



## CETTE SEMAINE

---

Aide à l'embauche

La formation

Le plan de développement des  
compétences

Absence injustifiée

Handicap

Savez-vous que ...

# AIDE A L'EMBAUCHE

Les employeurs qui embauchent en contrat de professionnalisation des chômeurs de longue durée entre le 1er novembre 2021 et le 31 décembre 2022 peuvent bénéficier d'une prime de 8 000 € versée par Pôle emploi.

Pour prétendre à la nouvelle aide, l'employeur doit recruter un chômeur de longue durée sous contrat de professionnalisation en vue de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (Bac +5) ou un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches (CQP ou CQPI).

Ouvre également droit au bénéfice de cette prime, l'embauche en contrat de professionnalisation expérimental conclu en application du VI de l'article 28 de la loi du 5 septembre 2018 (contrat conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'Opco en accord avec le salarié).

Sont concernés les demandeurs d'emploi de longue durée de catégorie A et B. L'article 1er du décret du 29 octobre 2021 prévoit, ainsi, que sont visés « les demandeurs d'emplois tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi et ayant été inscrits pendant au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois et n'ayant exercé aucune activité professionnelle ou ayant exercé une activité professionnelle d'une durée maximale de 78 heures mensuelles ».

Cette aide exceptionnelle dont le montant est fixé à 8000 € au maximum est versée au titre de la première année d'exécution du contrat. Les demandeurs d'emploi doivent en remplir les conditions à la date de conclusion du contrat.

Cette aide est prévue pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er novembre 2021 et le 30 juin 2022 pour les chômeurs de longue durée d'au moins 30 ans. Elle sera également versée selon les mêmes conditions à l'exclusion de celle relative à l'âge, pour les contrats de professionnalisation conclus entre le 1er juillet 2022 et le 31 décembre 2022.

# LA FORMATION

La formation, c'est avant tout une obligation du droit du travail. Il est du devoir des employeurs de s'assurer que leurs salariés restent en capacité d'exercer leur métier tout au long de leur carrière.

Correctement mises en place, les formations ne représentent pas uniquement un avantage pour les salariés.

Elles sont également une source capitale de bénéfices pour l'entreprise, tant sur le plan humain que sur le plan opérationnel : les responsables opérationnels et les managers peuvent facilement maintenir et améliorer le niveau de performance des équipes, et par conséquent, la performance globale de l'entreprise.

Les clés pour mettre en place une stratégie de formation qui fonctionne vraiment :

- Comprendre vos besoins : les bénéfices d'une stratégie de formation équilibrée

- Avoir des équipes plus compétentes et performantes, en phase avec vos enjeux et vos objectifs

Bénéfice 1 : Anticiper les avancées technologiques et les nouvelles tendances

Bénéfice 2 : Rester compétitifs face à vos concurrents

Bénéfice 3 : Augmenter la qualité de votre service / produit

Bénéfice 4 : Renforcer la performance collective de vos équipes

- Attirer les meilleurs talents : Un nouveau concept émerge depuis quelques années et fait partie intégrante des stratégies RH dans les entreprises d'aujourd'hui : la marque employeur.

- Faire de votre entreprise un tremplin pour vos équipes

- Fidéliser et créer des ambassadeurs.

# LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Qu'est-ce que le plan de développement des compétences ?

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation depuis la mise en place de la dernière réforme de la formation professionnelle en janvier 2019. Il constitue un élément essentiel de la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Quel est l'objectif du plan de développement des compétences ?

Le plan de développement des compétences détaille les objectifs à atteindre et la mise en œuvre des obligations de l'employeur vis-à-vis de chaque salarié. Il prend en compte les besoins de l'entreprise pour répondre aux évolutions de ses activités et les attentes des collaborateurs.

Comment élaborer un plan de développement des compétences ?

Le responsable de formation est le chef d'orchestre de l'élaboration et de l'exécution du plan de développement des compétences. Les objectifs et les moyens mis en place sont présentés et discutés avec le Comité social et économique (CSE) de l'entreprise. Un bilan doit être présenté chaque année, et tous les six ans pour vérifier le respect de l'obligation légale.



# SANCTIONNER L'ABSENCE INJUSTIFIÉE

Lorsqu'un salarié est absent, il a l'obligation d'en informer son employeur et de justifier son absence. Lorsqu'il ne remplit pas son obligation d'information, il commet une faute qui justifie une sanction disciplinaire, voire un licenciement.

Les absences suivantes constituent généralement des absences injustifiées :

- absence refusée par l'employeur ;
- absence sans demande ou autorisation préalable ;
- prolongation sans justification d'une absence qui était autorisée ;
- absence de reprise du travail ;
- multiplication des absences et des retards.

Si l'absence du salarié reste sans justification dans le délai prévu par le règlement intérieur, la convention collective ou encore le contrat de travail, l'employeur doit procéder à une mise en demeure du salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, en lui demandant de justifier son absence et, le cas échéant, de reprendre le travail.

La mise en demeure doit préciser :

- la durée de l'absence du salarié ou la date de départ de son absence ;
- les délais impartis pour que le salarié justifie de son absence et reprenne son travail ;
- le fait que le salarié pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement s'il ne reprend pas son travail en l'absence de justification de son absence.

Si le salarié ne se manifeste toujours pas malgré la première mise en demeure, il est préférable de le relancer au moins une fois.

Cette ultime démarche permettra de prouver que l'employeur a agi de bonne foi dans la gestion de cette situation, en attendant en vain un retour de la part du salarié.

## Sanctionner une absence injustifiée

L'absence de sanction pourrait être considérée par le personnel comme une tolérance de la part l'employeur et engendrer ainsi la répétition de ce type de comportement.

L'employeur devra donc prendre la bonne décision et opter pour une sanction qui sera proportionnée au fait.

L'employeur devra, dans le cadre de la procédure disciplinaire, respecter plusieurs étapes, à commencer par l'entretien préalable.

Ensuite, plusieurs sanctions pourront être prononcées en fonction de la gravité des faits :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied disciplinaire ;
- le licenciement.

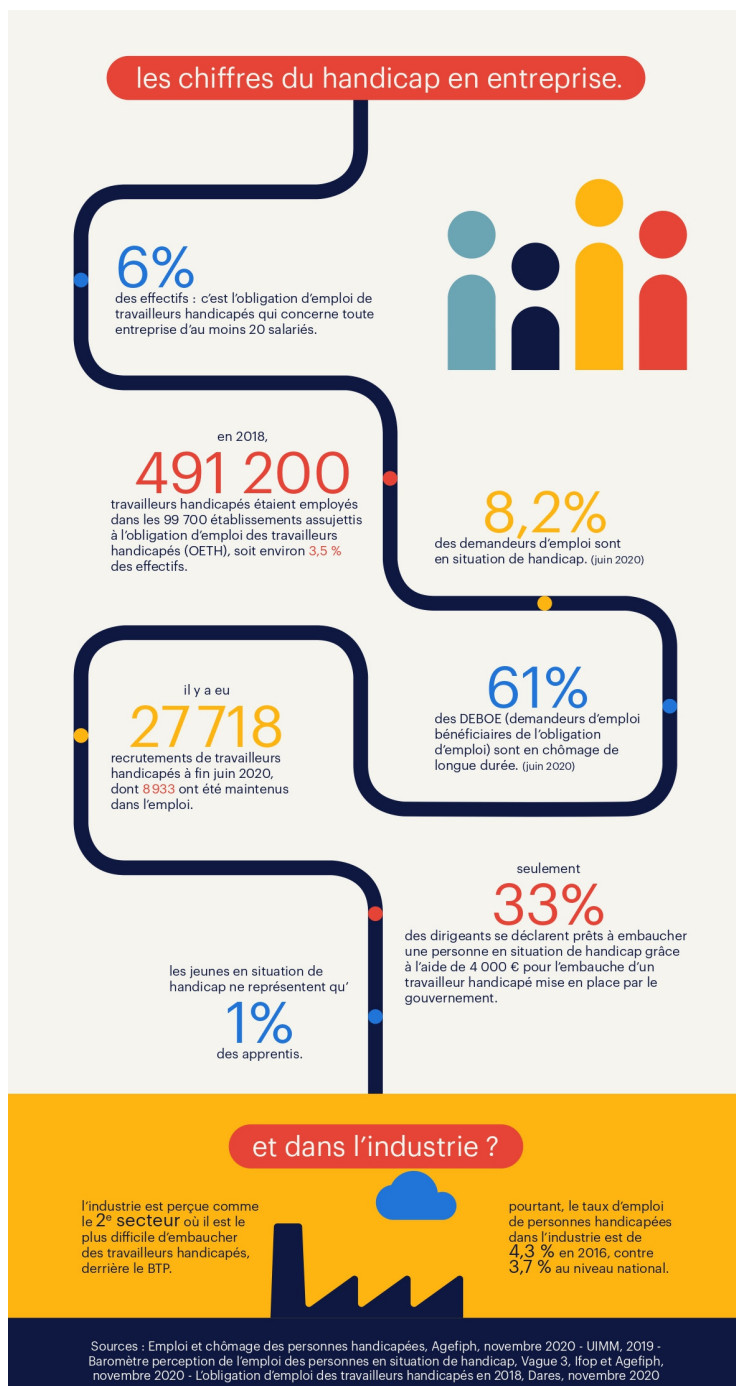


# HANDICAP

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés concerne toutes les entreprises d'au moins 20 salariés, qu'elles soient privées ou publiques.

Toutefois, pour les entreprises nouvellement créées ou pour celles venant de franchir le seuil des 20 salariés, elles auront un délai de 5 ans avant d'être soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Néanmoins, depuis le 1er janvier 2020, les petites entreprises de moins de 20 salariés doivent également déclarer les travailleurs handicapés qu'elles emploient. En revanche, elles restent non concernées par l'obligation d'emploi en tant que telle.





# HANDICAP

Si elles sont de plus en plus sensibles aux questions d'inclusion et de diversité, nombre d'entreprises peinent encore à atteindre le quota de 6% de collaborateurs en situation de handicap imposé par la loi.

Pour combattre les préjugés, recruter et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap, la bonne volonté ne suffit pas. Il faut des actes !

Voici trois mesures concrètes qui ont démontré leur efficacité sur le terrain.

1. Nommer un ou plusieurs référents handicap
2. Informer et sensibiliser les collaborateurs
3. Former et impliquer les managers/la Direction





# Savez vous que

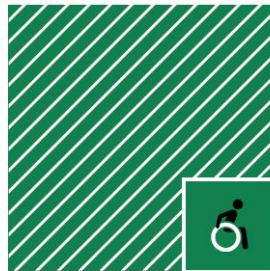
C'était la semaine du handicap.



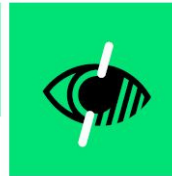
**12** millions de citoyens en situation de handicap en France

**5,4** millions de personnes concernées par un handicap auditif

**3,5** millions de personnes à mobilité réduite  
dont **650 000** personnes en fauteuil



**700 000** personnes handicapées mentales



**1,7** million de personnes concernées par un handicap visuel

VOUS SOUHAITEZ UN ACCOMPAGNEMENT  
POUR VOS SUJETS LIÉS  
AUX RESSOURCES HUMAINES ?

Contactez-moi :

[contact@lgt-rh.com](mailto:contact@lgt-rh.com) 06.47.02.21.10



LGT RH est partenaire de

---

**SPARTE RH**  
— GROUPE

