

## L'évolution de carrières et la formation

### Gérer les emplois et les compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une méthode conçue pour anticiper les besoins en ressources humaines à court et moyen termes.

Elle vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, social, juridique. La GPEC est un outil de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

#### Objet de la GPEC :

- ▶ réduire des difficultés de recrutement
- ▶ faire face à un problème de vieillissement des effectifs
- ▶ résoudre une situation de sureffectif
- ▶ optimiser les dispositifs de formation
- ▶ développer la qualification des salariés
- ▶ valoriser les compétences individuelles et/ ou collectives
- ▶ accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production
- ▶ développer les mobilités professionnelles des salariés
- ▶ favoriser l'implication des salariés dans un projet d'évolution professionnelle
- ▶ anticiper l'adaptation des compétences aux emplois
- ▶ maîtriser les conséquences des changements technologiques et économiques
- ▶ améliorer la gestion des carrières
- ▶ réduire les risques et les coûts liés aux déséquilibres.

#### ■ La démarche de GPEC :

- ▶ identification de la problématique et analyse de la situation
- ▶ définition d'un plan d'action
- ▶ mise en œuvre et évaluation du plan d'action.
- ▶ La mise en œuvre d'une démarche de communication avant, pendant et en fin de processus auprès des acteurs clés de l'action, un suivi régulier tout au long du processus et l'évaluation des résultats participent des éléments indispensables à la bonne conduite d'une démarche de GPEC.

## Entretien professionnel et entretien d'évaluation

Chaque salarié bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualifications et d'emploi.

Au bout de 6 ans de présence, cet entretien permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise et d'apprécier notamment s'il a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'entretien professionnel est obligatoire depuis le 7 mars 2014.

L'entretien professionnel ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et se distingue donc de l'entretien annuel d'évaluation. Ce dernier est l'occasion d'évaluer les compétences professionnelles du salarié, d'identifier ses points forts et ceux à améliorer, de fixer des objectifs pour l'année à venir.

Il en découle des incidences en matière de rémunération, de déroulement de carrière et de formation.

L'entretien annuel d'évaluation n'est pas obligatoire, il relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Les deux types d'entretiens ne doivent pas se confondre. Ils doivent donner lieu à deux comptes rendus distincts dont une copie est remise au salarié.

## Dispositifs de formation et financement

### ■ Pour tous

- Depuis janvier 2017 la loi a créé un nouvel outil pratique : le Compte Personnel d'Activité (CPA).

Le CPA vise à sécuriser les parcours professionnels, il permet à chacun de faire évoluer sa carrière grâce à des outils accessible sur [mon.compteactivite.gouv.fr](http://mon.compteactivite.gouv.fr). Le CPA intègre le CPF

- Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

■ Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Le CEP est assuré par des conseillers qui reçoivent sur rendez-vous. Cinq organismes sont habilités à délivrer le CEP : Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, les Opacif, le CAP emploi.

### ■ Pour les salariés

Les différents dispositifs peuvent être activés à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

### ■ À l'initiative de l'employé

- Le compte personnel de formation (C.P.F.)

Le C.P.F. est un compte en heure qui permet à tout salarié ou demandeur d'emploi de bénéficier d'une action de formation.

Le C.P.F. a pour objectif d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser son parcours professionnel. En tant que nouveau moyen d'accès à la formation, le C.P.F. s'adresse à tout salarié du secteur privé qui peut l'utiliser tout au long de sa vie professionnelle, depuis l'âge de 16 ans jusqu'à sa retraite. Le C.P.F. relève de l'initiative du salarié.

Le compte est crédité au rythme de 24 h par an les cinq premières années, et au rythme de 12 h les deux années et demie suivantes, dans la limite de 150 h.

Il peut être cependant abondé par l'employeur, la branche professionnelle ou par tout organisme ou encore par le salarié lui-même.

Le CPF est ouvert aux agents du secteur public depuis le 1er janvier 2017.

Depuis le 1er janvier 2015, le C.P.F. remplace le DIF (droit individuel de formation). Toutefois, les heures non consommées au titre du DIF peuvent être mobilisées pendant 5 ans dans le cadre du nouveau compte.

### **■ Le congé individuel de formation**

Le CIF permet de bénéficier d'une année de formation à temps plein (ou 2 années à temps partiel dans la limite de 1200 heures).

### **■ La période de professionnalisation**

Elle renforce l'employabilité des salariés en les qualifiant notamment par le biais d'un certificat de qualification professionnelle. La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures min, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

### **■ À l'initiative de l'employeur**

Le plan de formation : dans lequel le coût de la formation est pris en charge par l'entreprise.

### **■ Pour les demandeurs d'emploi**

Le financement de la formation concerne les demandeurs d'emploi indemnisés au titre du chômage et dont le projet de formation, destiné à favoriser le retour à l'emploi, est validé par Pôle emploi.

Le financement de la formation par le Conseil régional. Les dispositifs d'aide peuvent varier d'une région à l'autre : chaque région définit sa politique en termes de financement des formations.

Le contrat de professionnalisation permet aux jeunes (de 16 à 25 ans révolus) et aux demandeurs d'emploi (de 26 ans et plus) d'acquérir une qualification professionnelle et favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

### **■ Pour les Chefs d'entreprise, Dirigeants, Auto-entrepreneurs, Micro-entrepreneurs**

Pour les non-salariés (TNS : professions libérales, agriculteurs, artisans, commerçants, travailleurs indépendants, etc.) les conditions d'accès à la formation professionnelle continue sont fixées par des règles particulières. Dans le régime général, elles s'appuient sur trois fonds d'assurance formation :

- ▶ Fonds interprofessionnel de formation des professions libérales (F.I.P.-P.L.)
- ▶ Association de gestion du financement de la formation des chefs d'entreprise (AGEFICE)
- ▶ Fonds d'assurance formation des professions médicales libérales (F.A.P.-P.L.).

Les personnes handicapées peuvent solliciter l'AGEFIPH (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

Certaines caisses de retraite (notamment cadres) peuvent parfois prendre en charge une partie du coût de formation en fonction de critères qui leur sont propres.

*Sources : Légifrance ; Art L 6111-1 et suivant du Code du Travail ; Art L 6331-1 et suivant du code du Travail ; Art R 5151-1 et suivant du code du Travail ; Art L 6315-1 du code du Travail*