Image not found or type unknown

mesures d’accompagnement associées à la GPEC

publié le **12/07/2017**, vu **2042 fois**, Auteur : Mouillac-Delage

La loi impose aux entreprises d’entamer des négociations sur les mesures d’accompagnement susceptibles d’être associées à la GPEC, à savoir, sur la formation, la VAE, le bilan de compétences et l’accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique

I- Les mesures d’accompagnement susceptibles d’être associées à la GPEC

1. L’article L.2242-15 du Code du travail impose aux entreprises d’entamer des négociations sur les mesures d’accompagnement susceptibles d’être associées à la GPEC, à savoir, sur la formation, la VAE, le bilan de compétences et l’accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique. Cette liste n’est toutefois pas limitative, et pourra être complétée par l’établissement au moyen d’autres mesures d’accompagnements.

2. Dans leur globalité, l’ensemble de ces mesures d’accompagnement viennent s’inscrire dans une logique de « sécurisation des parcours professionnels », notion introduite par les Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) des 5 décembre 2003 et 11 janvier 2008. Pour autant, aucun texte ne définit clairement les conditions d’existence du parcours professionnel du salarié. Débute-t-il lors de l’entrée dans l’emploi, dans la formation ou au contraire lors d’une rupture d’emploi ? En outre, le parcours prend-il fin lors de l’entrée dans un emploi stable, ou par l’obtention d’un diplôme ou d’une qualification.

Par ailleurs, existe-t-il un ou plusieurs sortes de parcours professionnels, et comment les définit-on ? Pour le Fond Social Européen, un « parcours dit d’insertion réussit est l’accès à une formation qualifiante ou à un emploi de plus de 6 mois ».

La circulaire DGEFP du 14 novembre 2006 précise quant à elle que le développement des parcours individuels est caractérisé dès lors « qu’une personne participe consécutivement à différentes séquences, même si ces séquences ne sont pas toutes assimilables en elles-mêmes à des actions de formation, mise en situation de production tutorée ou accompagnée , évaluation en fin de formation ou après un délai d’occupation de poste etc. ».

Les actions de formation professionnelles participant à la sécurisation doivent donc s’inscrire dans « une logique d’intervention préventive et prospective ». Dans le cadre d’une démarche GPEC, l’employeur devra donc mettre en œuvre des droits collectifs à la portée des individus, et garder à l’esprit que « toute sécurisation des parcours s’appuie sur une nécessaire sécurisation juridique, tant par la clarté que par la stabilisation des règles, de façon à permettre l’anticipation des acteurs et l’évaluations du respect des engagements pris et de leurs résultats ».

3. La formation constitue la pièce centrale des mesures d'accompagnement susceptibles d'être associée à la GPEC. Le plan de formation regroupant « l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour développer ou adapter les compétences de ses salariés », devra donc être construit en lien avec la démarche GPEC.

En vertu de son pouvoir discrétionnaire, l'employeur pourra définir ses orientations en termes de formation professionnelle, et faire un choix quant à la catégorie de salarié qu'il juge prioritaire pour un départ en formation. Tout plan de formation réalisé dans le cadre d'une démarche GPEC relève donc de la stratégie de l'employeur qui pourra éventuellement orienter son plan vers un objectif général de maintien dans l'emploi des salariés ou de développement des compétences.

4. Les mesures prises en faveur du DIF, trouveront également une place de choix au sein des accords GPEC. Beaucoup d'accords introduisent ainsi des mesures permettant au salarié de compléter les heures acquises au titre du DIF avec les heures issues du plan de formation, ou bien d'anticiper sur une ou plusieurs années ses heures de DIF. Précisons toutefois, que si la formation professionnelle fait partie intégrante de la sécurisation des parcours, elle n'en demeure moins pas qu'une simple partie. En effet, la VAE, le bilan de compétence et la mobilité constituent d'autres facteurs de sécurisation susceptibles d'impulser une démarche GPEC.

5. La VAE , dont l'objectif est de « valoriser ou reconnaître les connaissances et compétences acquises durant la vie professionnelle ou non, en vue de l'accès à une certification ou à une formation », concerne de nombreux diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle. Pour autant, elle demeure limitée dans le secteur sanitaire par la notion d'exercice illégal de la médecine. Dans le cadre d'une démarche GPEC, un accord pourra ainsi envisager de prendre en charge les frais afférents à la VAE de certaines catégories de salariés.

6. La mobilité, constitue également un levier incontournable accompagnant toute démarche . Elle se traduit par un changement de situation personnelle du salarié. Souvent perçue de manière négative ou péjorative car assimilée à la mutation-sanction ou à la précarité, la mobilité n'en demeure pas moins une réponse appropriée aux impératifs d'adaptation de l'emploi, d'évolution des métiers, et d'aspiration des salariés. Il existe plusieurs formes de mobilité. La « mobilité horizontale ou professionnelle » correspondant à un véritable changement de métier. La « mobilité géographique », quant à elle, ne constituant qu'un simple changement de lieu de travail avec maintien du métier et des qualifications.

Enfin, la « mobilité verticale » est la conséquence d'une promotion accompagnée de changement de grade, de classification et de rémunération. Toutes ces formes de mobilité engagées au cours d'une démarche GPEC, visent à redéployer les ressources humaines en fonction de l'analyse des besoins. Les accords GPEC instaurant des mesures de mobilité devront nécessairement procéder à l'accompagnement des salariés en parcours de mobilité. Cet accompagnement pourra consister en un programme de formation d'adaptation au poste ou de reconversion professionnelle. Dans le cadre de mutations géographiques, l'accord pourra également introduire des mesures de prise en charge des frais de déménagement.

7. En outre, le bilan de compétence constitue un des outils de base de toute démarche GPEC. Il offre la possibilité aux salariés de faire le point sur leurs compétences, aptitudes, motivations, et de définir un projet professionnel ou de formation. Le bilan de compétences est souvent associé à l'entretien professionnel qui bien souvent est l'occasion pour le salarié de faire le point, et de faire valoir ses compétences, aspirations et projets professionnels ou personnels.

8. Parmi les autres mesures, le passeport formation représente un outil de suivi récapitulant aussi bien les diplômes, titres et certifications acquises par la formation initiale ou continue, que les

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

expériences et compétences du professionnel. Le passeport pourra ainsi être analysé par l'employeur au cours d'un parcours de mobilité interne ou externe du salarié.

Précisons que l'on retrouve également dans beaucoup d'accord GPEC des mesures en faveur de la « diffusion d'offres d'emplois disponibles », ceci afin de favoriser les démarches de mobilité volontaires. Enfin, la période de professionnalisation ainsi que le tutorat font également l'objet d'une attention particulière lors de l'élaboration d'accord GPEC. La période de professionnalisation a pour objet de « favoriser le maintien dans l'emploi et une progression des compétences, notamment en seconde partie de carrière ». Le tutorat est quant à lui souvent utilisé dans les établissements médico-sociaux afin d'accompagner les salariés en cours de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

9. Le dernier thème obligatoire que les parties devront intégrer à leur négociation visera la situation des seniors dans l'entreprise et plus précisément l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés (IV).

Pour plus de renseigenements Maître Mouillac-Delage

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés