

DES ENJEUX MAJEURS POUR LES ENTREPRISES

DES OPPORTUNITÉS POUR LES ENTREPRISES

La formation au cœur de la stratégie des entreprises

Du fait de la simplification des démarches et des financements, la réforme facilite l'investissement des employeurs avec et pour leurs salariés.

En revisitant son engagement dans la formation professionnelle, de manière plus concertée et plus efficace, l'employeur donne plus de perspectives à ses salariés tout en créant de la valeur pour son entreprise.

La formation, un nouveau levier de compétitivité

Penser la formation comme outil de professionnalisation est la première étape de la mise en place d'une stratégie au service de la performance de l'entreprise.

Les salariés accèdent à des formations qualifiantes par les plans de formation mis en place par les entreprises et, le cas échéant, complétées plus facilement avec leur compte personnel de formation.

Ainsi, les employeurs peuvent compter sur des salariés plus compétents pour trouver de nouveaux leviers de compétitivité.

! ÉVOLUTION DE LA GPEC

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, une négociation tous les trois ans de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est obligatoire. Ces négociations doivent s'appuyer sur les travaux des organismes paritaires des observatoires des branches professionnelles pour permettre de projeter leurs évolutions en matière de mutations économiques et leurs conséquences sur l'emploi. Elles doivent également traiter des critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés de l'entreprise. Sans accord d'entreprise à l'issue de cette négociation, l'ensemble de ces sujets doit faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

DE NOUVELLES DISPOSITIONS À METTRE EN PLACE POUR LES SALARIÉS

L'entretien professionnel tous les deux ans...

La mise en œuvre tous les deux ans d'un entretien professionnel a pour but d'étudier les perspectives d'évolution de chaque employé et de faire le bilan des formations suivies.

Retrouvez un exemple de guide d'entretien sur www.travail-emploi.gouv.fr.

Cet entretien permet d'engager une simplification des discussions et des décisions autour de la formation professionnelle des salariés.

... qui prend la forme d'un bilan de parcours tous les six ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel est un état des lieux approfondi du parcours professionnel du salarié. Il donne lieu à un compte-rendu.

Dans ce cadre, l'employeur s'assure que celui-ci a bien bénéficié des mesures mises en place pour l'aider à améliorer ses compétences.

! BON À SAVOIR: L'OBLIGATION D'ABONDER

L'entreprise de plus de 50 salariés doit être en mesure de justifier tous les 6 ans que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels ainsi que de deux au moins des trois actions suivantes :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
- avoir acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE).

Si tel n'est pas le cas, l'employeur a une obligation d'abonder le compte personnel de formation du salarié de 100 heures (130 heures pour un salarié à temps partiel). Les instances de représentation du personnel et les partenaires sociaux alertent l'employeur en cas de manquement, et les abondements peuvent être contrôlés.