GUIDE

FORMATION PROFESSIONNELLE

2016

TOUT SAVOIR SUR LA RÉFORME

CADREMPLOI

kelformation

© ISTOCK / ASKOLD ROMANOV - GRAFFARTE

Sommaire

20

1. Les entreprises face à la réforme

04 _ Les points-clés de la réforme
12 _ Les nouveaux modes de financement
20 _ La formation professionnelle : un investissement pour l'avenir
26 _ L'entretien professionnel désormais obligatoire
30 _ Les différents acteurs du secteur

2. Ce qui change pour les salariés

36 _ Mobiliser le compte personnel de formation
42 _ Les autres dispositifs
43 _ Comment bénéficier du conseil en évolution professionnelle ?
46 _ Les formations éligibles au CPF
54 _ Les nouvelles façons de se former

46

Édition et Commercialisation :
FIGARO CLASSIFIEDS
Direction commerciale :
O. Arriat. Tél. 01 76 62 31 73.
Conception et réalisation : Sopress - Presso.
Photo de couverture : © Fotolia.
Ont collaboré à ce numéro :
R. Gourvennec, A. Lasorsa.

L'entretien professionnel : un rendez-vous obligatoire

Les entreprises ont désormais pour obligation d'organiser pour chaque salarié un entretien professionnel tous les deux ans et un bilan récapitulatif du parcours professionnel tous les six ans. Explications et modalités de mise en œuvre.

PAR ROZENN GOURVENNEC

C'est un nouveau rendez-vous auquel les entreprises ne peuvent déroger. Tous les deux ans à compter de la date d'embauche du salarié, l'employeur doit organiser un entretien professionnel pour étudier les perspectives d'évolution de carrière du salarié et les formations envisageables.
« L'entretien professionnel permet au chef d'entreprise de se poser la question de l'employabilité des salariés tout au long de leur vie, explique Sophie Sammann, DRH externalisée à Toulouse. *Aujourd'hui, nos environnements sont mouvants, la stabilité de l'emploi n'existe plus, et nos carrières sont riches d'expériences. Nous devons acquérir sans cesse de nouvelles compétences et nous adapter à cette nouvelle vision de l'emploi. L'employeur doit ainsi s'assurer que le salarié suive au moins une action de formation tous les six ans, acquière des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience, et bénéficie d'une progression salariale ou professionnelle. »*
L'entretien professionnel remplace tous les entretiens existants jusqu'ici intégré dans le Code du travail, comme le bilan d'étape professionnel et l'entretien de deuxième partie de carrière pour les salariés de 45 ans et plus, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Un deuxième entretien tous les 6 ans

Il doit également être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, parental d'éducation, de soutien familial, pour adoption, sabbatique, d'un arrêt longue maladie, d'un mandat syndical ou d'une période de mobilité volontaire sécurisée. Si l'employeur est tenu d'informer son salarié dès son embauche du bénéfice de cet entretien, le salarié n'a aucune obligation d'y assister. L'entretien peut être mené par les services RH ou par la direction. Pour tous les salariés déjà en poste en mars 2014, date de promulgation de la loi sur la réforme de la formation professionnelle, l'entretien professionnel devra avoir été effectué avant mars 2016.

DATES CLÉS

7 mars 2016
date d'échéance du premier entretien professionnel biannuel

7 mars 2020
date d'échéance du premier bilan de parcours professionnel

Un deuxième entretien obligatoire doit avoir lieu tous les six ans. L'employeur dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, s'assure que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels et fait le point sur la formation, la certification et la progression salariale ou professionnelle.

Préparer l'entretien professionnel

Si aucun contenu précis de l'entretien n'est encore décrit dans la loi, Sophie Sammann conseille aux chefs d'entreprise de préparer ce rendez-vous en se posant plusieurs questions : *« Ils doivent réfléchir à leur entreprise et se demander quels sont les facteurs clés de son succès, quelles sont les activités, les savoir-faire qui la différencient de ses concurrents ; quelles sont les compétences dont ils vont avoir besoin… De nouveaux métiers doivent-ils émerger ? D'autres disparaître ? Cet entretien est l'occasion pour le chef d'entreprise de proposer aux salariés les postes vacants, les nouvelles compétences à développer et réfléchir avec eux à la conciliation de leur projet professionnel et du devenir de l'entreprise. L'atout de l'entretien professionnel est de pouvoir mettre en œuvre leur stratégie et leur compétitivité en développant l'employabilité de leurs salariés. Le mois de mars va arriver vite, il est temps pour les chefs d'entreprise de se pencher sur ce dossier ! »* ■

L'entretien est l'occasion de proposer aux salariés les postes vacants, les nouvelles compétences à développer.

© DR

DES SANCTIONS POUR L'ENTREPRISE DÉFAILLANTE

Ces entretiens étant obligatoires, des sanctions sont prévues en cas de défaillance de l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, si un salarié n'a pas bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus et d'au mois deux des trois actions prévues (action de formation, certification ou VAE), son compte personnel de formation (CPF) est crédité de 100 heures s'il travaille à temps plein ou de 130 heures s'il travaille à temps partiel. Pour financer cet abondement, l'employeur verse à l'OPCA une somme forfaitaire de 30 euros par heure abondée, soit 3000 euros pour les salariés à temps plein et 3900 euros pour les salariés à temps partiel.

© DR

INTERVIEW

Olivier Philippot

AVOCAT EN DROIT DU TRAVAIL
POUR LES ENTREPRISES

L'entretien professionnel est une nécessité absolue pour la gestion RH

Quelle différence existe-t-il entre l'entretien professionnel et l'entretien annuel d'évaluation ?
L'entretien annuel d'évaluation, qui n'est pas obligatoire, se concentre sur l'appréciation des qualités professionnelles du salarié. L'entretien professionnel a une approche plus prospective : il s'agit de voir comment le salarié peut faire évoluer sa carrière.

En quoi l'entretien professionnel est-il une opportunité pour l'entreprise ?
Pour la gestion RH, cet entretien est une nécessité absolue. C'est l'occasion pour l'entreprise de faire un point régulier avec ses salariés sur leur carrière, leurs aspirations, leur niveau de formation. D'un point de vue juridique, l'entretien professionnel va contraindre les entreprises à respecter l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail (art. L6321-1 du Code du travail). Cela pourra réduire un certain nombre de risques pour l'entreprise. Par exemple, un employeur qui souhaite licencier un salarié pour insuffisance professionnelle doit pouvoir justifier qu'il a tout mis en œuvre pour permettre à l'employé d'assumer ses fonctions.
Le compte-rendu de l'entretien professionnel constituera une traçabilité des échanges entre employé et employeur.