

Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises

Préambule :

*La présente note a pour objet de préciser les **engagements triennaux de l'entreprise adaptée sur les moyens à mettre en œuvre** pour soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en complément de l'annexe 1.2.C du contrat d'objectifs triennal.*

L'ensemble des actions proposées ne sont pas exhaustives et exclusives, les engagements doivent être alignés en cohérence avec les axes d'orientation économique et stratégique sur les 3 années du COT (décrit en annexe 1.2.B.)

1 Actions de développement des Ressources Humaines de l'entreprise adaptée

1.1 Développement des compétences et de la qualification des salariés

Exemple de moyens mobilisables :

- *Outil et processus de recueil des besoins de formation individuelle et collective des salariés*
- *Outil de formalisation du plan de formation de l'entreprise*
- *Utilisation des dispositifs d'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)*
- *Utilisation des périodes de professionnalisation*
- *Utilisation des dispositifs de validation des acquis et de l'expérience (VAE) complète ou partielle, de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) ou de reconnaissance des savoir-faire professionnels (RSFP)*
- *Utilisation des Congés Individuels de Formation (CIF)*
- *Utilisation du tutorat de salarié*

Situation actuelle dans l'entreprise des outils et/ou processus mis en œuvre

Les engagements en termes de moyens mis en œuvre sur la période triennale

Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises

1.2 Mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Exemple de moyens mobilisables :

- *Outil et processus d'un entretien annuel d'évaluation*
- *Outil et processus d'un entretien professionnel (consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi)*
- *Outil et processus d'élaboration d'un référentiel des métiers et des compétences (description de fonction, de poste de l'entreprise)*
- *Outil et processus d'élaboration d'un catalogue de formation de l'entreprise*
- *Formation des encadrants au management par les compétences*
- *Formation des encadrants à la conduite d'un entretien professionnel*
- *Formation des encadrants à l'accompagnement à la formalisation d'un projet professionnel individuel*
- *Formation à l'élaboration et au pilotage d'un plan de formation*

Situation actuelle dans l'entreprise des outils et/ou processus mis en œuvre

Les engagements en termes de moyens mis en œuvre sur la période triennale

Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises

2 Projet professionnel du salarié

2.1 Développement de la capacité du salarié à définir et à mettre en œuvre son projet professionnel (capacitation¹)

Exemple de moyens mobilisables :

- *Formations du type « construire son projet professionnel »*
- *Formation à l'utilisation du compte personnel de formation (CPF)*
- *Formation à l'utilisation du compte personnel d'activité (CPA)*
- *Mobilisation du conseil en évolution professionnelle (CEP)*
- *Mobilisation de bilans de compétences*
- *Utilisation des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)*

Situation actuelle dans l'entreprise des outils et/ou processus mis en œuvre

Les engagements en termes de moyens mis en œuvre sur la période triennale

¹ La capacitation (ou empowerment) se définit comme un processus d'accroissement personnel de son autonomisation et de sa responsabilisation en vue d'augmenter son pouvoir d'agir sur son environnement et ses situations vécues, afin de prendre en charge par soi-même sa destinée économique, professionnelle, familiale et sociale.

Note portant sur la capacité de l'entreprise adaptée à soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation du projet professionnel de ses salariés, en vue de leur valorisation, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises

2.2 Expression et formalisation du projet professionnel

Exemple de moyens mobilisables :

- *Outil et processus de recueil des souhaits de carrières des salariés*
- *Outil et processus de recueil des souhaits de mobilités (géographique, horizontale, verticale...) des salariés*
- *Outil et processus de recueil des souhaits de formation des salariés*
- *Outils et processus de formalisation des passeports de formation*
- *Outil et processus de formalisation des projets professionnels personnels des salariés*

Situation actuelle dans l'entreprise des outils et/ou processus mis en œuvre

Les engagements en termes de moyens mis en œuvre sur la période triennale