

## La gestion des compétences au service de l'employabilité

### I. La mise en œuvre de l'évolution des compétences au sein de l'organisation

→ Pour faire évoluer les compétences de ses salariés, l'organisation dispose de différents moyens.

- Par les accords de carrière et de gestion des compétences, l'entreprise dispose de moyens lui permettant de faire évoluer les compétences de ses salariés.
- En encourageant les mobilités, l'entreprise cherche à créer un cercle vertueux à la fois pour l'entreprise et pour les collaborateurs. Par la mobilité interne, notamment la mobilité transverse (horizontale), les salariés peuvent nourrir leur réflexion sur leur projet professionnel et envisager des perspectives d'évolution.
- La formation professionnelle permet à l'entreprise de s'assurer que les compétences de ses collaborateurs sont en phase avec ses besoins et d'anticiper celles qui répondront aux enjeux de demain.

→ Les dispositifs de la formation professionnelle des salariés.

- Le CIF (congé individuel de formation)

Il permet au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification *via* une formation longue ;
- de se perfectionner et d'évoluer dans son métier ;
- de changer de profession ou de secteur d'activité.

- Le CPF (compte personnel de formation)

Il est attaché à la personne tout au long de son activité professionnelle et lui permet :

- d'adapter ses compétences aux évolutions d'un métier ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'une certification ;
- de favoriser une mobilité interne ou externe ;
- d'aider à la création d'une entreprise ;
- d'acquérir des compétences utiles dans un autre emploi ou pour une évolution de carrière.

- La VAE (validation des acquis de l'expérience)

Elle permet au salarié de faire reconnaître son expérience, notamment professionnelle, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

- Le bilan de compétences

Il permet au salarié :

- de faire le point sur ses aptitudes, potentiels et motivations personnelles et professionnelles ;
- de se positionner dans son environnement professionnel et sur le marché de l'emploi ;
- de définir un projet professionnel cohérent et réaliste, et de déterminer ses besoins en formation.

## **II. Les enjeux du développement des compétences des salariés**

→ **La formation professionnelle continue a pour objectif d'accompagner les salariés tout au long de leur vie active.**

- C'est un droit individuel qui permet à toute personne, une fois entrée dans la vie active, de continuer à se former pour améliorer ses compétences ou acquérir de nouvelles compétences ou techniques.
- Elle s'adresse, à travers divers dispositifs, aux demandeurs d'emploi, aux salariés, aux travailleurs non salariés, aux jeunes, aux adultes ou encore aux travailleurs reconnus handicapés.

→ **Les points clés de la réforme relative à la formation professionnelle.**

- La loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, pousse plus loin ce qui avait déjà été mis en œuvre en 2009 pour orienter les financements vers les salariés qui en ont le plus besoin (bas niveau de qualification, salariés des TPE). Elle donne une place accrue au dialogue social et à l'initiative du salarié.
- Elle amène aussi d'autres nouveautés :
  - passage, pour les entreprises, d'une obligation de payer à une obligation de former ;
  - garantie d'accès à la formation par un entretien professionnel obligatoire tous les deux ans et un bilan sur le parcours professionnel tous les six ans ;
  - création du compte personnel de formation (CPF) qui remplace le droit individuel à la formation (DIF) ;
  - conseil en évolution professionnelle (CEP) pour l'élaboration d'un projet professionnel.

→ **La formation professionnelle présente des avantages aussi bien pour le salarié que pour l'entreprise.**

- Pour l'entreprise :
  - atout de compétitivité ;
  - gain de temps et de performance ;
  - outil d'attractivité et de fidélisation des salariés.
- Pour le salarié :
  - augmentation de son employabilité ;
  - développement de sa mobilité (verticale, horizontale ou d'environnement) ;
  - enrichissement personnel par les rencontres avec d'autres salariés et retours d'expériences ;
  - source de motivation et d'implication.

→ **Il est important que l'entreprise identifie les éventuelles résistances au changement en cas de mobilité pour y remédier.**