

PROFESSIONNALISATION DES SALARIÉS SANS QUALIFICATION

Les employeurs souhaitent porter une attention particulière aux salariés sans qualification au sein de la CCNT 66, en engageant les employeurs à privilégier ces salariés, « fragiles » sur le marché de l'emploi, dans leurs politiques de formation. Ces salariés doivent, en sus de l'expérience acquise dans les associations, bénéficier d'actions de formation, visant à augmenter leur employabilité sur le marché du travail.

Les organisations employeurs proposent que les salariés dont les activités ne requièrent pas un niveau minimum de qualification soient classés dans la position A « sans qualification ». Afin de garantir que ces salariés bénéficient des mêmes chances de progression professionnelle que les salariés qualifiés, une obligation pour l'employeur de proposer une formation au salarié est prévue conventionnellement selon les termes suivants :

*« Au terme de la période d'essai et après échange sur les objectifs professionnels du salarié en position « A », **l'employeur lui propose d'engager dans les deux ans une action de formation qualifiante.***

Si le salarié ne souhaite pas suivre la formation proposée, l'employeur lui proposera de nouveau une formation dans le cadre des entretiens professionnels. »

Il ne faut pas confondre cette obligation de proposer une formation avec l'obligation légale faite à l'employeur de former les professionnels afin de les adapter à leur poste de travail. L'objectif de cette formation est de permettre au salarié non qualifié d'atteindre un niveau de qualification qui facilitera son parcours professionnel au sein de l'association en postulant sur un autre poste ou en dehors de l'association. Il s'agit bien de permettre à ces salariés d'être plus solide sur le marché de l'emploi.

L'obligation de formation ne s'accompagne pas pour l'employeur d'une obligation de reclassement ou d'évolution du poste en cas d'obtention par le salarié d'un niveau de qualification. **Cependant l'acquisition de ce niveau de qualification devra être prise en compte dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences de l'association.**

Pour les salariés actuellement en poste, les entretiens s'inscriront dans le cadre des entretiens professionnels que l'employeur est désormais tenu de mettre en place.