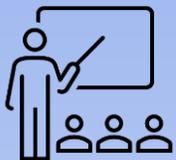




Institut Régional d'Education Ouvrière

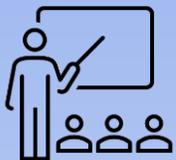


www.ireo.fr

Préparer l'après-confinement : la négociation de la formation professionnelle

Webinar du 5 juin 2020
animé par Pascal LEFEBVRE
Formateur IREO

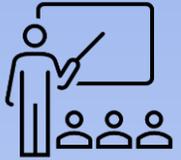
AVERTISSEMENT



www.ireo.fr

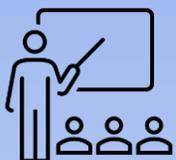
- Les contenus de ce webinar ont été réalisés à l'attention des usagers de l'IREO Hauts-de-France dans un objectif d'information.
- Ils ne peuvent pas être utilisés en dehors de ce contexte.
- Les contenus ne sont pas exhaustifs; ils sont datés et sont susceptibles d'évoluer dans le contexte de la crise sanitaire que nous traversons.
- Des éléments tronqués ou sortis de ce contexte ne sauraient être utilisés au titre de l'IREO

Précautions d'usage.



www.ireo.fr

- La durée du webinar ne permet pas de considérer toutes les options.
- Nous aborderons donc la question de la négociation de la formation professionnelle dans les entreprises disposant d'un CSE et du point de vue du salarié.



Introduction

Période de
confinement

Émergences de nouvelles organisations
et de nouvelles pratiques. Télétravail,
effectifs réduits, mesures de prévention
etc.

Conséquences

Pour les services RH : RETEX sur la période,
recherche d'opportunité, d'effets d'aubaine, de
Gains de productivité, de réduction des effectifs,
changements rapides d'organisation ...

Pour les salariés :
Problèmes d'adaptabilité »,
Risque de perte des capacités à
garder son emploi.

La formation professionnelle est un élément clé du maintien
dans l'emploi et de l'évolution professionnelle. Il est donc
indispensable de ne pas laisser l'employeur décider seul.



Institut agréé par le Ministère du Travail

Institut Régional d'Education Ouvrière

Panorama des axes d'accès à la formation.



www.ireo.fr

• Formations à l'initiative de l'employeur

~~Le plan de formation~~

Plan de développement des compétences.

La notion d'Action de formation élargie. Possibilité de négocier de nouvelles modalités AFEST, FOAD etc.

~~Période de professionnalisation~~

Pro A

Accès beaucoup plus restrictif. Perte de possibilité de d'optimisation du plan. Les entreprises ont besoin de trouver des moyens.

Alternance, Apprentissage, Stages etc.

Entretiens d'évaluation (EAD)
Entretiens professionnels

Appli « Mon compte formation ». Budget en €; Ouverture des possibilités de formation.

Possibilité de négocier des abondements en temps et en €. Abondements correctifs...

CPF.

• Formations à l'initiative du salarié

~~CIF~~

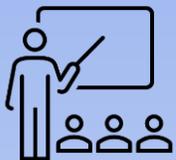
Le projet de transition professionnelle : CPF de transition

Fin des Fongecifs et Opacifs et OPCA. Les demandes sont à adresser à la Commission Paritaire interpro Régionale (CPIR).



Institut agréé par le Ministère du Travail

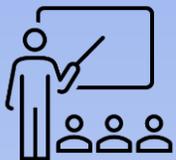
Institut Régional d'Education Ouvrière



www.ireo.fr

I. Plan de développement des compétences: une prérogative de l'employeur: une négociation souvent délaissée.

Le Plan de développement des compétences.



www.ireo.fr

Elaboration PDC:



Réponse à 2 obligations



Obligation de financement direct d'actions de formation pour remplir l'obligation d'adaptation au poste et de veiller au maintien la capacité à occuper un emploi.

Obligation de présenter aux représentants du personnel les projets de formation de l'entreprise.

L'analyse du projet et du bilan du PDC est une des missions essentielles du CSE : une source d'informations indispensable pour ouvrir une négociation.

Rester lucide sur ses capacités à négocier le contenu du PDC.



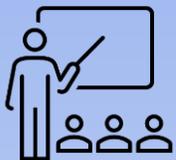
www.ireo.fr

Art. L.6312-1 « l'accès des salariés à la formation professionnelle est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un plan de développement des compétences ».

Le plan de développement des compétences est une prérogative de l'employeur.

Rares sont les entreprises qui négocient le contenu du plan.

- **A défaut de volonté de négocier : chercher d'autres axes d'ouverture.**



II. Les orientations stratégiques : un axe à ne jamais négliger.

Connaître la volonté de l'employeur.



Orientations stratégiques

A défaut
d'accord collectif

**Présence d'un
accord collectif**

**Application
de l'accord**

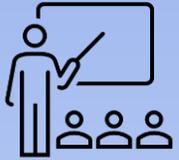
**Application des dispositions légales
supplémentaires :**

- Simple Consultation du CSE ou CSE-C.
- sur les orientations stratégiques de l'entreprise.
- sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- **sur les orientations de la formation professionnelle.**



Institut agréé par le Ministère du Travail

Institut Régional d'Education Ouvrière



www.ireo.fr

Ne pas se contenter des informations fournies. Les mettre en perspective avec vos valeurs et ce qui se fait dans l'entreprise mais également à l'extérieur.

Comprendre les orientations stratégiques de l'entreprise.

A minima, poser ces questions:

Pourquoi ces orientations stratégiques ?

Sont-elles cohérentes par rapport à la situation du marché et la concurrence ?

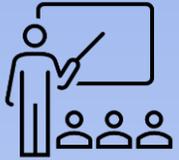
Avec quels moyens ?

Dans quelles conditions ?

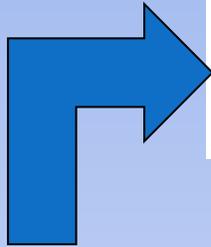
Toujours aborder les conséquences des orientations stratégiques sur :

- l'activité,***
- l'emploi,***
- l'évolution des métiers et des compétences,***
- l'organisation du travail,***
- le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux CDD, stages...***

Des orientations stratégiques à la formation professionnelle.



www.ireo.fr

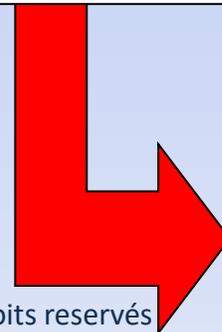


Présentation des orientations de la formation

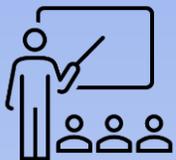


- **Au moment de la « consultation » du CSE sur les orientations stratégiques.**

Impératif: vérifier la suffisance moyens de formation par rapport aux orientations et besoins.



Le cas échéant: demander l'ouverture d'une négociation.



III. La GPE-PP : un lien évident avec le plan de développement des compétences.

Conséquences des Orientations stratégiques de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Négociation possible: Accord formation professionnelle

Négociation : Accord GPEC ou GPE-PP (Volet Formation)

Optimisation du plan.

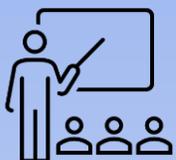
Budget



Prise en compte des entretiens annuels EAD

Prise en compte des entretiens professionnels

GPE PP/ Formation professionnelle des liens évidents à prendre en compte



www.ireo.fr

GPE

Gestion prévisionnelle des emplois : Négo du constat et mesure des écarts.

Métiers actuels

Organisations actuelles

Métiers attendus

Organisations attendues

Pour vous aider : observatoire des métiers de votre branche. CPNEF, OPCO, bilan de l'emploi, égalité Femmes hommes, etc.

05/06/2020

Durée de l'accord

Les RDV d'actualité Webinar de l'IREO - Tous droits réservés

PP

Parcours professionnels : mesures d'accompagnement et valorisation des parcours.

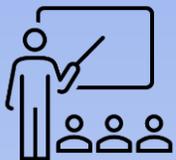
Initiative de l'employeur: Plan de développement des compétences

Initiative du salarié. CPF. CPF de transition

La Formation professionnelle est un élément essentiel du maintien dans l'emploi et donc des parcours professionnels



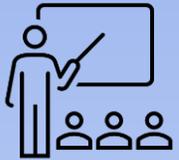
Institut Régional d'Education Ouvrière



www.ireo.fr

IV. Négociation de la formations que négociier concrètement ?

Formations à l'initiative de l'employeur, formations à l'initiative du salarié, que négocier?



Formations à l'initiative de l'entreprise. « Le PDC »

Formations à l'initiative du salarié.

Formations « Obligatoires »

Principalement la prévention des risques.

Formations « non-obligatoires »
3 axes: art. L.6321-1

Adaptation au poste

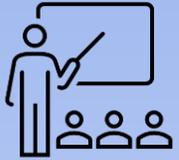
Capacité à se maintenir dans l'emploi

développement des compétences

CPF de transition:
négociation dans l'entreprise des conditions de départ et de la reconnaissance au retour.

CPF:
négociation possible dans l'entreprise.
Abondement.

Formations obligatoires à l'initiative de l'employeur.



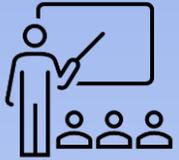
www.ireo.fr

- **Est dite « obligatoire », toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.**
 - On retrouve principalement
 - les formations à la prévention des risques ; habilitations, autorisations spéciales, conduite d'engins, CACES, etc...
 - Les formations obligatoires telles que le CAPA pour les avocats, les diplômes de médecin etc.

La liste de ces formations n'est pas négociable. En revanche, elle demande une vigilance particulière quant au suivi.

Commencer par obtenir la listes des formations obligatoires applicables dans votre entreprise, vérifier que les salariés les ont bien suivies. Par exemple, les CACES et les habilitations électriques.

Formations non-obligatoires à l'initiative de l'employeur: ne pas oublier les actions à la demande du salarié.



www.ireo.fr

**Formations dites
« non-obligatoires »
3 axes: art. L.6321-1**

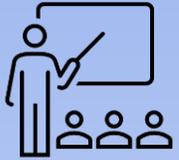
L'employeur est à l'initiative du choix de la formation.

L'employeur peut décider d'inscrire dans le plan une formation demandée par le salarié.

Possibilité de négocier l'accès aux formations du plan à la demande du salarié.

Ne pas oublier les demandes qui découlent des entretiens professionnels et d'évaluation.

Élargissement de la définition de l'action de formation. Soyez à l'initiative.



www.ireo.fr

Formations dites « non-obligatoires »

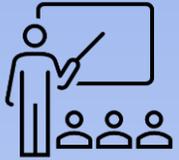
L'employeur est à l'initiative du choix de l'organisme de formation.

L'action de formation se définit comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

Proposez et encadrez des innovations : tutorat, l'AFEST, la formation interne, former des formateurs internes.

Proposer d'autres organismes lorsque celui qui est proposé n'est pas satisfaisant : retour sur expérience.

Formations non-obligatoires veiller à la qualité des formations.



www.ireo.fr

- N'entrent pas dans le champ de la formation les actions d'information ou de sensibilisation s'adressant à un public général ou indifférencié.

05/06/2020

Restez
Vigilants

- Ne sont pas des formations:
 - les actions généralistes de présentation de culture d'entreprise; la transmission de consignes;
 - les actions sans relation avec un poste de travail identifié : congrès, conférences, colloques, clubs, voyages d'études,
 - les actions dont l'objectif est le soin thérapeutique ou le bien-être personnel.
 - les actions dont l'objectif est le loisir ou la simple sensibilisation à une technique etc

Formations non-obligatoires mais au moins 1 tous les 6 ans.



www.ireo.fr

**Formations dites
« non-obligatoires »
3 axes: art. L.6321-1**

L'employeur est à l'initiative.

Une formation non-obligatoire minimum tous les 6 ans

A défaut : abondement correctif du CPF

Demander la communication du bilan des parcours professionnel (effectués tous les 6 ans)

Négocier la périodicité et les modalités d'appréciation de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel



Institut agréé par le Ministère du Travail

Institut Régional d'Education Ouvrière

Teneur et périodicité des entretiens: un levier pour négocier la formation.



www.ireo.fr

Entretien annuel d'évaluation (EAD)

Le salarié peut évoquer des besoins lors de cet entretien.

Négocier le cadre et la trame des échanges.

Inclure la formation professionnelle

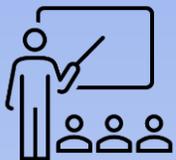
Veiller au référencement des demandes du salariés.

Entretien professionnel

Cadre légal : 1 entretien tous les 2 ans. Minimum une formation non-obligatoire tous les 6 ans. Bilan tous les 6 ans

Négociation possible de la périodicité, de la trame des échanges. De l'accompagnement et du suivi.

3000€ : Abondement correctif du CPF en cas de non respect des obligations.



Négocier le Plan de développement des compétences : la question des formations liées à l'adaptation au poste et au maintien dans l'emploi.

Vérifier le respect de l'obligation d'adaptation au poste. Les changements de poste ou de matériel doivent le cas échéant faire l'objet de formations.

- L'adaptation au poste et maintien dans l'emploi **relèvent de l'initiative de l'employeur.**

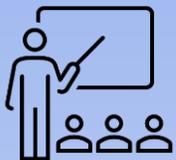
L'insuffisance de formation établit « un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail ».

Négo possible : toute situation d'échec au poste devrait s'accompagner d'une analyse de la situation et de la mise en place le cas échéant d'une formation. (renforcement de la loi par accord collectif)



Institut agréé par le Ministère du Travail

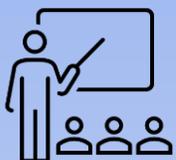
Institut Régional d'Education Ouvrière



www.ireo.fr

V. Négocier la formation à l'initiative du salarié.

Le CPF: comment ça marche?



www.ireo.fr

Il appartient au salarié d'ouvrir son CPF

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

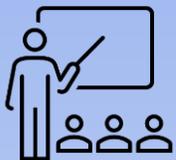
- Le CPF permet de suivre des formations à l'initiative du salarié.

Il est abondé de 500€ (800 € pour les personnes peu qualifiées) par an avec un plafond de 5000€.

Le salarié connaît son budget et peut s'inscrire aux formations sans attendre l'accord de l'employeur. Il peut compléter son budget s'il le souhaite.

Il peut être abondé de 3000 € à la suite du bilan tous les 6 ans si les entretiens professionnels n'ont pas été effectués ou s'il n'a pas suivi de formation non-obligatoire sur une période de 6 ans

Que négocier sur le CPF?



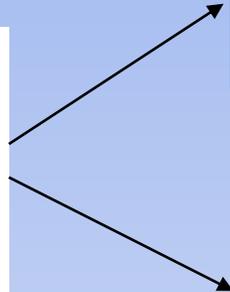
www.ireo.fr

**Le CPF est
à l'initiative
du salarié**



**Négociation d'un
abondement du CPF
par l'entreprise**

**Négociation de la
reconnaissance par
l'entreprise des
formations suivies
dans le cadre du CPF.**



**Abondement
financier**

**Abondement en
temps dans ou hors
temps de travail**

Les leviers de négociation.



www.ireo.fr

Profiter de la négociation d'un accord relatif aux entretiens professionnels et du bilan tous les 6 ans pour mettre en avant les revendications sur le CPF.

Le CPF est à l'initiative du salarié

Intérêts croisés

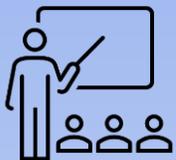
Les salariés attendent une reconnaissance des formations et un abondement du CPF

Les entreprises souhaitent éviter de payer l'abondement correctif (absence de formation et manque d'entretiens professionnels). Elles souhaitent optimiser leur plan en encourageant le CPF.

Fin de la professionnalisation: les entreprises doivent trouver d'autres bases d'optimisation.



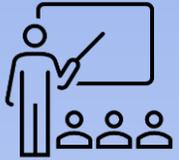
Institut Régional d'Education Ouvrière



www.ireo.fr

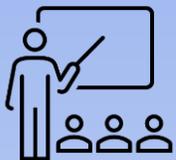
VI. A défaut d'accord : comment aborder les questions de formation par la négociation?

Il est toujours possible d'aborder les questions de formation professionnelle.



www.ireo.fr

- **N'oubliez pas de parler Formation Professionnelle !**
- **Chaque année lors des négociation sur :**
 - la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.
- **Tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés:**
 - Lors de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.



www.ireo.fr

- Merci de votre attention.
- Bonne négociation.

Merci de votre attention



www.ireo.fr

Retrouvez toutes nos informations et nos prochains webinars sur notre site:

www.ireo.fr

et sur les réseaux sociaux:

<https://www.facebook.com/ireo.nordpasdecalais/>

<https://www.linkedin.com/company/ireohdf/>



Nos prochains Webinars à voir ou à revoir

- Les accords de performance collective
- Déconfinement et handicap au travail: Comment agir en tant que représentant du personnel?

Et d'autres à venir...

Consultez régulièrement:

<https://app.livestorm.co/ireo>