



ACQUISITION DE COMPÉTENCES, ÉVALUATION, MOBILITÉ

LE GUIDE

INTRODUCTION

La direction et quatre organisations syndicales représentatives ont signé le 28 septembre ce nouvel accord autour de la Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et de la Mixité des Métiers (GEPPMM). Applicable au sein de l'UES Capgemini, **il se substitue à l'accord GPEC et au contrat de génération.**

Capgemini positionne ainsi la gestion des compétences au cœur de sa stratégie de développement pour attirer, fidéliser et engager les collaborateurs.

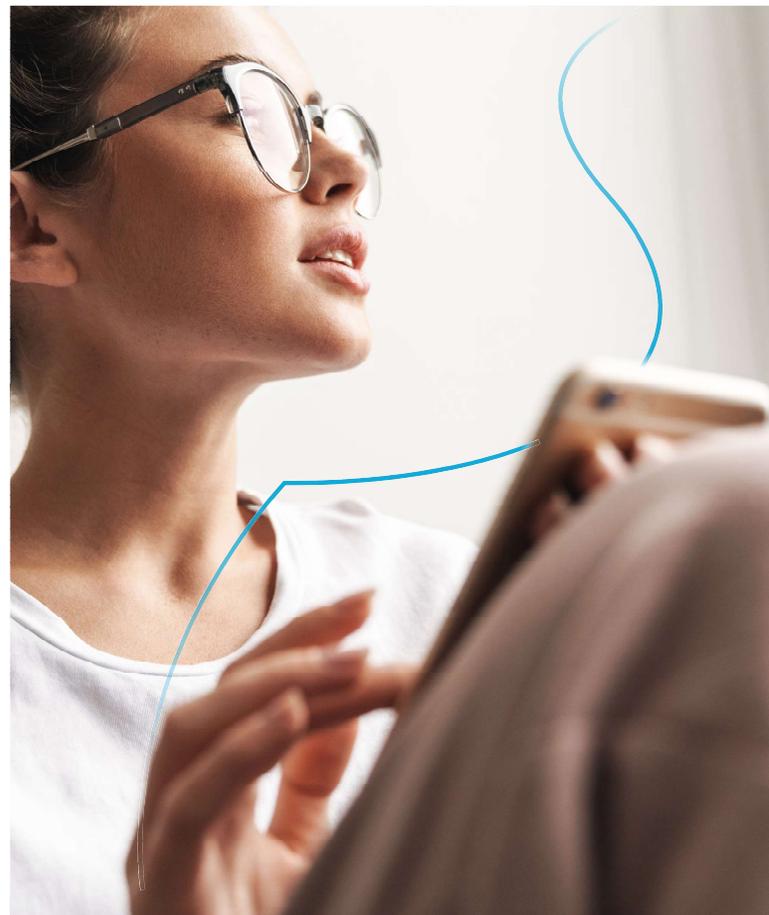
Dans un secteur où les méthodes et les technologies évoluent rapidement, plusieurs dispositifs sont mis à disposition pour accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences, leur permettant de définir leur parcours dans une **démarche continue d'adaptation au marché et d'atteintes d'objectifs d'employabilité.**

L'OBJECTIF DU GUIDE

Ce guide est à destination des acteurs de proximité : managers et RRH. Il a pour but de faciliter la mise en œuvre opérationnelle des dispositifs d'acquisition de compétences, d'évaluation et de mobilité détaillés dans l'accord GEPPMM.

Vous y retrouvez, telle une encyclopédie, le cadre d'applications et les modalités de déploiement ainsi que les liens avec les autres dispositifs.

En fonction de votre besoin, vous accédez à la fiche pratique correspondante ou au chapitre dédié à la thématique associée : mobilité, compétences, fin de carrière, employabilité, ...



SOMMAIRE

01 L'employabilité et les compétences chez Capgemini.....6

La compétence chez Capgemini
De la compétence au développement de compétences
L'identification des compétences à développer chez les salariés

Fiches pratiques

- 01 | L'évaluation annuelle des compétences My path > accéder
- 02 | L'évaluation continue des compétences Perform > accéder
- 03 | L'entretien professionnel > accéder
- 04 | Le bilan de parcours > accéder

02 Le rôle attendu des salariés et les actions envers différentes catégories de salariés.....12

Le rôle attendu des salariés

Fiches pratiques

- 05 | Les salariés en Situation d'Employabilité Prioritaire > accéder
- 06 | Les salariés de 45 ans et plus > accéder

03 Les dispositifs internes du développement des compétences et de l'employabilité des salariés proposés par Capgemini.....16

Les axes de formation
Les catégories de formation
Les interlocuteurs du salarié

Fiches pratiques

- 07 | Le Plan de Développement de Compétences (PDC) > accéder
- 08 | La Commission de Formation Permanente (CFP) > accéder
- 09 | Next & MyNextHour > accéder
- 10 | Les certifications > accéder
- 11 | L'École by Capgemini > accéder

04 Les dispositifs externes du développement des compétences et de l'employabilité des salariés : du développement des compétences à la possible reconversion professionnelle.....23

Fiches pratiques

- 12 | Le Compte Personnel de Formation (CPF) > accéder
- 13 | Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) > accéder
- 14 | La Validation des Acquis par l'Expérience (VAE) > accéder
- 15 | Le bilan de compétences > accéder
- 16 | Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) > accéder
- 17 | La reconversion professionnelle : la Pro-A > accéder
- 18 | La reconversion professionnelle : le Projet de Transition Professionnelle (PTP) > accéder

05 La mobilité chez Capgemini.....33

Fiches pratiques

- 19 | La mobilité interne chez Capgemini > accéder
- 20 | Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique > accéder

06 La préparation aux fins de carrière et à la retraite.....38

Fiches pratiques

- 21 | Le mécénat de compétences de fin de carrière > accéder
- 22 | Le dispositif temps partiel senior > accéder
- 23 | La retraite progressive > accéder
- 24 | La préparation à la retraite > accéder

07 Les mesures d'accompagnement à la mobilité externe.....43

Fiches pratiques

- 25 | La Mobilité Volontaire Externe Sécurisée > accéder
- 26 | Le congé de création d'entreprise > accéder
- 27 | Le congé de mobilité > accéder
- 28 | L'outplacement > accéder



06

LA PRÉPARATION AUX FINS DE CARRIÈRE ET À LA RETRAITE

L'UES CAPGEMINI PROPOSE DES DISPOSITIFS
D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES FINS DE CARRIÈRE
ET DE PRÉPARATION À LA RETRAITE

Fiche pratique 21

LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES DE FIN DE CARRIÈRE

Les objectifs

Le mécénat de compétences de fin de carrière consiste en **une mise à disposition gracieuse de salariés**, limitée dans le temps et devant faire l'objet d'un accord exprès du manager du salarié concerné. Cette mise à disposition dans le cadre du mécénat offre aux salariés volontaires et en fin de carrière, la possibilité de **vivre une expérience professionnelle d'engagement citoyen** et s'inscrit dans la lignée de la politique d'engagement sociétal de l'entreprise.

Le mécénat de compétences de fin de carrière poursuit une **triple ambition** :

- Il soutient le développement de structures d'intérêt général par un apport humain et/ou l'apport d'expertises professionnelles.
- Il permet aux salariés de s'investir pour la société, de partager leurs expériences en les mettant au service d'un projet porteur de sens, et de vivre une transition douce et citoyenne entre leur vie professionnelle et leur retraite.
- Il renforce le soutien aux projets d'intérêt général de la part de l'entreprise et renforce ses valeurs.

L'accès au mécénat de compétences de fin de carrière

Le mécénat de compétences de fin de carrière est **un dispositif réservé aux salariés étant en mesure de faire valoir leurs droits à la retraite dans les 18 mois** (ou moins) suivant l'activation du dispositif.

Le dispositif peut également être ouvert au salarié pouvant d'ores et déjà faire valoir ses droits à la retraite.

Pour en bénéficier, les salariés devront remplir **les conditions cumulatives suivantes** :

- Avoir 61 ans et plus
- Avoir suivi la formation du cabinet spécialisé dans la gestion et la préparation des fins de carrière et de la retraite, ou a minima, certifier avoir pris connaissance de ses **droits à la retraite**. [> Fiche pratique 24](#)
- S'engager à faire valoir ses droits à la retraite dans les 12 ou 18 mois suivant son entrée dans le dispositif.

Les salariés bénéficiant du **temps partiel sénior** peuvent bénéficier de ce dispositif la dernière année de leur temps partiel sénior. [> Fiche pratique 22](#)

L'accord de Capgemini

Les salariés souhaitant s'inscrire dans ce dispositif doivent **contacter leur RRH et leur manager** afin que cette demande soit étudiée et discutée avec le manager, le RRH et le salarié.

La validation de la demande est soumise aux contraintes d'activité et à l'impact sur l'organisation et le groupe de travail du salarié. En cas d'incompatibilité d'un aménagement avec les contraintes et d'existence de limites opérationnelles, le salarié concerné et sa hiérarchie peuvent tenter, dans la mesure du possible, de trouver une solution pour favoriser une expérience d'engagement citoyen à temps partiel avec l'aide de la Direction RSE.

Une fois la demande acceptée, le RRH aide le salarié à bâtir son projet : choix d'association, mission à accomplir, prise de contact avec l'association, durée de la mission, date de départ, etc. Cette mise à disposition s'exerce prioritairement auprès des associations partenaires de l'entreprise. Si le salarié souhaite exercer cette mission auprès d'une association non-partenaire de Capgemini, la Direction RSE étudie le projet avec le salarié et le RRH.

Le RRH accompagne le salarié tout au long du processus et peut, si besoin, travailler le projet du salarié avec le support de la direction RSE.

Dans le cadre de ce projet, le salarié peut bénéficier en concertation avec son manager, d'aménagement de son temps de travail pour construire ce projet.

L'organisation du mécénat de compétences

Le dispositif de mécénat de compétences s'inscrit sur **une durée allant de 12 mois à 18 mois** entraînant une **diminution de 20%** du temps de travail du salarié sans aller en deçà de 50%. Le salarié aura donc un temps de travail maximum de 80% et 50% minimum, en fonction de l'avenant signé qui sera entièrement dédié à son mécénat.

Le salarié bénéficie d'un maintien à 100% des cotisations retraite dont il bénéficie au sein de Capgemini pendant l'ensemble de sa mission au sein de la structure d'accueil.

Le salarié bénéficie du maintien de son indemnité de départ à la retraite à taux plein et a la possibilité de demander un complément de rémunération en intégrant chaque mois une partie de cette indemnité. Ce complément ne peut pas aller au-delà de son Salaire Annuel Théorique à taux plein.

Dans le cadre du mécénat de compétences de fin de carrière, le salarié est mis à disposition du projet d'intérêt général. Cette mise à disposition et l'adhésion au dispositif se formalisent par la signature de deux documents :

- Une convention tripartite entre la structure d'accueil, le salarié et Capgemini.
- Un avenant au contrat de travail du salarié.

Ces activités doivent être prises en compte dans le cadre de l'évaluation annuelle et des objectifs sont fixés en lien avec les missions effectuées.

Le salarié qui en demande le bénéfice, s'engage pleinement dans ce dispositif et ne peut demander à le modifier, le suspendre ou le rompre sauf situation personnelle grave et justifiée (surendettement, baisse des revenus à la suite du décès du conjoint).

en savoir plus

Contact RSE : avenispositifs.fr@capgemini.com

Fiche pratique 22

LE TEMPS PARTIEL SENIOR

L'entreprise reconduit le dispositif « temps partiel senior » d'une durée maximum de 3 ans afin de permettre aux salariés d'aménager leur fin de carrière.

L'accès au dispositif

Ce dispositif est accessible, sur la base du volontariat à tous les salariés, qui remplissent expressément **les quatre conditions cumulatives suivantes** :

- ✓ Disposer d'une ancienneté d'au moins 7 ans dans l'UES Capgemini à la date de mise en œuvre de l'aménagement de fin de carrière.
- ✓ S'engager à liquider sa retraite et à quitter l'entreprise à l'issue du dispositif.
- ✓ Avoir suivi la formation du cabinet spécialisé dans la gestion et la préparation des fins de carrière, et de la retraite ou être clairement informé sur ses **droits à la retraite**.

➔ [Fiche pratique 24](#)

De surcroît, ce dispositif ne peut se mettre en place ou être maintenu au-delà de la date à partir de laquelle une poursuite d'activité pourrait être génératrice de surcote telle que définie par les régimes de retraite.

Les salariés qui en demandent le bénéfice, **s'engagent pleinement dans ce dispositif et ne peuvent demander à le modifier, le suspendre ou le rompre sauf situation personnelle grave et justifiée** (surendettement, baisse des revenus suite au décès du conjoint).

L'organisation du dispositif

Le dispositif prend la forme d'une réduction du temps de travail, accompagnée par l'entreprise sous la forme suivante :

- Une rémunération de 10% supérieure à la part fixe du nouveau temps de travail les deux premières années, puis équivalente au temps de travail la dernière année suivant l'entrée dans le dispositif.
- Si le salarié souhaite bénéficier du dispositif sur une durée maximum égale à 2 ans, la rémunération de 10% supérieure à la part fixe du nouveau temps de travail sera maintenue pendant toute la durée du dispositif.
- La part variable sera calculée au prorata temporis du nouveau temps de travail.



La mise en place du dispositif

Les modalités d'organisation du dispositif temps partiel sont organisées **d'un commun accord avec la hiérarchie** selon les mêmes principes d'aménagement du temps de travail qu'un temps partiel classique ou annualisé. Il est effectivement **possible de bénéficier à la fois des dispositions du temps partiel senior et des modalités du temps partiel annualisé** tel que défini dans l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité, l'équilibre des temps et la mobilité durable du 21 avril 2021 sous l'appellation « temps partiel 90% aménagé en fonction des vacances scolaires ». Il bénéficie d'un maintien des cotisations à l'assurance vieillesse de base et complémentaire sur la base d'un temps plein.

Les salariés déjà à temps partiel bénéficient des mêmes avantages que ceux mentionnés ci-dessus et dans les mêmes conditions.

Le temps de travail fixé par voie d'avenant, et dans le cas où il ne correspondrait pas à la répartition du présent paragraphe, doit faire l'objet d'un accord préalable écrit du manager et ne peut en tout état de cause être en deçà de 50%.

Hormis la particularité sur les cotisations à l'assurance vieillesse, **le calcul au prorata temporis de la rémunération du temps partiel senior suit les mêmes règles qu'un temps partiel classique**. Le calcul de la part variable tient compte du taux d'activité réellement travaillé.

Dans le cas où la législation sur les modalités de départ en retraite serait amenée à évoluer et si cette évolution venait à impacter certaines situations individuelles de salariés bénéficiant du temps partiel senior, ces situations feraient l'objet d'une attention particulière lors des commissions de suivi.

Fiche pratique 23

LA RETRAITE PROGRESSIVE

La retraite progressive

Le périmètre de la retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif légal qui permet d'aménager la transition entre vie active et retraite. Elle consiste à passer à temps partiel pour les salariés, tout en percevant une partie de leur pension de retraite (de base et complémentaire). Il s'agit pour les salariés d'une forme de pré-retraite. Les salariés continuent à cotiser et à accumuler des droits et des trimestres, qui seront pris en compte au moment de la liquidation définitive de leur retraite.

Ce régime est ouvert à tous les salariés à partir de 60 ans et pouvant justifier d'au moins 150 trimestres de durée d'assurance dans l'ensemble des régimes de retraite obligatoires.

Les salariés perçoivent une fraction de ce que serait leur pension de retraite s'ils la liquidaient en totalité. Le pourcentage de la pension de retraite est calculé sur la base du temps de travail effectif. Plus ils réduisent leur activité, plus ce pourcentage est élevé.

Ce dispositif peut être activé par tous les salariés remplissant les conditions d'éligibilité légales énoncés ci-dessus dès lors que le manager accepte expressément le passage à temps partiel. En cas de refus par le manager, un entretien devra être fait avec le salarié pour expliquer sa position. Celle-ci pourra être revue l'année suivante.

L'articulation avec le temps partiel sénior

[Fiche pratique 22](#)

Dans le cadre de ce dispositif, les salariés peuvent **simultanément demander la mise en œuvre du temps partiel sénior** afin de pouvoir bénéficier de la surcote des cotisations retraites prévue dans le dispositif Capgemini. La diminution du temps de travail se fait en accord entre le salarié et le manager.

Lorsque le salarié est d'ores et déjà en **temps partiel sénior** et qu'il souhaite activer la **retraite progressive**, cela n'a pas pour effet de diminuer automatiquement le temps de travail :

- Soit le salarié demande le bénéfice de la retraite progressive dans le cadre de son temps partiel sénior d'ores et déjà en vigueur. Dans ce cas, aucune validation préalable est requise et son temps de travail reste similaire à celui inscrit dans son avenant temps partiel sénior.
- Soit il souhaite diminuer son temps de travail en plus du temps partiel sénior. Dans ce cas, l'accord préalable du manager est indispensable et son temps de travail est au minimum de 50%.

Dans tous les cas, la date de départ prévue dans l'avenant temps partiel sénior n'est pas modifiée.

Dans l'attente de la réforme sur l'élargissement du dispositif de la retraite progressive aux **Forfaits jours**, les salariés concernés ont la possibilité de revenir en forfait heures avec l'accord du manager.



TEMPS D'ACTIVITÉ	MONTANT RETRAITE
80%	20%
65%	35%
50%	50%

Un nouveau calcul sera effectué lors de la cessation d'activité. Il tiendra compte des droits à retraites acquis pendant la période de travail à temps partiel.

Fiche pratique 24

PRÉPARATION À LA RETRAITE

L'offre de service dispensée par un cabinet spécialisé à la préparation à la retraite

Pour les salariés âgés de 59 ans et plus, la Direction a décidé de faire appel à un cabinet spécialisé dans la gestion et la préparation des fins de carrière et de la retraite pour proposer une véritable offre de services à ses salariés.

Cette offre se formalise en deux temps :

1 Des sessions d'information/sensibilisation sur la retraite

Ces sessions facultatives sont destinées à donner de la visibilité sur les droits à la retraite des salariés.

Elles sont organisées en trois volets différents :

- Une séance d'information sur la retraite d'une durée d'une demi-journée : où en sommes-nous aujourd'hui en France à propos de la retraite ? Quelles sont les conséquences de la réforme Arrco Agirc en place depuis le premier janvier 2019 ? Quel sera l'impact de la future réforme sur les retraites ?
- Une session de questions/réponses pour aborder toutes les questions des salariés à propos de la retraite.
- Une présentation des outils digitaux qui seront mis à la disposition des salariés qui le souhaitent pour traiter de manière individuelle et personnelle le sujet de la retraite.

2 Un accompagnement des salariés dans la constitution de leur dossier

Il comporte les éléments suivants : date de départ, simulation financière de leur pension, relevé d'anomalies et modalités pour les faire rectifier, identification des carrières longues, intérêt du rachat de trimestres. Toutes ces informations sont restituées lors d'un entretien durant lequel le cabinet répond à toutes les questions que le salarié pourrait avoir sur sa retraite. Une hotline est également à disposition pour conseiller les salariés.

Les échanges d'informations qui pourront avoir lieu entre les salariés et le Cabinet seront alors strictement confidentiels.

Les coordonnées sont mises à disposition des RRH, toutes les mises en relation entre salariés et le cabinet spécialisé à la préparation à la retraite (Maximis) sont soumises à validation des RRH.

[en savoir plus](#)



La sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent

Conformément au décret N°2021-469 du 19 avril 2021, l'UES Capgemini propose aux salariés, avant leur départ à la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent prévue à l'article L. 1237-9-1. Le temps consacré à cette sensibilisation est considéré comme temps de travail. L'action de sensibilisation se déroule pendant l'horaire normal de travail.

La formation pour préparer sa retraite

Afin de les sensibiliser à leur retraite, les salariés âgés de 57 ans à 58 ans inclus peuvent bénéficier d'une formation spécifique de préparation à la retraite dans le cadre du Compte Personnel de Formation. La participation des salariés à cette formation n'implique aucun engagement de départ en retraite.

[Fiche pratique 12](#)

Cette formation a pour objet de faire bénéficier les salariés du meilleur accompagnement possible sur un sujet complexe, dont le cadre légal est fréquemment révisé. Cette formation est intégrée dans le catalogue des formations proposées par L&D.

[en savoir plus](#)

