

Janvier 2016

DÉCRYPTAGES

Les fiches outils à destination des élus

FORMATION PROFESSIONNELLE : COMMENT S'EMPARER DU SUJET ?

La loi Rebsamen d'août 2015 réorganise le dialogue social au sein de l'entreprise. Elle rassemble les négociations obligatoires avec les organisations syndicales en deux négociations annuelles et une triennale, qu'elle articule à trois grandes consultations qui regroupent les consultations récurrentes du comité d'entreprise. Dans ce nouveau système, les orientations de la politique de formation sont abordées lors de la consultation sur la stratégie tandis que les actions de formation sont traitées avec la consultation sur la politique sociale.

Pour négocier sur les orientations à trois ans de la formation dans le cadre de la GPEC (nouveau de la loi du 5 mars 2014), les délégués syndicaux peuvent s'appuyer sur les informations et analyses issues des consultations, notamment celles de l'expert-comptable du comité d'entreprise. Ces travaux vont leur permettre d'évaluer les besoins de formation dans l'entreprise, d'analyser l'accès et les modalités de la formation et de vérifier le respect des engagements de l'employeur.

The logo for ethix, featuring the word 'ethix' in a bold, blue, lowercase sans-serif font. The 'e' and 'h' are connected, and the 'x' has a distinctive shape.

37, rue de La Rochefoucauld - 75 009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr

DRESSER UN ÉTAT DES LIEUX DES BESOINS DE FORMATION

Enjeu

Dans un premier temps, les représentants du personnel doivent **identifier les besoins en compétences** de l'entreprise au regard de **l'environnement externe** (réglementation du secteur, mutations technologiques) et du **contexte interne** (projets stratégiques, investissements à venir, modifications organisationnelles, nouvelles techniques, départs à la retraite). La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », est propice à cette analyse. La consultation sur les orientations stratégiques (c. trav., art. L. 2323-10) met en perspective les orientations de la formation professionnelle¹ avec :

- ▣ la stratégie de l'entreprise,
- ▣ ses conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences,
- ▣ la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Avec cette consultation, les représentants du personnel devraient être en mesure **de déterminer les enjeux stratégiques propres à chaque métier et les publics fragilisés par les mutations économiques et technologiques**. Concrètement, l'objectif est de distinguer parmi les emplois au sein de l'entreprise et du secteur : les emplois « **menacés** » (en décroissance à court ou moyen termes), les emplois « **sensibles** » (susceptibles de modifications ou de transformations), les emplois

« **peu sensibles** » (dont la configuration sera globalement similaire), les emplois « **futurs** » (appelés à se développer²).

Sources d'information

L'analyse des représentants du personnel pour évaluer les besoins futurs en formation peut s'appuyer sur :

- ▣ les **supports de présentation** communiqués par l'entreprise à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques et ses conséquences,
- ▣ la **base de données économiques et sociales** (BDES), dont les indicateurs doivent comporter des données ou des grandes tendances sur les trois années à venir,
- ▣ les études réalisées par les organisations professionnelles du secteur et les observatoires des métiers, ainsi que les articles de fond de la presse spécialisée.

Ils peuvent **mobiliser Ethix** dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, en inscrivant l'analyse de la politique de formation comme un axe spécifique de mission. D'une part, l'expert-comptable du comité d'entreprise (CE) constitue un **levier pour obtenir des informations**, ayant accès à toute information qu'il jugera nécessaire au bon déroulement de sa mission (c. trav., art. L. 2325-37). D'autre part, il est en capacité **d'analyser la formation continue sous un angle pluridisciplinaire** (économique, financier, social, juridique).

1. Les orientations de la formation professionnelle définies dans le cadre de la consultation annuelle sur la stratégie doivent être cohérentes avec les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle, examinées par les partenaires sociaux à l'occasion de la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (c. trav., art. L. 2242-13).

2. Par exemple, avec le développement des nouvelles technologies, les recrutements de spécialistes du numérique, en systèmes d'informations et en gestion de la relation client, vont se renforcer dans les années à venir.

EXAMINER L'ACCÈS ET LES MODALITÉS DE LA FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Enjeu

Dans cette seconde étape d'analyse, l'essentiel est d'identifier pour l'année antérieure, l'année en cours et l'année à venir :

a) La nature des actions de formation. Il est indispensable de disposer d'une répartition détaillée des formations suivies par domaine³, au-delà de la segmentation en deux catégories prévues par la loi (adaptation au poste de travail et maintien dans l'emploi/ développement des compétences).

b) Leurs modalités de déroulement. Il convient notamment d'être attentif au développement des formations en *e-learning*⁴. Ce dispositif est prisé des entreprises car il permet de former un grand nombre de salariés à partir d'un simple poste informatique, pour un coût financier plus faible qu'une formation présentielle. Mais en fonction des domaines et des publics concernés, l'*e-learning* peut présenter des insuffisances sur le plan pédagogique. De plus, trop souvent les salariés ne disposent pas d'un temps spécifiquement dédié, les obligeant à réaliser leurs séances d'*e-learning* pendant leur temps de pause et/ou à leur domicile.

c) Les publics concernés. A minima le nombre de salariés formés et le nombre moyen d'heures de formation par personne en fonction de la catégorie professionnelle et du genre, et si possible de la classification et du métier. Il est important de recueillir à la fois le nombre de stagiaires (nombre de personnes inscrites à une formation) et le nombre de personnes formées dans l'année (chaque salarié n'est compté qu'une seule fois même s'il a fait plusieurs stages).

d) Les dépenses engagées. En ayant un chiffrage par type et par domaine de formation, ainsi que le montant total engagé dans la formation, qu'il convient de rapporter à la masse salariale de l'entreprise pour évaluer l'effort de formation consenti par l'employeur. Avec la loi du 5 mars 2014, la participation financière obligatoire des employeurs à la formation professionnelle continue a été révisée : les entreprises de 20 salariés et plus doivent y consacrer a minima 1% de leur masse salariale brute depuis le 1^{er} janvier 2015 (c. trav., art. L. 6331-9) contre

1,60% précédemment. Il peut s'avérer intéressant de comparer cette somme avec le montant de CICE dont bénéficie l'entreprise au titre de l'exercice, qui peut être une source de financement à mobiliser.

L'ensemble de ces informations va permettre aux représentants du personnel de répondre aux questions suivantes :

- ❑ Les formations engagées par l'employeur **correspondent-elles aux besoins identifiés précédemment ?**
- ❑ Des groupes de salariés sont-ils **désavantagés dans l'accès à la formation ?**
- ❑ L'entreprise respecte-t-elle ses **obligations de financement ?**
- ❑ Comment évolue **l'effort de formation ?**

Sources d'information

Pour recueillir ces renseignements, les représentants du personnel peuvent s'appuyer sur la **BDES**. La section consacrée à la formation professionnelle intègre des informations sur les investissements en formation et les publics concernés. Un décret d'application à paraître précisera le contenu précis des informations qui doivent y figurer.

Les élus du CE bénéficient par ailleurs **d'informations sur le plan de formation** de l'entreprise que doit leur communiquer l'employeur préalablement à la consultation sur la politique sociale (c. trav., art. L. 2323-15 et L. 2323-17).

Enfin, les représentants du personnel peuvent utiliser **les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle** des salariés que l'employeur est tenu de transmettre à l'autorité administrative (c. trav., art. L. 6331-32). Le contenu de ces informations sera défini par décret en Conseil d'Etat. **L'assistance d'Ethix dans le cadre de la consultation sur la politique sociale** peut être utile. L'expert-comptable du CE peut obtenir et traiter les données sur le déroulement et l'accès à la formation au sein de l'entreprise et les investissements réalisés par l'employeur, tout en les confrontant aux besoins de formation identifiés à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques.

3. *Savoir-faire métiers et techniques, hygiène-sécurité-environnement, langues, bureautique-informatique, etc.*

4. En pratique, l'*e-learning* (ou formation en ligne), désigne une formation suivie par un salarié à partir d'un poste informatique équipé d'une connexion à Internet. L'apprentissage s'effectue de façon autonome (sans la présence physique d'un formateur), à n'importe quel moment et depuis n'importe quel endroit.

CONTRÔLER QUE L'ENTREPRISE RESPECTE SES ENGAGEMENTS

Il est important de vérifier que les actions de formation continue menées par l'entreprise correspondent :

- ▣ aux orientations de la politique de formation arrêtées par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels,
- ▣ aux mesures envisagées par l'employeur, qui sont présentées au CE à l'occasion de la consultation sur la politique sociale.

Les accords collectifs ou plans d'actions issus de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (c. trav., art. L. 2242-8), qui peut traiter de sujets divers⁵, sont susceptibles de présenter des engagements et des objectifs à respecter de la part de l'employeur. Il est opportun de vérifier qu'ils sont suivis.

Les représentants du personnel peuvent également contrôler le respect des **accords collectifs ou plans d'actions négociés par les partenaires sociaux au niveau de la branche**. Parmi les négociations obligatoires de branche, l'une d'entre elles porte sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés (c. trav., art. L. 2241-6).

Enfin, il convient de **vérifier si l'entreprise est à jour sur les formations obligatoires**. Rappelons à cet égard que les représentants du personnel disposent de droits spécifiques : formation économique pour les membres du CE (c. trav., art. L. 2325-44) qu'Ethix assure, formation sur les conditions de travail et les règles en matière de santé et sécurité pour les membres du CHSCT (c. trav., art. L. 4614-14).

CONCLUSION

La formation continue est un des leviers essentiels de la sécurisation des parcours professionnels, tout particulièrement dans le contexte actuel, marqué par de profondes transformations technologiques et économiques, dont la révolution numérique est un des aspects. Pour accompagner les mutations professionnelles et sécuriser l'emploi des salariés,

il est primordial que la politique de formation soit adaptée aux projets stratégiques de l'entreprise. **Cette politique ne doit toutefois pas se limiter à la gestion des parcours professionnels dans le seul intérêt de l'entreprise**. Elle doit également être au service des salariés, en leur permettant d'accomplir les projets d'évolution professionnelle qu'ils ont choisis.

5. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (c. trav., art. L. 2242-8), insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (c. trav., art. L. 2242-11), prévention de la pénibilité (c. trav., art. L. 2242-12), contrat de génération (c. trav., art. L. 2242-14).