

Mars 2009

ACCORD DU 14/11/2008 SUR LA GPEC

L'interdépendance entre les deux négociations (formation professionnelle et GPEC) est telle que la nécessité d'une articulation était à affirmer et c'est ainsi que l'ANI sur la GPEC n'entrera en vigueur qu'au moment de la conclusion des négociations en cours et de l'avenant à l'accord définissant le bilan d'étape professionnel (BEP).

DÉFINITION

L'accord n'a pas pour objet de modifier les dispositions légales en vigueur mais d'insuffler à la GPEC une nouvelle dynamique. Ainsi, la finalité de la GPEC est d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur dynamisme et leur compétitivité et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

Ainsi conçue, la GPEC permet de consolider l'emploi et de mieux armer les salariés confrontés à des restructurations. Dès lors, elle n'est pas une étape préalable aux procédures de licenciements collectifs et aux PSE qui obéissent à des règles spécifiques et est dissociée de leur gestion.

Dans ce cadre, les objectifs de l'accord sont de renforcer l'utilité et la mise en oeuvre de la GPEC dans les entreprises de plus de 300 salariés, soumises à l'obligation triennale de négociation, et d'inciter et aider les autres entreprises à s'engager dans le dispositif.

DIAGNOSTICS

La GPEC suppose un effort de prévision et de partage des informations, qui doit favoriser la gestion des compétences en couplant les données prospectives retenues avec la disponibilité des compétences des salariés, afin de faciliter les évolutions de carrière interne ou externe. La GPEC contribue également à l'atteinte de l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle (acté par l'ANI du 11 janvier 2008). A ce titre, une attention particulière doit être portée aux personnes les plus exposées au risque de rupture de leur parcours professionnel et à celles qui ont des difficultés à accéder à l'emploi stable. D'où la nécessité d'une identification préalable des emplois et des métiers possibles au sein de l'entreprise, associée à une vision plus globale de l'évolution des emplois et des métiers de la branche professionnelle et/ou du territoire.

Concrètement, en entreprise, la GPEC doit se caractériser par la construction et la conduite d'une démarche collective permettant la définition, l'élaboration et la mise en oeuvre d'actions individuelles. La réalisation d'un diagnostic qualitatif et quantitatif de l'emploi, des métiers et des compétences dans l'entreprise permet d'aboutir à un état des lieux des métiers et des compétences disponibles ou nécessaires dans le cadre des évolutions des activités de l'entreprise. Pour réaliser ce diagnostic, l'entreprise mobilise et articule divers outils existants: cartographie des métiers et des compétences, référentiel des compétences transversales ou transférables, travaux des observatoires prospectifs, éléments du bilan social...

BILAN D'ÉTAPE PROFESSIONNEL

Le diagnostic global se fonde sur un diagnostic individuel des compétences des salariés. Comme l'annonçait déjà l'accord sur la modernisation du marché du travail, un nouvel outil est créé pour faciliter ce diagnostic: le bilan d'étape professionnel (BEP). La définition précise de ce dispositif est renvoyée à un groupe de travail paritaire dont les conclusions seront transcrites dans un avenant à l'accord. Toutefois, plusieurs principes sont d'ores et déjà actés dans le projet d'accord. Ainsi, le BEP doit permettre d'une part, au salarié de définir son projet professionnel et, d'autre part, à l'entreprise de déterminer les besoins et les objectifs de professionnalisation de ce dernier, dans une optique de sécurisation des parcours professionnels.

Le BEP est réservé aux salariés ayant au moins deux ans d'activité dans l'entreprise. Il est réalisé tous les cinq ans à la demande du salarié, l'employeur ne pouvant opposer de refus. L'année où le BEP est réalisé, et au vu de ses résultats, le salarié envisage avec l'entreprise les moyens à mettre en oeuvre (formation, mobilité...). L'employeur est également soumis à une obligation d'information de l'ensemble des salariés.

Ce bilan est de nature distincte de l'entretien annuel d'évaluation qui constitue un acte de management. A cet effet, lorsqu'il est réalisé dans l'entreprise et que la taille et la structure de l'entreprise le permettent, il ne peut être fait par la hiérarchie directe de l'intéressé. Le BEP ne se cumule pas avec les autres dispositifs d'orientation et de bilan mis en place par les ANI 2003 sur la formation professionnelle et de 2005 sur l'emploi des seniors, exception faite de la VAE, du passeport formation et du bilan de 2ème partie de carrière.

Le BEP doit aussi participer à l'identification des salariés éligibles aux moyens spécifiques prévus par l'accord sur la modernisation du marché du travail pour assurer la qualification ou la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi dont le déficit de formation fragilise leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Le groupe de travail paritaire veillera à ce que les conditions de la mise en oeuvre du BEP, qui doivent être financièrement neutres pour les entreprises, n'entraient pas, dans le cadre de son financement sur les budgets de la formation professionnelle, l'objectif de sa généralisation.

MOYENS ET MODALITÉS

Une fois le diagnostic réalisé, les actions à engager sont déterminées en s'appuyant sur les outils existants, comme les accords, les dispositions relatives à la mobilité, le plan de formation et les autres mesures envisagées en matière de formation, ou encore les politiques de recrutement. Les mesures de GPEC doivent bénéficier en particulier à certains publics prioritaires, comme les salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques, les jeunes et les seniors, les salariés à temps partiel.

La démarche de GPEC s'inscrit dans le cadre du dialogue social. C'est pourquoi l'accord définit le rôle des IRP, en distinguant ce qui relève de la négociation collective, de la concertation, ou de la décision unilatérale de l'employeur. Quelle que soit sa forme, le dialogue social doit conduire à préciser les moyens et la méthode à suivre. Les représentants du personnel sont également associés au suivi de la mise en place des actions. Dans les entreprises de plus de 200 salariés, ce rôle est confié aux commissions économique, emploi et formation du comité d'entreprise.

BRANCHES ET TERRITOIRES

Les branches professionnelles ont un rôle majeur d'information, d'incitation et d'appui à remplir, notamment auprès des entreprises non soumises à l'obligation triennale de négocier. Elles mettront à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants des informations sur les évolutions démographiques, technologiques, l'évolution des politiques industrielles, la détermination des besoins en qualifications et compétences. Elles sont également chargées de diffuser des outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises tel que, notamment, des modes d'emploi et des guides d'action, des informations sur les dispositifs de financement et sur les travaux prospectifs relatifs à l'emploi. Les branches inciteront les observatoires à croiser leurs données prévisionnelles en vue de l'identification de passerelles entre les différents secteurs d'activité.

En lien avec les organisations interprofessionnelles territoriales (notamment les Copire), les branches doivent développer une logique d'étude qualitative et quantitative sur l'évolution des métiers, des emplois, des compétences et des qualifications, car elles sont les mieux à même de mutualiser les informations existantes. Elles rechercheront également la mise à disposition des entreprises, des informations communes à celles d'entre elles ayant des relations industrielles (y compris de sous-traitance). Des expérimentations de mise en relation d'entreprises dans le cadre de la GPEC doivent être encouragées pour que la GPEC puisse tenir compte de l'ensemble des acteurs du processus de production.

PORTAIL D'INFORMATION

Enfin, les signataires du présent accord mettront en place un portail internet permettant l'accès direct aux informations collectées par les branches professionnelles et les organisations interprofessionnelles territoriales. Ce portail devra être accessible non seulement aux entreprises et à leurs salariés, mais également aux jeunes, à leurs familles et aux demandeurs d'emploi, de façon à contribuer à l'orientation scolaire et professionnelle. Un groupe de travail paritaire déterminera les modalités de mise en oeuvre de ce dispositif.

Enfin, un bilan et une évaluation de l'application des dispositions de l'accord est prévue à l'issue d'un délai de trois ans après son entrée en vigueur