

Les droits des cadres à la formation

Une fine lecture de l'accord interprofessionnel « portant diverses orientations pour les cadres » voulu par la CFDT, signé par l'ensemble des partenaires sociaux le 28 février 2020, détermine pas moins d'une douzaine de droits à la formation pour les cadres.

Les enjeux managériaux pour l'entreprise et le salarié cadre sont multiples – ils concernent notamment : l'organisation du travail, l'accès à la formation, le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels. Pour les adhérents intéressés, rendez-vous sur le premier Mooc CFDT (Espace adhérent, Ma Formation CFDT en 1 Clic) consacré à cet accord.

Laurent Mahieu est administrateur de l'Apec et du Cesi, ancien secrétaire général CFDT Cadres.

Être formé et certifié « manager »

Depuis la signature de l'accord, la revendication CFDT Cadres d'une certification au management de proximité dénommée « CléA Manager », inscrite dans l'accord, a trouvé une traduction concrète par les travaux de l'association paritaire Certif Pro : la certification « CléA Management » a été élaborée (un référentiel de compétences et un référentiel d'évaluation). Elle sera enregistrée au « répertoire spécifique » de France compétences et les premiers opérateurs de formation/certification seront accrédités. Dans le processus d'élaboration de CléA Management, la CFDT Cadres a fait en sorte que les travaux de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) sur le management du travail servent

de matrice et que l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) y soit associée. Cette certification au contenu validé par toutes les organisations patronales et syndicales constitue un point d'appui pour guider les nouveaux managers de proximité dans le repérage de leurs activités opérationnelles ! Demain, cet outil accompagnera le parcours des encadrants, par la formation en amont, la reconnaissance en aval ou le dialogue professionnel « pendant ! ». C'est un bel objet social à intégrer dans les accords de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP, anciennement appelée GPEC).

Plus largement, l'activité d'encadrement dans les fonctions publiques doit aussi pouvoir être étayée par ce nouveau référentiel de compétences. Enfin, les compétences d'encadrement doivent trouver leur place demain dans le « passeport de compétences » personnel en cours de mise en œuvre, adossé au compte personnel de formation (voir l'article L. 6223-8).

Être accompagné durant sa carrière

Les entreprises sont tenues d'encourager les cadres à faire un bilan de compétences et à les aider à le promouvoir parmi leurs équipes. À cette fin, ils peuvent bénéficier des conseils de l'Apec et mobiliser leur compte personnel de formation. Ces bilans devront autant que possible permettre la certification des compétences acquises. Plus largement, l'Apec est prestataire du conseil en évolution professionnelle (CEP), et ce durant toute leur carrière (voir encadré).

Et parce que cette valorisation est ouverte à tous les salariés, les entreprises sont aussi tenues de favoriser l'accès aux fonctions de cadre. Un processus de reconnaissance qui peut notamment se baser sur l'activité conduite et réussie de management ou d'expertise, sur l'acquisition d'une certification ou d'un diplôme supérieur (par formation ou VAE). Autant de sujets qui peuvent alimenter l'entretien professionnel¹, rendez-vous obligatoire dorénavant tous les deux ans. Enfin, sujet à la fois brûlant d'actualité et récurrent, l'accord insiste sur la nécessité d'accompagner les parcours des cadres seniors pour les maintenir dans l'employabilité. Là encore, l'Apec est valorisée comme rôle d'appui. Dans le débat actuel sur la réforme des retraites, l'Apec a rappelé que parmi les quelque 100 000 cadres seniors inscrits à Pôle Emploi, 80 % sont arrivés au chômage par décision de l'employeur et près de 10 % perçoivent les minima sociaux. Ces salariés que l'on pensait peu concernés par le recul de l'âge légal sont eux aussi moins à l'abri.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un conseil gratuit et personnalisé pour réfléchir et mettre en œuvre le projet professionnel. Il s'adresse aux cadres et jeunes diplômés, en activité, en recherche d'emploi, démissionnaire avec un projet de reconversion ou de création d'entreprise. L'Apec met en œuvre le CEP à travers l'expertise de son réseau de plus de 500 consultants. Le CEP permet de prendre du recul sur sa situation professionnelle, ses aspirations, de faire des choix éclairés en fonction des compétences actuelles ou à développer.

1- Disponible à l'adresse : https://www.cfdt.fr/portail/outils/tracts/-tract-la-formation-un-droit-pour-vous-l-entretien-professionnel-un-devoir-pour-votre-employeur-srv1_1099606