



CETTE SEMAINE

Le SMIC

La GEPP (ex GPEC)

Les entretiens professionnels

Le Bilan à 6 ans

La formation

Savez-vous que ...

SMIC

Le Smic augmentera d'environ 35 € brut par mois au 1er octobre 2021 en raison d'une hausse de l'inflation.

En effet, le Code du travail prévoit une revalorisation automatique du Smic en cours d'année lorsque l'indice des prix à la consommation connaît une augmentation de plus de 2 % par rapport à l'indice pris en compte lors de l'établissement du dernier montant du Smic.

Il est alors augmenté automatiquement dans les mêmes proportions.

Or, l'indice des prix à la consommation des ménages (hors tabac) a augmenté de 2,2 % en août 2021 par rapport à novembre 2020, selon les chiffres publiés le 15 septembre 2021 par l'Insee.

Actuellement à 1 554,58 € (brut mensuel) pour un temps plein, le Smic sera porté à 1 589,47 €.

Le Smic horaire brut passera de 10,25 € à 10,48 €.

La dernière hausse automatique du Smic en cours d'année due à l'inflation était de 2,1 %. Elle datait du 1er décembre 2011.



GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La GEPP (ex GPEC) est une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique.

Concrètement, il s'agit donc d'une méthode pour adapter les emplois et les compétences à l'évolution de l'entreprise et de son environnement. Si par exemple, une innovation technologique bouleverse le marché sur lequel est positionné l'entreprise, la GEPP va permettre de rapidement identifier les compétences à acquérir par le biais de la formation ou du recrutement. Elle permet également de continuellement faire évoluer les postes (savoirs techniques et outils mis à disposition) et d'être en veille sur les métiers de demain.

Avec la GEPP, on peut aussi prévoir des départs à la retraite et lancer un plan de recrutement, identifier les compétences de ses collaborateurs et leurs axes d'amélioration, mettre en place un parcours de mobilité interne pertinent...

Elle nécessite plusieurs étapes qui seront abordées durant les semaines à venir :

Étape 1 : Déployer les outils GEPP

Étape 2 : Définir un plan d'action GEPP

Étape 3 : Mesurer l'efficacité des actions mises en place

Ne rater pas les prochains numéros !



L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Depuis la loi du 5 mars 2014, l'entretien professionnel est obligatoire tous les deux ans, à partir de l'entrée dans l'entreprise puis de la date de l'entretien précédent. Cette obligation concerne toutes les entreprises, et tous les salariés (sauf les intérimaires, les sous-traitants et les salariés mis à disposition des entreprises d'accueil).

En plus de l'obligation tous les 2 ans, l'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité,
- un congé parental à temps plein ou partiel,
- un congé d'adoption,
- un congé de proche aidant,
- un congé sabbatique,
- une période de mobilité volontaire sécurisée,
- un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- un mandat syndical

L'entretien professionnel est un moment d'échange entre le collaborateur et l'employeur permettant de faire le point sur l'évolution du salarié, ses besoins de formation et ses souhaits de mobilité. Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation ! Son objectif est de recueillir les souhaits d'évolution du collaborateur et de les concilier avec la stratégie de l'entreprise.



LE BILAN A 6 ANS

Pour vérifier que les entretiens professionnels permettent bien l'évolution du salarié, la loi du 5 mars 2014 avait prévu une autre obligation pour l'entreprise : l'état des lieux récapitulatif.

L'état des lieux peut être considéré comme un bilan des entretiens professionnels. Il a lieu tous les 6 ans, c'est-à-dire tous les 3 entretiens professionnels.

Obligations du bilan à 6 ans

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont l'obligation suivante : faire un état des lieux récapitulatif avec chacun de leurs collaborateurs passant leur 3e entretien professionnel.

Pour éviter une potentielle sanction, il faut prouver que durant ces 6 ans, le collaborateur a bénéficié de ses 3 entretiens professionnels et suivi au moins une formation non obligatoire.

Si vous ne pouvez pas prouver que l'état des lieux récapitulatif d'un collaborateur a bien été effectué, et que votre entreprise compte au moins 50 collaborateurs, vous vous exposez à une sanction de 3000€ par collaborateur. Ces 3000€ seront versés sous forme d'abondement sur le Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié.

Si votre entreprise fait moins de 50 collaborateurs, nous vous conseillons tout de même de respecter vos obligations liées aux entretiens professionnels et au bilan récapitulatif. En effet, en cas de litige avec un collaborateur, les juges pourraient sanctionner l'employeur qui n'a pas respecté ces obligations.

Si vous avez la moindre question, n'hésitez pas à me contacter : contact@lgt-rh.com



FORMATION A DISTANCE

La crise sanitaire a bouleversé de nombreux pans de la vie d'entreprise. Ainsi, entre les confinements et le déploiement massif du télétravail, il y a un domaine qui a dû accélérer sa transformation : la formation. Si le digital learning avait déjà le vent en poupe avant la crise, les nouvelles conditions de travail et de collaboration ont nécessité une adaptation rapide des responsables formation.

Retrouvez ci dessous les tendances formation en 4 Top :

Top 5 des formations suivies à distance :

- efficacité professionnelle ;
- Développement personnel ;
- Management des équipes et des personnes ;
- Bureautique ;
- Management de projets.
-

Top 3 des compétences comportementales (ou Soft Skills) à développer :

- la communication à travers le numérique (48 %) ;
- L'esprit d'initiative et d'entreprise (45 %) ;
- La collaboration et le travail à distance (39 %).
-

Top 3 des formats à distance plébiscités par les apprenants :

- classes virtuelles (63 %) ;
- Modules e-learning (55 %) ;
- Capsules vidéo (52 %).

Top 3 des clés d'une classe virtuelle réussie :

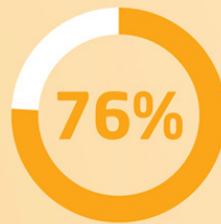
- synchronicité avec le formateur et les autres apprenants ;
- Une seule classe virtuelle longue plutôt que beaucoup de sessions courtes ;
- Du contenu vidéo en relais des classes virtuelles.

Savez vous que

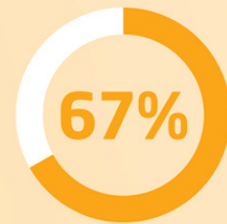
La formation, levier pour la reprise



des salariés considèrent la **formation professionnelle** continue comme une nécessité pour **conserver son employabilité** tout au long de sa carrière



des salariés considèrent que leur **employeur est responsable du renouvellement de leurs compétences**



des départements L&D pensent que cette **période de crise** a profondément et durablement **modifié leur stratégie learning**

VOUS SOUHAITEZ
UN ACCOMPAGNEMENT
EN RESSOURCES HUMAINES



06.47.02.21.10



<https://lgt-rh.com/>

en partenariat avec

SPARTE RH
— GROUPE

"Agilitateur d'inspiration..."

DEPUIS PLUS DE 10 ANS



LAERA

CONSEILS & FORMATIONS