envisagées, lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Par ailleurs, lors de l'une de ces consultations, sont présentés :

- le plan de formation de l'année passée,
- le bilan à mi-année,
- le projet de plan de formation de l'année à venir.

TITRE III – DEPLOYER LES ACTIONS DE DEVELOPPEMENT ET DE TRANSMISSION DES COMPETENCES

Les dispositions du présent Titre sont relatives aux moyens destinés à faciliter les initiatives individuelles de formation.

Article 3.1 – Couvrir les différents types de développement de compétences par la formation

La formation a pour objectif de développer les compétences. Néanmoins, en fonction de la situation du salarié et de son projet professionnel, celle-ci a différentes finalités :

- renforcer les compétences du salarié dans son emploi : la formation contribue à maintenir le salarié dans l'emploi, notamment si celui-ci connait de fortes évolutions de compétences ;
- intégrer un nouveau salarié dans le Groupe : la formation permet à un nouvel embauché de devenir rapidement opérationnel. Pour cela, il bénéficie, dans les 12 mois suivant son embauche, de formations spécifiques liées à son métier, de formations sur des compétences transverses, et d'informations sur son environnement et son contexte de travail ;
- anticiper et accompagner les changements de famille professionnelle : la formation permet à un salarié de se reconvertir d'un métier à un autre par l'acquisition, soit de compétences transverses, soit de compétences métier ;
- accompagner la mobilité et l'évolution professionnelle dans sa famille professionnelle : la formation permet à un salarié de progresser au sein de son métier par l'acquisition de compétences plus larges et/ou plus approfondies.

Article 3.2 – Faciliter l'exercice des initiatives individuelles de formation

3.2.1 – La période de professionnalisation

La période de professionnalisation contribue, par des actions de formation, à maintenir en activité ou à reconvertir les salariés dans un autre métier, notamment ceux dont la qualification serait insuffisante au regard des évolutions de leur poste.

3.2.2 – Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Au 1er janvier 2015, le Droit Individuel de Formation (DIF) a été supprimé et le Compte Personnel de Formation (CPF), défini aux articles L.6323-1 et suivants du Code du travail, a été créé.

3.2.2.1 – Principes

Le CPF est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il permet d'accumuler des droits à formation tout au long de sa vie professionnelle afin de disposer de moyens pour évoluer professionnellement et pour sécuriser son parcours professionnel.

E.B. JC TA FM DB JLP RF

3.2.2.2 – Modalités de mise en œuvre (annexe 3 du présent accord)

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié ou avec son accord.

Les heures inscrites sur le CPF permettent de financer une formation éligible, conformément aux articles L.6323-4, L.6323-6 et L.6323-16 du Code du travail.

Lorsque le salarié souhaite suivre une formation en tout ou partie sur le temps de travail, il doit demander l'accord de son employeur sur le contenu de la formation et le calendrier, dans les conditions prévues par la loi.

L'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre de la formation en tout ou partie sur le temps de travail si celle-ci vise à acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles, s'il s'agit d'une action d'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), et de l'utilisation des abondements correctifs prévus à l'article L.6323-13 du Code du travail. Toutefois, conformément à l'article 68.1.2 de l'accord de branche sur la formation professionnelle[5], l'employeur a la possibilité de reporter la mise en œuvre de la formation jusqu'à 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

Les autres demandes de CPF pourront être prises en charge, avec la validation du RH de proximité et/ou du manager et du responsable formation, sur le temps de travail si elles respectent les conditions cumulatives édictées à l'article 3.4.1 du présent Accord. Dans le cas où le compteur CPF serait insuffisant pour réaliser la totalité de la formation envisagée, le CPF pourra être abondé par l'OPCA ou par l'employeur quelque soit l'horaire de travail pratiqué. Ces heures seront mobilisées en dehors du temps de travail dans la limite maximale de 30% du total du cursus. Si cela s'avère encore insuffisant, le solde sera alors pris en charge par un abondement dont les heures seront mobilisables sur le temps de travail.

Lorsque le salarié souhaite mobiliser son CPF en dehors du temps de travail, il n'a pas à demander l'accord de son employeur.

Si le salarié souhaite suivre une formation linguistique éligible au CPF hors temps de travail et que le nombre d'heures inscrites sur son compte est insuffisant, Safran abondera dans la limite de 20% de la totalité de la formation sous réserve d'une absence de prise en charge par l'OPCA et d'un accord du responsable formation.

Dans tous les cas, le salarié bénéficiaire devra se présenter à l'examen visé.

3.2.2.3 – Formation qualifiante

Conformément à l'article 57.3 de l'accord de branche sur la formation professionnelle, lorsque le salarié obtient un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) ou une qualification professionnelle inscrite au Répertoire National de Certifications Professionnelles (RNCP) dans le cadre du CPF mis en œuvre avec l'accord de son employeur, ce dernier étudie, avec le salarié, au plus tard à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit l'obtention de la qualification, les possibilités d'évolution dans le poste de travail ou sur un poste différent, pour tenir compte des compétences acquises par le salarié et reconnues par cette qualification.

---

[5] L'accord national de la Métallurgie sur la formation professionnelle tout au long de la vie a été signé le 13 novembre 2014.

Article 3.3 – Renforcer les modalités et dispositifs complémentaires pour développer les compétences

Les parties signataires du présent Accord affirment que l'acquisition des compétences se fait par :

- des formations dispensées par un formateur dans le cadre de sessions avec la présence de stagiaires ;
- la formation à distance ;
- le partage, l'échange de bonnes pratiques, le transfert des savoirs et savoir-faire entre salariés.

3.3.1 – Promouvoir la formation interne pour faciliter la transmission des savoir-faire

La formation interne assurée par des salariés du Groupe pour des salariés du Groupe poursuit trois objectifs :

- la transmission de savoirs : dans certains secteurs, les compétences des salariés des sociétés du Groupe sont reconnues aussi bien en interne qu'en externe. La formation interne permet ainsi :
  - de transmettre des savoirs non disponibles en externe,
  - de sécuriser la transmission des savoirs des salariés âgés,
  - d'éventuellement renforcer le lien intergénérationnel.

- la reconnaissance des salariés formateurs : Etre salarié formateur interne est un moyen de faire reconnaître et valoriser une expertise de qualité.

- la protection des savoirs et technologies : certaines méthodes ou techniques sont aujourd'hui des avantages concurrentiels sur les marchés du Groupe. La formation interne permet de mieux sécuriser leur diffusion interne.

Pour continuer à déployer la formation interne et assurer des formations de qualité, les formateurs internes bénéficient :

- au titre du plan de formation et sur leur temps de travail, d'une formation de formateur ;

- de temps dédié, identifié en tant que tel au sein de leurs activités, notamment pour dispenser des formations. A ce titre, les activités de formateur interne figurent dans les objectifs de l'intéressé. Les compétences du formateur et son évolution de carrière doivent ainsi être valorisées.

Ils feront également l'objet d'un suivi régulier en terme de qualité pédagogique, via les évaluations à chaud des sessions animées.

3.3.2 – La formation à distance

Afin de renforcer les modalités d'acquisition des connaissances, les parties du présent Accord souhaitent que les salariés puissent recourir à de nouvelles formes pédagogiques telles que la formation à distance.

La formation à distance est un moyen plus souple pour accéder à la formation. En effet, le salarié peut s'organiser, en fonction de son emploi du temps, pour suivre une formation. Elle permet également au salarié de visualiser, lorsqu'il le souhaite, les contenus de formation. Ce type de formation peut aussi contribuer à développer de l'intérêt pour la formation et favoriser l'implication dans la formation de salariés qui s'en seraient éloignés.

La formation à distance ne se substitue pas aux formations en salle mais complète celles déjà existantes.

Comme toute autre formation, la formation à distance peut être intégrée dans le plan de formation et s'effectue alors sur le temps de travail du salarié.

Pour que les salariés du Groupe aient accès à cette formation à distance, il convient de mettre à disposition des moyens logistiques adaptés au sein des établissements du Groupe, afin par exemple de permettre aux salariés de s'isoler.

Le Comité Formation Groupe examinera les indicateurs de suivi relatifs à la formation à distance tels que définis en annexe 5 ainsi que les conditions de mise en œuvre et les bonnes pratiques.

3.3.3 – La transmission des savoirs et des compétences par l'échange entre salariés

Outre le fait que la transmission des savoirs et des compétences passe par la formation, les échanges informels entre salariés sur leur temps de travail favorisent aussi l'intégration des nouveaux embauchés, le transfert des savoirs, la dynamique d'équipe et la solidarité entre salariés.
Ces échanges informels ne sont pas pris en compte dans le plan de formation.

Article 3.4 – Déployer une politique ciblée de formation diplômante et certifiante

Les parties prenantes souhaitent mener une politique active et ciblée de formations diplômantes et certifiantes dans les contextes suivants :

- évolution rapide des compétences sur certains métiers,
- responsabilité de l'employeur quant à l'adaptabilité professionnelle et au maintien dans l'emploi de ses salariés,
- accompagnement d'une transition professionnelle,
- promotion des parcours professionnels.

L'intérêt de ces formations est à la fois d'assurer l'adaptabilité professionnelle et le maintien dans l'emploi de chacun, de sécuriser les parcours professionnels et d'offrir des perspectives motivantes en termes de maîtrise du poste de travail et de développement professionnel.

Les diplômes ou certificats internes ou externes peuvent être obtenus par le suivi complet des cursus de formation. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est une autre voie pour obtenir un diplôme.

3.4.1 – Le développement de la formation diplômante et certifiante

De façon collective, Safran souhaite prioritairement favoriser l'accès à des cursus de formation diplômant ou certifiant pour des salariés exerçant des métiers en évolution.

Ces parcours de formation diplômants ou certifiants sont décrits dans l'intranet Groupe au sein de l'offre de formation Groupe et sont accessibles à tous, sous réserve de remplir les pré-requis d'entrée. La liste des parcours disponibles au niveau Groupe telle qu'arrêtée par Safran sera présentée au Comité Formation Groupe et actualisée régulièrement. Tout nouveau parcours sera porté à la connaissance du Comité Formation Groupe.

Ces formations sont un moyen d'accompagner le projet d'évolution professionnelle du salarié au sein du Groupe. Si ce projet conduit à une mobilité professionnelle, le salarié sera accompagné dans sa recherche de poste. Un poste cible sera si possible identifié au début du cursus. Dans ce cas, le salarié et son manager et/ou son RH de proximité s'engageront sur les modalités financières et statutaires liées à ce nouveau poste dans le respect des dispositions conventionnelles.

E.B. JCI MA cls FM DB JLP RF

Un salarié qui souhaite suivre l'un de ces cursus bénéficiera d'un entretien en amont avec son manager et/ou son RH de proximité pour :

- valider la cohérence entre son parcours professionnel et le souhait de mener une formation diplômante ou certifiante,
- échanger sur les conséquences financières en cas d'obtention du diplôme,
- définir les modalités d'accompagnement du salarié durant son parcours de formation,
- identifier son évolution professionnelle,
- signer un contrat d'engagement formalisant les engagements réciproques pris par le manager et/ou le RH et le salarié pour le bon déroulement de la formation et de la future évolution professionnelle de l'intéressé.

Cet entretien mènera sur une validation ou non par l'employeur de la prise en charge de la formation diplômante ou certifiante. La décision de l'employeur devra être motivée. .

La formation sera mise en œuvre au titre du plan de formation s'il s'agit d'adapter le salarié au poste de travail ou de maintenir sa capacité à occuper un emploi. Dans ce cas, la société prendra en charge les coûts liés à la formation selon les règles en vigueur.

Les salariés peuvent également à titre individuel s'engager dans un parcours de formation diplômant ou certifiant qui ne serait pas proposé dans l'offre de formation Groupe. Dans ce cas, un échange entre le salarié, le RH de proximité, le manager, le correspondant formation permettra d'examiner la faisabilité du projet professionnel. Cet échange pourra permettre de définir les éventuelles modalités d'accompagnement par la société.

Dans le cas où un poste cible n'aurait pas été identifié au début de la formation validée par l'entreprise, une proposition de poste sera faite dans les six mois suivant l'obtention du diplôme/certificat.

Si le salarié s'est engagé dans un cursus diplômant ou certifiant de sa propre initiative, le salarié pourra postuler prioritairement sur les offres de postes ouvertes correspondant au diplôme ou certificat nouvellement obtenu. Sa candidature sera prise en compte suivant les mêmes critères de sélection que les autres candidats. Si le salarié est retenu sur le poste visé, il sera alors positionné sur son nouveau statut et/ou sa nouvelle qualification dès sa prise de poste.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), décrite ci-dessous au point 3.4.2 du présent Accord, peut être l'un des moyens pour accéder à tout ou partie de ces diplômes, qualifications ou certifications en fonction des possibilités offertes par les organismes de formation.

Chaque salarié peut se renseigner et échanger avec son manager et/ou RH de proximité sur ces modalités d'obtention.

Les Certificats de Qualification Professionnelle Inter-branches (CQPI) et les Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) répondent aux enjeux de sécurisation des parcours professionnels de certains métiers de la métallurgie. Ces certificats ne se substituent pas aux diplômes mais viennent en complémentarité de ces derniers. Une formation certifiante permet une reconnaissance des compétences acquises en dehors du Groupe. L'accès à ces certificats sera intégré dans l'offre de formation.

3.4.2 – La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet de faire reconnaître les compétences ou connaissances acquises tout au long de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément de sécurisation des parcours professionnels.

E.B. JCJ MA CLS FM DB JLP RF

Cette démarche, définie aux articles L.6411-1 et suivants du Code du travail, vise à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Conformément à l'article L.335-5 du Code de l'Education, le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Dans le cas d'une validation partielle, les demandes de formation du salarié, visant à obtenir la totalité du diplôme ou du titre, seront étudiées en priorité.

La VAE peut être mise en œuvre :

- soit, à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, avec le consentement du salarié,
- soit, à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de VAE.

Les parties du présent accord conviennent que la VAE est un des leviers de développement professionnel, particulièrement :

- pour continuer à évoluer au sein d'une filière métier,
- pour préparer une reconversion dans un autre métier.

Par conséquent, la VAE est prévue pour :

- les salariés exerçant un métier en forte évolution de compétences, tels que défini dans les travaux de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),
- les diplômes et titres faisant l'objet d'un partenariat existant entre Safran ou l'une de ses sociétés et des organismes extérieurs.

En dehors de ces cas, un salarié qui souhaite s'engager dans une démarche de VAE bénéficiera d'un entretien avec son manager ou son RH de proximité pour étudier la faisabilité de son projet. Après validation du projet, le salarié pourra bénéficier des modalités d'accompagnement.

Dans la mesure où une démarche de VAE dure en moyenne entre 18 et 36 mois et nécessite un investissement important pour le salarié, celui-ci pourra bénéficier d'un accompagnement spécifique pour favoriser sa réussite :

- En amont, le salarié sera conseillé sur son projet et la faisabilité de son projet : dans la mesure où l'action de VAE est à l'initiative du salarié et que cette action de VAE est en cohérence avec les objectifs de développement de compétences de son entreprise, le salarié pourra se voir accompagner dans sa démarche. Le RH de proximité pourra l'aider à identifier l'organisme externe qui sera pertinent pour délivrer la VAE. En cas de difficultés financières du salarié qui seraient un obstacle au suivi de la VAE, seront examinées les modalités de prise en charge par l'employeur des frais de déplacement et des frais pédagogiques.

- Au cours de la VAE, le salarié pourra bénéficier des conseils et de l'accompagnement de l'organisme délivrant le diplôme et du référent VAE de sa société ou de son établissement. Des informations d'ordre pratique, administratif et juridique nécessaires à la constitution du dossier du salarié pourront être fournies. Des points réguliers avec son manager et son RH de proximité seront également proposés.

Afin de promouvoir la démarche dans les métiers concernés, une communication sera faite pour expliquer la démarche de la VAE, ses avantages et ses inconvénients, la politique déployée au sein de Safran sur le sujet et les modalités d'accès à la VAE.

Safran encourage les salariés à inscrire sur leur passeport d'orientation, de formation et de compétences, décrit à l'article 2.1.2 du présent Accord, les compétences ou connaissances reconnues par la VAE.

E.B. MA FM DB RF

3.4.3 – Le renforcement des compétences transverses (« domaine passerelles »)

Dans l'objectif de sécuriser les parcours professionnels et de permettre aux salariés du Groupe d'évoluer tout au long de leur carrière, les parties prenantes considèrent qu'il est important de développer un ensemble de compétences transverses. Un domaine de formation spécifique (« domaine passerelles ») regroupe l'offre de formation destinée à tous et portant sur ces sujets.

Cet ensemble de compétences transverses est constitué des compétences nécessaires et préalables pour exercer un travail au sein du monde professionnel. Chacune d'entre elles peut être acquise à plusieurs niveaux.

Les principales sont les suivantes :

- Compréhension et expression orale
- Compréhension et expression écrite
- Calcul
- Maîtrise des référentiels espace / temps
- Maitrise du tri et de la recherche d'information
- Ouverture culturelle
- Gestes, postures et observations
- Réglementaire
- Tirer partie de l'expérience
- Faire preuve d'autonomie
- Informatique
- Technologie
- ...

Article 3.5 – Assurer l'intégration des nouveaux embauchés dans le monde professionnel et transmettre les savoirs par le tutorat

3.5.1 – Le parcours d'accueil

Le dispositif relatif au parcours d'accueil est abordé dans l'accord de Groupe relatif au contrat de génération signé en septembre 2013.

Considérant que la formation professionnelle a un rôle prépondérant dans le parcours d'accueil, le nouvel embauché bénéficiera d'un parcours associant information et formation, au moment de son intégration dans le Groupe. Ce parcours sera adapté en fonction de son poste et de son expérience professionnelle. Il sera déterminé au niveau de la société ou de l'établissement. Il pourra notamment comprendre trois types d'éléments : la connaissance du Groupe, la connaissance de la Société et l'acquisition des compétences techniques visant la prise de fonction.

3.5.2 – La transmission des savoirs par le tutorat

Les parties souhaitent développer le dispositif du tutorat déjà existant au sein de certaines sociétés du Groupe.

Le tutorat, basé sur le volontariat, se définit comme toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un salarié récemment formé, embauché ou appelé à exercer de nouvelles responsabilités, à un alternant ou à un stagiaire, pendant une période déterminée afin de favoriser l'intégration professionnelle de ce dernier.

E.B. MA FM DB RF

Ce dispositif permet au tuteur de transmettre son savoir-faire et ses connaissances théoriques, techniques et pratiques à l'intéressé, afin qu'il dispose des connaissances nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Les parties ont la volonté de promouvoir le rôle du tuteur. A cet effet, le tuteur bénéficie :

- du temps nécessaire pour conduire sa mission : le tutorat est considéré comme une activité et donc une charge de travail à part entière. A ce titre, les activités de tutorat figurent dans les objectifs de l'intéressé et sont prises en compte dans l'entretien individuel. C'est dans ce cadre que la mission du tuteur, ses compétences et/ou son évolution de carrière doivent être valorisées.
- si nécessaire, d'un aménagement de son temps ou de sa charge de travail, pour permettre l'exercice de sa mission tutorale ;
- d'une formation dédiée lors de sa prise de fonction tutorale puis d'une formation de remise à jour régulière ;
- d'un livret de bord lui servant de guide dans l'exercice de sa mission ainsi que de ressources pédagogiques et documentaires dédiées ;
- d'une évaluation à froid de sa pratique tutorale tous les 3 à 5 ans, afin de mettre en place les éventuelles actions d'amélioration continue.

Enfin, le tuteur ne peut avoir qu'un tutoré à la fois. A titre dérogatoire, il pourra avoir jusqu'à trois tutorés selon sa charge de travail et après validation de son manager.

Le Groupe souhaite également favoriser, pour les salariés âgés, la mise en place du travail à temps partagé entre une mission de tutorat et une mission professionnelle.

E.B. MA FM DB RF

TITRE IV – DEVELOPPER LA FORMATION AU SERVICE DES SALARIES ET DU GROUPE

Les parties prenantes de l'accord considèrent la formation professionnelle comme un investissement.

A cet effet, il est essentiel de développer la formation professionnelle afin qu'elle :
- bénéficie à tous les salariés et particulièrement aux salariés qui ont des besoins ou des souhaits d'évolution de compétences,
- permette de renforcer efficacement les compétences,
- soit un facteur de renforcement d'intégration, d'équité et de promotion de l'égalité des chances au sein de la société.

Article 4.1 – Intégrer la formation dans une dynamique d'amélioration continue

Afin de pouvoir conduire des actions d'amélioration pertinentes en matière de formation, il est mis en place des indicateurs de mesure de réalisation et de résultats.

Pour ce faire, à l'issue de chaque plan de formation, une analyse des réalisations est menée au niveau du Groupe.

Elle se fait autour de plusieurs axes :

- Par public : taux d'accès à la formation, taux d'absentéisme, au global et sur certains publics spécifiques (salariés âgés, hommes/femmes/personnes en situation de handicap/CSP, salariés à temps partiel…). Cette analyse est faite annuellement et sur 3 ans glissant. Selon les résultats, des axes de publics prioritaires sont définis sur une période annuelle ou pluriannuelle à venir,

- Par métier : réalisation en terme d'heures, de stagiaires, de CSP…

Au-delà de ces réalisations, il s'agit également de mesurer l'efficacité de la formation, en d'autres termes si celle-ci a pu contribuer au développement des compétences du salarié. Pour cela, en plus de l'évaluation à chaud, l'évaluation à froid est déployée pour l'ensemble des formations.
L'analyse de ces évaluations est menée sur la base des évaluations disponibles et permet de définir un plan d'amélioration de la formation.

Ces analyses et ce plan d'action sont présentés en Comité Formation Groupe.

Article 4.2 – Veiller à l'accès à la formation pour tous

Dans le prolongement des accords de Groupe existants, les parties s'accordent à examiner plus particulièrement l'accès à la formation des femmes salariées, des salariés âgés, des salariés à temps partiel ou à horaires atypiques. L'analyse des taux d'accès de ces salariés peut mener, si besoin, à un plan d'actions spécifique visant à assurer une équité d'accès à la formation, notamment à une action d'adaptation de l'offre de formation aux situations de handicap.

Ces différentes analyses et plans d'action sont examinés en Comité Formation Groupe.

Par ailleurs, les parties affirment le principe selon lequel la formation professionnelle au sein de Safran s'adresse à l'ensemble des salariés quel que soit leur niveau de qualification initiale, y compris aux salariés nouvellement embauchés.

Article 4.3 – Veiller à l'accès au Campus Safran pour tous

Safran s'engage à garantir l'accès au Campus Safran, lieu de formation au service d'un haut niveau de qualité, à l'ensemble des salariés du Groupe.

Pour ce faire, Safran met notamment en place un dispositif de péréquation des coûts de déplacement.

Article 4.4 – Développer la formation pour renforcer l'équité et la promotion de l'égalité des chances au sein du Groupe

Au travers le présent accord, les parties réaffirment le principe selon lequel l'évolution professionnelle de chacun se construit tout au long de la vie, la formation professionnelle la favorisant. En cela, la formation professionnelle est un levier d'égalité des chances au sein du Groupe.

Les parties souhaitent promouvoir ces possibilités d'évolutions professionnelles pour tous les salariés et leur garantir un accès à la formation au regard des mesures suivantes :

- 70% des salariés accèdent, a minima, à une formation dans l'année.
- L'ensemble des salariés ayant bénéficié de moins de 2 jours de formation sur 3 années consécutives fait l'objet d'une analyse spécifique et un plan d'action est mis en place pour faciliter l'accès à la formation. Une demande de formation prévue au plan de l'année N et non réalisée du fait de l'employeur est intégrée au plan de l'année N+1 sous réserve que celle-ci soit encore pertinente.

Ces différents engagements sont mesurés chaque année. Les analyses et plans d'amélioration sont présentés en Comité Formation Groupe.

Article 4.5 – La formation comme outil de partenariat entre Safran et ses fournisseurs

Fort de sa responsabilité vis-à-vis de ses fournisseurs, le Groupe Safran souhaite mettre des formations à disposition de ceux-ci. Il s'agit :

- d'une part, de leur communiquer les contacts des organismes de formation travaillant déjà avec le Groupe pour que les fournisseurs ne sachant pas où trouver de bons formateurs puissent accéder à des contenus robustes,
- d'autre part, de leur faire bénéficier de certaines formations dispensées en interne, le Groupe jouant alors le rôle d'organisme de formation.

Dans les deux cas, ces actions sont conduites à la demande du fournisseur.

Ces formations n'impactent ni les plans de formation ni le budget formation du Groupe. Un bilan des formations réalisées est présenté en Comité Formation Groupe.

TITRE V – RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DU GROUPE SAFRAN

L'efficacité de la formation est liée à l'implication active de différents acteurs, le manager, la fonction RH et les Instances Représentatives du Personnel, qui ont notamment pour objectif d'accompagner le salarié dans son parcours professionnel.

Article 5.1 – Renforcer le dialogue au plus près de l'activité opérationnelle

5.1.1 – Le salarié, acteur de son parcours de formation

Le rôle du salarié est essentiel vis-à-vis de la formation, celui-ci étant acteur de son parcours professionnel. Le salarié peut solliciter son manager et son RH de proximité en vue d'obtenir une information sur l'évolution des métiers et échanger sur les évolutions professionnelles possibles pour lui au sein de son établissement, de sa société ou du Groupe.

Au cours de son entretien professionnel et en fonction de son projet professionnel, le salarié a la possibilité d'exprimer ses besoins de formation.

Lors ou à l'issue des sessions de formation auxquelles le salarié participe, il peut être force de propositions d'amélioration sur les formations reçues.

Enfin, le salarié est acteur de la transmission de ses connaissances : il peut devenir référent, formateur interne, tuteur ou maitre d'apprentissage. Il en fait la demande auprès de son manager ou de son RH de proximité.

Des actions de communication viseront à renforcer le développement actif de ce rôle.

5.1.2 – Le manager

Le manager a un rôle de promotion de la formation permettant à la société et aux personnels de s'adapter. Il contribue au développement des compétences collectives de la société et des compétences individuelles des salariés de son équipe.

Ses missions consistent notamment à:

- informer les salariés des évolutions de métier,
- conseiller sur les orientations professionnelles,
- recueillir et prendre en compte les besoins,
- faire des propositions de formation au service RH pour les membres de son équipe,
- communiquer aux salariés ce qui a été retenu dans le plan de formation,
- veiller à la mise en œuvre du plan de formation en rendant disponibles les membres de son équipe et en intégrant le temps de formation dans l'activité,
- exprimer ses attentes avant le départ en formation des membres de son équipe,
- favoriser la mise en pratique des contenus appris après la formation,
- évaluer l'impact de la formation (évaluation à froid) lors de l'entretien professionnel,
- favoriser le développement de la formation interne et du tutorat.

Des actions de communication et de formation viseront à renforcer le développement actif de ce rôle.

5.1.3 – La fonction RH

Plusieurs acteurs de la fonction RH sont impliqués dans le cadre de la formation :

- le RH de proximité
- le RH formation société : responsable formation, conseiller formation de proximité
- Safran University au niveau du Groupe.

Le rôle principal de la fonction RH est de faciliter tout au long de l'année l'adéquation entre les besoins de compétences de la société, les souhaits de développement professionnel des salariés et les ressources disponibles, par la définition et la mise en œuvre du plan de formation.

L'organisation RH mise en place par la Direction est la suivante :

Le **RH de proximité** a pour mission d'accompagner le salarié dans la maturation de son projet professionnel et de faciliter la mise en place de ce projet. Pour ce faire, lors des différents entretiens prévus à cet effet, il informe le salarié sur les évolutions de métier, les opportunités professionnelles, mobilise les outils et moyens pour favoriser l'évolution du salarié.

Le **responsable formation société** est au carrefour des préoccupations rencontrées au niveau du Groupe, de la société et de ses salariés. Il décline les orientations Groupe en orientations de formation Société et fait remonter les problématiques clés de compétences. Il propose et met en œuvre le plan de formation afin de répondre au mieux à l'ensemble des problématiques.

Le **conseiller formation de proximité** assure la diffusion de l'information transmise par le service formation vers les responsables hiérarchiques et les salariés relevant de leur secteur. Son rôle est de conseiller les managers et salariés sur les bonnes solutions de formation à mettre en œuvre pour répondre à leur problématique. Il explique également l'offre de formation. Enfin, il est garant du bon déroulement du plan au niveau local.

Le rôle de **Safran University** est d'accompagner la transformation du Groupe selon trois axes :

- renforcer les capacités d'évolution de chacun et l'employabilité,
- renforcer les compétences clés dans tous les métiers,
- viser l'excellence en management et leadership.

Au niveau du Groupe, Safran University travaille avec les garants métiers Groupe et les responsables de formation société pour anticiper les besoins et les évolutions de compétences par métier. Safran University participe à l'élaboration et à la rédaction des orientations de formation pluriannuelles Groupe. En lien avec les besoins exprimés par les métiers et les sociétés, elle réalise l'ingénierie des parcours de formation par métier et les met à disposition de toutes les sociétés.

5.1.4 – Les Instances Représentatives du Personnel

Les Instances Représentatives du Personnel contribuent, au travers du dialogue social, à la qualité de la politique de formation du Groupe déclinée à tous les niveaux (Groupe, société, établissement).

Leur rôle dans le processus formation est défini de manière exhaustive aux articles L2323-1 et suivants, L2325-26, R2325-5, R2325-6, D2323-5 à D2323-7 du Code du travail.

Par ailleurs, la négociation en cours d'un accord sur le développement du dialogue social dans le groupe Safran précisera les modalités relatives à la formation des représentants du personnel ayant besoin pour l'exercice de leur mandat de mettre en œuvre des compétences spécifiques.

Article 5.2 – Renforcer le dialogue social à tous les niveaux de l'organisation

Le dialogue social sur la formation est essentiel pour préparer l'avenir du Groupe et trouver un point de convergence entre le développement des compétences collectives de la société et le développement des compétences individuelles des salariés.

Les parties conviennent de renforcer l'information à tous les niveaux du Groupe, de partager et décliner les orientations communes et spécifiques à chaque niveau d'instance. Ainsi, elles définissent des jalons et des informations communes pour l'ensemble des sociétés du Groupe et pour les différentes instances existantes au sein de Safran.

- Au niveau du Groupe avec le Comité Formation Groupe.

  Ce Comité est composé de représentants de la Direction et de deux titulaires et de deux suppléants par Organisation Syndicale représentative au niveau du Groupe, étant entendu que les suppléants assistent aux réunions plénières du Comité Formation Groupe seulement en remplacement des titulaires absents.

  Ce Comité est une instance d'échange et de dialogue sur la formation.

  Il est chargé d'analyser le bilan de la formation Groupe de l'année n-1, le bilan prévisionnel de l'année n, ainsi que les orientations de formation Groupe[6] pour l'année n+1. Il peut également faire des propositions pour l'année n+1. Un avancement des travaux menés par Safran University sera également présenté et discuté au sein de cette instance. Les éventuelles modifications législatives à venir impactant la formation professionnelle seront également exposées lors de ce Comité.

  Il se réunira au moins une fois par an.

- Au niveau des sociétés avec les Commissions Centrales Formation : au-delà des responsabilités déjà existantes, les parties conviennent, d'une part, de renforcer l'information sur les orientations Groupe et leur déclinaison dans la société, d'autre part, d'analyser et d'élaborer des propositions sur la base des réalisations et des besoins, les axes pluriannuels du plan de formation pour la société. Ainsi seront présentés systématiquement en Commission Centrale Formation les orientations de formation Groupe ainsi que leur déclinaison société, les propositions d'axes pluriannuels de formation, et a minima et si applicables les indicateurs tels que définis en annexe 5.

- Au niveau des établissements avec les Commissions Locales Formation : les parties conviennent de renforcer l'information sur les orientations Groupe, leur déclinaison société et la déclinaison au niveau de l'établissement des axes pluriannuels du plan de formation. Ainsi, seront présentées annuellement les orientations de formation société, les propositions d'axes pluriannuels société et, a minima et si applicables, les indicateurs tels que définis en annexe 5.

---

[6] Voir paragraphe 2.2.1 du présent accord sur la définition des orientations de formation Groupe et Sociétés

TITRE VI – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 6.1 – Suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre des dispositions du présent accord est réalisé au cours de la réunion annuelle du Comité Formation Groupe.

Article 6.2 – Modification de la législation

Au cas où interviendraient des modifications de la législation ou de la réglementation sociale ou fiscale ou des décisions jurisprudentielles susceptibles d'avoir des conséquences sur l'accord, les parties signataires se rencontreraient dans les trois mois suivant la publication de ces textes ou décisions pour examiner la suite éventuelle à donner.

Article 6.3 – Litiges afférents à l'application

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation en vigueur, les parties s'efforceront de résoudre, dans le cadre du Comité Formation Groupe, les litiges afférents à l'application du présent accord de Groupe.

Article 6.4 – Durée, entrée en vigueur et révision

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée. Cet accord cessera de produire tout effet à son terme, soit le 31 décembre 2018 et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

Il prendra effet le lendemain de son dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) d'Ile-de-France et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, à l'exception des dispositions pour lesquelles une date d'entrée en vigueur est précisée.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 6.5 – Formalités de dépôt

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord de Groupe sera, à l'initiative de la Direction Générale du Groupe, adressé à la DIRECCTE d'Ile-de-France sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

E.B. HP JC MA cls FM DB JVP RF FD

SAFRAN
AEROSPACE DEFENCE SECURITY

Le présent Accord est fait à Paris, le 19.11.2015

Pour le groupe SAFRAN :

Jean-Luc BERARD
Directeur Groupe des Ressources Humaines

Francis BAENY
Directeur des Affaires Sociales

Pour les Organisations Syndicales :

- Pour la CFDT
  - M. Jean-Claude SEGUIN
  - M. Luc Goullier
  - M. Marc AUBRY
  - M. Claude SALLES
- Pour la CFE-CGC
  - M. Bruno Sébélet
  - M.me Françoise MOTTAY
  - M. Stéphane GARYGA
  - M. Daniel VERDU
- Pour la CGT
  - M. Montuelle Gérard
  - M. PAÏS Humberto
  - M.
  - M. BERTHOLD Eric
- Pour la CGT-FO
  - M. Daniel BARBEROT
  - M. Julien LE PAPE
  - M. Regis FRIBOURG
  - M.

SAFRAN
AEROSPACE · DEFENCE · SECURITY

Annexe 1 :

Liste des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord

- Aircelle
- Aircelle Europe Services
- CPS Technologies
- Herakles
- Hispano-Suiza
- Labinal Power Systems
- Messier-Bugatti-Dowty
- Microturbo
- Morpho
- Pyroalliance
- Reosc
- Safran Consulting
- Safran
- Safran Aero Composite
- Safran Engineering Services
- Sagem
- SLCA
- SMA
- Snecma
- Sofrance
- Starchip
- Structil
- Technofan
- Turbomeca

Annexe 2 : Domaines de formation

Les domaines de formation sont une modalité de classement des stages de formation et une des données d'enregistrement des heures de formation.

Ils permettent de donner de la lisibilité dans l'offre de formation pour les personnes concernées.
L'ensemble des domaines de formation regroupe la totalité de l'offre de formation disponible en France pour les sociétés du Groupe.

Ces domaines de formation peuvent évoluer en fonction du développement des activités du Groupe.

Les domaines de formation sont de quatre types : intégration, spécifiques métiers, communes métiers, management et leadership.

1. **Intégration : 2 domaines**
   - Safran Discovery Days
   - Formation intégration

2. **Spécifiques métiers : 14 domaines**
   - Recherche et Développement
   - Industriel
   - Commerce et Marketing
   - Programme
   - Après-vente et service client
   - Achats
   - Qualité
   - Finance et gestion
   - Juridique
   - Management des risques
   - Ressources Humaines
   - SSE
   - Communication
   - Systèmes d'information

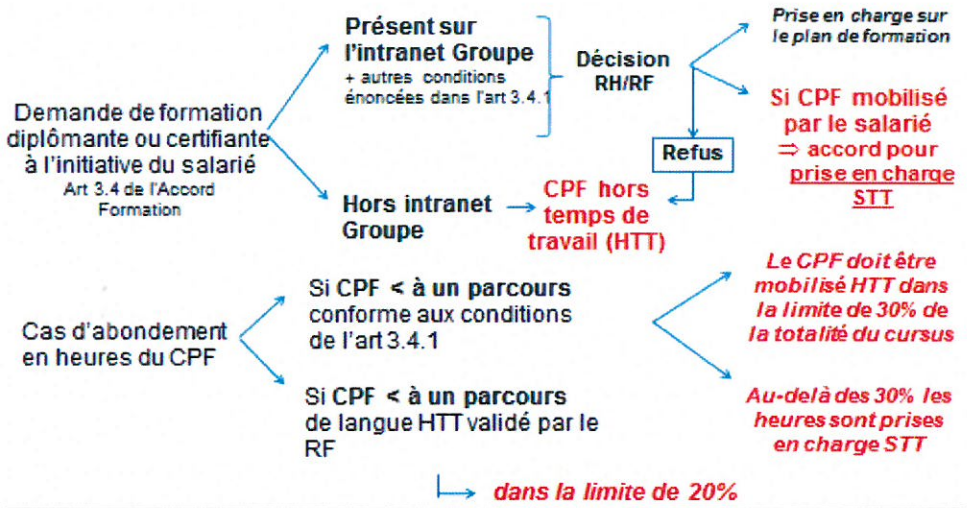
3. **Communes métiers : 11 domaines**
   - Employabilité
   - Efficacité personnelle
   - Langues
   - Interculturel
   - Industriel
   - Qualité
   - Juridique
   - Enterprise control
   - Management des risques
   - RH
   - SSE

4. **Management et leadership : 3 domaines**
   - Management d'équipe
   - Management transverse
   - Dirigeants

SAFRAN
AEROSPACE DEFENCE SECURITY

Annexe 3 : Règles de prise en charge du Compte Personnel de Formation (CPF)

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) SUR TEMPS DE TRAVAIL (STT) ET ABONDEMENT

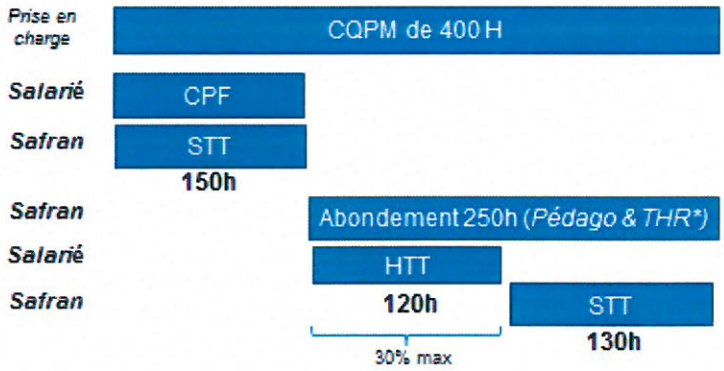


SAFRAN

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) - EXEMPLE

→ **Mr X souhaite réaliser un CQPM de 400h présent sur l'intranet Safran**

- Respect des conditions de l'art 3.4.1
- Validation du projet par le RH et le RF



*Transport, hébergement et restauration

SAFRAN

F.B. MA FM DB RF

CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE D'UNE DEMANDE DE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION SUR TEMPS DE TRAVAIL *(ART 3.4.1)*

→ **Le parcours diplômant ou certifiant est présent dans l'intranet Groupe.**

→ **Le salarié remplit les pré-requis d'entrée.**

→ **Le RH de proximité et/ou le manager et le Responsable Formation :**
- Valident la cohérence entre le parcours professionnel du salarié, son projet d'évolution & la formation demandée.
- Signent avec le salarié un contrat d'engagement formalisant les engagements réciproques pris par les parties.

Remarques :

→ **En cas de refus, celui-ci devra être motivé.**

→ **Les salariés exerçant des métiers en évolution seront prioritaires.**

SAFRAN

FRAIS DE TRANSPORT, HÉBERGEMENT ET RESTAURATION

→ **CPF pris sur le temps de travail (STT) avec l'accord de l'employeur (ainsi que ses éventuels abondements si accordés dans le cadre de l'article 3.2.2.2 de l'accord Formation):**
- Barème en vigueur dans la société du salarié

→ **CPF pris hors temps de travail (HTT) sans accord de l'employeur:**
- Prise en charge selon décision du CA de l'OPCAIM.
- Barème OPCAIM pour 2015 :
  - Transport : Au réel
  - Hébergement : plafond : 64€/nuitée*
  - Frais de repas : plafond de 18€/repas

  ➔ la différence reste à charge du salarié

**Incluant le prix du petit déjeuner*

SAFRAN

E.B. FM DB RF FA

Annexe 4 : Glossaire

Ce glossaire a pour objet une meilleure compréhension du contenu du présent accord.

Congé Individuel de Formation (CIF)
Dispositif permettant au salarié, sous certaines conditions, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le Plan de Formation de l'entreprise. D'une durée maximum (sauf dérogation) de 1200 heures, le CIF permet de préparer et passer un examen.

Compétence
Capacité d'agir efficacement face à des situations données en faisant appel aux connaissances, aux qualifications et aux qualités personnelles de manière efficiente.

Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)
Conformément à l'article L.6111-6 du Code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un CEP, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du Code du travail.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :
- Les organismes nationaux : Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions locales, OPACIF (organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation), APEC (association pour l'emploi des cadres) ;
- Les organismes désignés par la région.

L'offre de services du CEP se structure autour de trois niveaux :
- Un accueil individualisé ;
- Un conseil personnalisé sur la construction d'un projet professionnel ;
- Un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel par le biais d'un plan d'action.

Domaine de formation
Catégorie de stages de formation définie sur la base du domaine métier. La formation au sein du groupe Safran est construite sur la base d'une trentaine de domaines.
Exemple : Recherches et Développement, Clients-Marketing, Achats, Communication, Qualité, Informatique, Industriel, etc. ...

Emploi-repère
Catégorisation des emplois dans des familles de métiers sur la base de l'activité et des compétences attendues pour accomplir la mission prévue. Chaque emploi-repère repose sur un socle de compétences communes à un groupe de salariés, définissant différents niveaux de maîtrise de ces compétences. Cette catégorisation contribue en partie à l'évaluation des besoins en formation des salariés.

Employabilité
Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ».

Evaluation de la formation

Outil permettant d'apprécier la qualité et l'efficacité d'une action de formation. Deux types d'évaluation sont employés :

- L'évaluation à chaud : cette évaluation permet d'identifier les points forts et les points faibles liés à l'organisation de la formation. Elle s'intéresse notamment aux conditions dans lesquelles se sont déroulés les apprentissages sur les plans de l'animation (qualité de l'animateur, méthodes pédagogiques), de la logistique (lieux, transports, restauration, hébergement), de l'accompagnement (place du manager). L'évaluation à chaud peut offrir également un premier aperçu de l'efficacité de la formation.
- L'évaluation à froid : le plus souvent, le salarié avec son manager, réalise un bilan de la formation quelques mois après avoir été effectuée. Cette évaluation cherche à déterminer si la formation a permis au salarié de développer de nouvelles compétences, d'en approfondir certaines, ayant un impact sur son activité.

L'évaluation de la formation peut aussi s'apprécier sur la base d'examens, de mise en situation, de tests, validant les acquis de cette formation ; les résultats pouvant donner un éclairage sur son efficacité.

Knowledge Management (Gestion des connaissances)

Ensemble des initiatives, des techniques, des méthodes liées à la définition des connaissances créées par une organisation ou une entreprise, à leur développement, à leur transmission. La formation est un des moyens favorisant la gestion des connaissances et leur traduction en compétences.

Métier en évolution

L'évolution d'un métier peut être appréhendée sous deux dimensions :

- une évolution quantitative (à la hausse ou à la baisse) conformément à l'accord GPEC Groupe ;
- une évolution qualitative (métiers dont les outils ou les techniques ont fortement évolué ces dernières années).

Modalités pédagogiques

Il s'agit des méthodes principales d'apprentissage employées dans une formation pouvant prendre différentes formes :

- Présentielle : formateur et participants se retrouvent dans un espace de formation dédié pendant le temps de travail.
- Résidentielle : par extension au présentiel, les participants assistent à la formation de manière continue sur plusieurs jours, permettant d'inclure une plus grande variété d'outils pédagogiques : projet en équipe, individuel, conférences, rencontres, etc. ...
- Au poste de travail: formation dans laquelle le participant effectue l'apprentissage à son poste de travail, dans son environnement habituel.
- Immersion : par opposition à la formation au poste, l'immersion tend à placer l'apprenant dans un contexte spécifique de formation permanente, chaque situation tant la situation de cours, que les situations quotidiennes servant à l'apprentissage.
- Téléphone : formation à distance, dans laquelle le formateur et l'apprenant interagissent par téléphone.
- E-learning : formation à distance s'appuyant sur l'outil informatique pour simuler un environnement et des situations d'apprentissage.

Toutes ces modalités peuvent être associées dans le cadre d'un parcours de formation et s'enrichir l'une l'autre pour améliorer l'apprentissage.

Offre de formation

Ensemble des stages proposés aux salariés répartis en domaine de formation. L'offre se compose de stages, qui associés entre eux constituent des parcours de formation, proposant une variété de modalités pédagogiques, s'appuyant sur des contenus standards ou adaptés à Safran.

E.B. JCI MA cls FM DB JLP RF

Parcours de formation
Itinéraire d'apprentissage associant plusieurs modules de formation, sous différentes modalités pédagogiques, permettant d'atteindre un objectif déterminé en termes d'acquisition de connaissances et de développement des compétences.

Période de professionnalisation
Période au cours de laquelle un salarié ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans a la possibilité d'acquérir une qualification reconnue officiellement sur la base d'une alternance d'enseignements pratiques et théoriques. La période de professionnalisation peut être mise en œuvre sur la base de différents dispositifs existants.

Plan de formation
Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies au regard de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.
Le départ du salarié en formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail : l'intéressé demeure, pendant toute la durée de la formation sous la subordination juridique de l'employeur. De ce principe, découlent les droits et devoirs du salarié pendant la formation.

Référentiel des Métiers du Groupe
Structuration des différents métiers regroupés en plusieurs grands domaines : Supports, Recherche, Conception et développement, Production, Programme et relations clients. Le référentiel est construit sur la base des données collectées concernant les métiers, permettant d'identifier les métiers en croissance, en mutation, en décroissance, et leurs compétences-clés.

Annexe 5 : Indicateurs de suivi

Les indicateurs de mesure seront suivis au niveau du Groupe et seront présentés en Comité Formation Groupe.

Les indicateurs de suivi seront mesurés par catégorie socio-professionnelle (Ouvrier, ETAM, Cadre), genre, âge et annuellement avec une évolution sur trois ans. Il sera pris en compte le périmètre Groupe en France.

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Investissement dédié à la formation Groupe et sociétés:
  - en pourcentage de la masse salariale
  - en nombre d'heures
  - en répartition des dépenses

- Nombre d'heures de formation réalisées par :
  - Domaine de formation
  - Axes de formation tels que définis dans l'accord Groupe
  - Type de modalité de formation : formation à distance – présentiel
  - Safran University

- Nombre de stagiaires par :
  - Domaine de formation
  - Type de modalité de formation : formation à distance - présentiel

- Taux d'accès à la formation

- Nombre de salariés ayant réalisé moins de deux jours de formation pendant trois années consécutives

- Nombre de dossiers CPF déposés pour la réalisation de formation en tout ou partie sur le temps de travail

- Nombre de dossiers CPF acceptés partiellement ou en totalité sur le temps de travail

- Nombre de dossiers CPF ayant donné lieu à abondement de l'employeur

- Nombre de salariés ayant débuté une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans l'année

- Nombre de salariés ayant exercé des fonctions de tuteur par tranche d'âge

- Nombre de formateurs internes

- Nombre de parcours de formation développés

- Qualité des formations (évaluations à chaud et à froid des formations)

- Nombre de déplacements pris en charge par zone au titre du dispositif de continuité territoriale