

POLITIQUE FORMATION ET GESTION DES CARRIÈRES

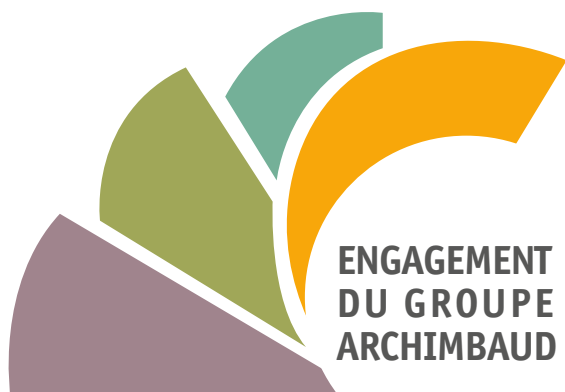


CONTEXTE ET ENJEUX

Les formats des formations varient en fonction de leur objectif, de leur contenu et des collaborateurs auxquels elles s'adressent : virtuelles (E-learning) ou présentiellles, externe ou en interne. Leur coût peut être assumé en totalité ou en partie par les entreprises.

En complément des obligations légales et réglementaires, déployer une politique de formation structurée permet de répondre aux attentes des collaborateurs sur leurs évolutions professionnelles, de renforcer l'attractivité de l'entreprise et de fidéliser les talents. En outre, assurer une polyvalence entre les différents postes et ateliers permet de faire face à des variations d'activités ainsi qu'aux évolutions des besoins des sites, tout en offrant aux collaborateurs l'opportunité de diversifier leurs tâches et de monter en compétences.

L'entretien de parcours professionnel obligatoire (tous les quatre ans) est le socle de toute politique de formation puisqu'il permet de comprendre les besoins/attentes des collaborateurs. Si un salarié n'a pas bénéficié l'année de son arrivée et tous les 4 dernières années d'un entretien de parcours professionnel et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder son compte personnel de formation (CPF) de 3000 €.



Le groupe Archimbaud s'engage à respecter les obligations légales et réglementaires concernant la formation de ses collaborateurs à conduire des entretiens professionnels. Pour assurer la montée en compétences de certains collaborateurs, le groupe Archimbaud a recours au tutorat.



INDICATEURS DE SUIVI & PERFORMANCE

- % de collaborateurs ayant suivi au moins 1 formation dans l'année
- % des collaborateurs ayant eu un entretien de parcours professionnel sur les quatre dernières années
- Nombre moyen d'heures de formation par exercice et par salarié
- Budget annuel alloué à la formation



Principes de mise en œuvre de la politique Formation et gestion des carrières du Groupe

La mise en place de la politique Formation et gestion des carrières est de la responsabilité, dans chaque site, des directeurs de site et du référent QHSE avec le support du référent Ressources Humaines Groupe. Les chefs d'équipe interviennent également en support sur l'identification et le recueil des besoins.

1 Assurer un socle de connaissances obligatoires

Chaque directeur de site établit un plan de développement des compétences annuel dans le respect des obligations légales en matière de formation professionnelle. Il s'informe des formations obligatoires qui concerne les collaborateurs de son site et il établit, chaque année, un budget prévisionnel pour les réaliser.

2 Conduire des entretiens professionnels constructifs

Pour favoriser la montée en compétences des collaborateurs et conformément à la réglementation en vigueur, tous les salariés (CDD et CDI) bénéficient d'un entretien de parcours professionnel l'année de son arrivée et tous les 4 ans et/ou au retour de certaines interruptions (maternité, congé maladie > 6 mois, etc.). Tous les 8 ans, cet entretien s'accompagne d'un temps récapitulatif professionnel sur la période écoulée. Ces entretiens sont l'occasion de proposer aux collaborateurs qui le souhaitent des formations ciblées notamment liées aux mutations technologiques, organisationnelles et/ou aux évolutions réglementaires. Au-delà de la maîtrise technique des gestes pour le transfert du savoir-faire, la mise en place de tutorat auprès de certains collaborateurs, permet d'assurer leur montée en compétences.

3 Connaître les métiers du Groupe

Bien connaître les métiers du Groupe permet aux collaborateurs de pouvoir se projeter dans une évolution professionnelle : chaque nouvel arrivant (titulaire ou intérimaire) débute son intégration au sein du Groupe par une session de prise de connaissance du Livret d'Accueil interactif qui contient notamment un descriptif précis de chaque poste de travail. Ce dernier reste consultable à tout moment sur l'intranet du Groupe.