

Le manager du point de vente n'effectue pas l'ensemble des entretiens annuels et professionnels et/ou ne dispose pas de plan de formation. Les éléments relatifs à la formation des collaborateurs sont sporadiques et manque de formalisme.

Mise en œuvre du plan de formation.

Le point de vente respecte les obligations légales de formation professionnelle.

Le parcours professionnel des salariés est suivi, un plan d'action mis en place,

Les budgets excèdent les obligations légales.



Explication et contexte

Les entreprises sont des éléments en mouvement constants. Face aux évolutions continues, les managers doivent anticiper les stratégies à mettre en place afin que la structure reste compétitive et performante. La gestion des parcours professionnels des collaborateurs est donc au cœur des problématiques managériales et RH.

Le parcours professionnel représente l'ensemble des mouvements opérés par un collaborateur au cours de sa carrière au sein d'une ou plusieurs entreprises. La gestion des parcours professionnels consiste donc à optimiser le capital humain d'une entreprise en s'assurant que les bonnes compétences se retrouvent au bon endroit au bon moment grâce à des outils comme la formation, l'entretien professionnel, la gestion des emplois et des compétences ...

La gestion des parcours professionnels présente un certain nombre d'enjeux dont les principaux sont :

- La fidélisation des collaborateurs dans la mesure où un parcours professionnel bien optimisé est générateur de motivation et d'implication favorisant chez les salariés un sentiment de reconnaissance,
- La sécurisation des emplois,
- La montée en compétences des collaborateurs au service de la compétitivité de l'entreprise,
- L'optimisation de l'efficacité des salariés. C'est en effet en les positionnant à leur bon niveau de compétences qu'ils seront les plus performants.

Point réglementaire

Concernant la gestion des carrières au sens large, un certain nombre de règles ont été mises en place, encadrant ainsi les évolutions professionnelles de l'ensemble des collaborateurs d'une entreprise.

- L'obligation de formation d'abord impose aux entreprises une participation financière annuelle aux actions de formation ainsi qu'une adaptation constante des compétences au poste de travail de chaque salarié (article L6321-1 et suivant du code du travail).
- Les entreprises de plus de 300 salariés ont par ailleurs l'obligation d'engager des négociations triennales dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) afin d'anticiper au mieux les évolutions à venir au sein de la société et d'adapter les mouvements de postes en conséquence.
- Les entretiens professionnels quant à eux, sont menés par les managers tous les deux ans et offrent la possibilité de faire un point individuel avec chacun des collaborateurs sur leurs projets professionnels et souhaits d'évolutions (article L6315-1 et articles L6323-10 à L6323-15). L'objectif de ce temps d'échanges doit permettre pour le salarié et l'employeur d'exprimer les besoins (formation par exemple) et les perspectives d'évolutions (changement de poste, promotions, ...).

Pour l'entretien annuel, il peut être mis en place par l'employeur mais il est facultatif. Cependant il est essentiel pour l'employeur et le salarié afin d'évaluer et de redéfinir les objectifs d'une année sur l'autre.

Quedois-jefairepouratteindrele niveau 1 ?

Le manager du PDV n'effectue pas l'ensemble des entretiens annuels et professionnels et/ou ne dispose pas de plan de formation. Les éléments relatifs à la formation des collaborateurs sont sporadiques et manquent de formalisme.

Le PDV est en cours d'adaptation pour répondre aux obligations réglementaires avec la mise en place progressive des entretiens professionnels et

du plan de formation des salariés.

Que dois-je faire pour atteindre le niveau 2 ?

Le PDV respecte les obligations légales de formation professionnelle.

En tant qu'employeur vous organisez, comme l'impose la législation, des entretiens professionnels tous les 2 ans et vous cotisez aux organismes de formation. Ce moment d'échanges est l'occasion, pour vous, d'identifier les besoins de formation de vos salariés pour assurer leur montée en compétence et le maintien de leur efficacité sur leur poste de travail.

Plan d'action et outils nécessaires à la gestion des parcours professionnels en entreprise

- État des lieux de l'existant : établissement d'une cartographie des postes (définition des métiers existants et ce qu'ils impliquent en termes de compétences et de formation), puis définition des fiches de postes.
- Analyser les besoins en mobilité professionnelle, liés aux orientations stratégiques du point de vente.
- La gestion des entretiens professionnels va permettre de définir pour chaque collaborateur un plan d'action individualisé et déterminé dans le temps. Pour aller plus loin, vous pouvez également leur proposer de réaliser un bilan de compétences.
- Faites valider le projet par le comité de direction.

Les ressources

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/participation-financiere-des-entreprises-au-developpement-de-la-formation>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32040>

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/entretien-professionnel>

- Créer un rétroplanning des actions à mettre en place.
- Piloter le bon déroulement du plan de gestion des parcours professionnels et ajustez les actions.
- Évaluer l'impact de votre plan d'action sur votre entreprise, pour les années à venir et dans un souci d'amélioration continue.

Que dois-je faire pour atteindre le niveau 3 ?

Le parcours professionnel des salariés est suivi, un plan d'actions est mis en place.

Le plan d'action défini permet de suivre le parcours professionnel des salariés du PDV et de leur proposer un cadre de travail stimulant et évolutif selon leur aspiration et les besoins de l'entreprise. Mise en place des actions suivantes :

- Parcours d'intégration des collaborateurs
- Plan de formation pour que chacun ait accès à une formation par an
- Entretiens annuels et bilan de compétence.
- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Un parcours de formation pour évoluer vers des postes à responsabilité,

Pour suivre le plan d'action, vous pouvez mettre en place des indicateurs de suivi : Le taux de stabilité des collaborateurs, le taux de turn-over et l'évolution du taux de productivité des salariés.

Que dois-je faire pour atteindre le niveau 4 ?

Les budgets excèdent les obligations légales.

Vous proposez et écoutez les besoins de formation de vos collaborateurs et vous dépassez les seuils qui sont fixés par la législation à savoir :

- Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de participation est fixé à 0,55% de la masse salariale annuelle brute.
- Pour les entreprises de 10 à 20 salariés, le taux de participation est fixé à 1,05% de la masse salariale annuelle brute.
- Pour les entreprises de plus de 20 salariés, le taux de participation est fixé à 1,60% de la masse salariale annuelle brute.

Pour en savoir + <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/participation-financiere-des-entreprises-au-developpement-de-la-formation>



ENGAGEMENT N°6

LES ÉLÉMENTS DE PREUVES

Ma check-list pour préparer l'audit :

✓ NIVEAU 1 :

- Le nombre d'entretiens d'évaluation annuelle.
- Le nombre d'entretiens professionnels et leurs fréquences.

✓ NIVEAU 2 :

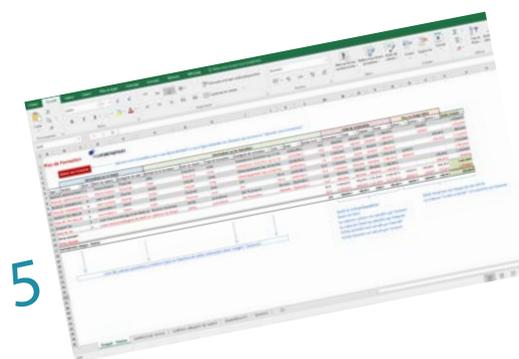
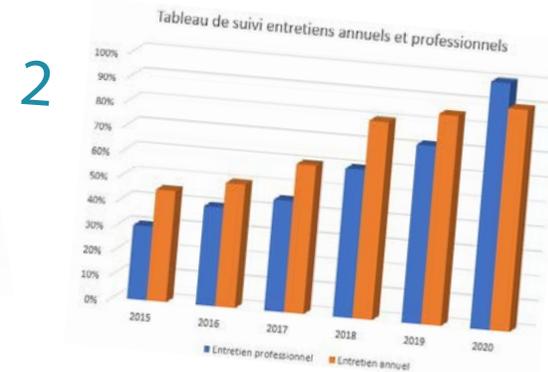
- Tous les salariés ont bénéficié d'un entretien professionnel sur une période de 2 ans.
- Acquiescement des frais de formation obligatoire.
- Plan d'action pour développer le parcours professionnel.

✓ NIVEAU 3 :

- Document interne définissant les actions mises en œuvre (plan de formation, GPEC, bilan de compétences ...).

✓ NIVEAU 4 :

- Le montant donné pour la formation des salariés, supérieur au minimum légal.



4

	Taux légal	2018	2019	2020
Taux destiné au financement des contrats et période de professionnalisation et du DIF	0,15%	0,14%	0,15%	0,20%
Taux dû au titre du plan de formation interne	0,40%	0,41%	0,40%	0,45%
Taux destiné au financement des CIF et bilan de compétences				
TOTAL	0,55%	0,55%	0,55%	0,65%

Les exemples à fournir :

1. Tableau de suivi des entretiens annuels et professionnels
2. Tableau de suivi des entretiens professionnels pour tous les salariés
3. Plan d'actions parcours professionnel
4. Frais de formation versées à l'opérateur de compétences - obligatoire ou supérieur
5. Plan de formation