

La concertation autour du plan de formation (au sein du C.E.)

Toujours selon la CCT, le PF doit être concerté au Conseil d'Entreprise (ou en l'absence de C.E, à la délégation syndicale) : les objectifs, le tableau des formations lui-même, et les initiatives prises pour les « groupes à risque ».
(la « fiche concertation 3 » du guide IFP « concertation sur le plan de formation » reprend des points d'attention sur lesquels cette concertation pourrait porter)

Toujours selon la CCT, le PF, rédigé suivant le modèle sectoriel, doit être présenté pour concertation au Conseil d'Entreprise (ou en l'absence de C.E, à la délégation syndicale) :

- les objectifs,
- le tableau des formations lui-même,
- et les initiatives prises pour les « groupes à risque ».

Suit alors la concertation, qui débouchera éventuellement sur des adaptations.

Votre rôle en tant que DRH est de vous préparer aux questions des représentants de travailleurs pourraient vous poser lors de la concertation au tour du PF.

L'annexe page suivante et la « fiche concertation 3 » du guide IFP « concertation sur le plan de formation » reprend des points d'attention auxquels vous et la direction d'un côté, et les représentants des travailleurs de l'autre seront attentifs.



Vérifiez également que l'entreprise organise assez de formations pour répondre aux obligations de la CCT : la CCT 2015-2016 demande que le temps de travail consacré à la formation soit d'au moins 1,3 % du volume d'heures total.

Notre « guide de formation » explique comment calculer ce pourcentage (fiche-formation 1)

Annexe : exemples de questions et remarques possibles de la part des représentants des travailleurs

4.1 Questions et remarques en lien avec la méthodologie d'élaboration du plan de formation

- Comment le PF a-t-il été élaboré ? Une analyse des besoins a-t-elle eu lieu ? Si oui, comment ?
- Les chefs d'équipe, les travailleurs concernés ont-ils été impliqués dans la réalisation du PF ?

4.2. Questions et remarques en lien avec le contenu du plan de formation (PF)

- Selon nous, le PF pourrait encore être amélioré en organisant les formations suivantes :
- Pourquoi une telle approche pédagogique pour telle formation (ex. : formateur interne / externe, formation à distance, dans un centre, ...) ?
- La durée de telle formation est-elle suffisante ?
- Quel est le budget prévu ? Avez-vous pensé à demander les subsides disponibles ?
- Les formations seront-elles évaluées ? En particulier, les effets de la formation sur le terrain ? Si oui : par qui et comment ? Quid en cas d'échec / de réussite ?

4.3. Points d'attention

- Respecte-t-on l'obligation de la CCT 2015-2016 selon laquelle 1,3% du temps de travail doit être investi dans la formation des travailleurs ?
- Certains groupes de travailleurs ne bénéficient pas de formation :
- Les participants reçoivent-ils une attestation, un brevet, un certificat, ... ?
- Les travailleurs reçoivent-ils un aperçu des formations qu'ils ont suivies ?
- Les formations sont-elles organisées à des périodes (horaires) appropriées pour les travailleurs ?
- Le remplacement du travailleur qui va en formation est-il prévu ?
- La formation se déroule pendant les h de travail ? Si non, les h sont-elles payées ou récupérées ?
- Les chefs d'équipe sont-ils informés ? Sont-ils d'accord avec les objectifs de la formation ? Vont-ils assurer un suivi terrain ? Savent-ils comment assurer ce suivi ?
- Les travailleurs qui ont suivi une formation reçoivent-ils du temps et de l'espace pour mettre en pratique ce qu'ils ont appris ? Comment les chefs d'équipe vont-ils aider les collaborateurs dans la mise en pratique des nouvelles compétences ?
- Comment le PF va-t-il être évalué ? (ex. : les formations planifiées ont bien eu lieu, les personnes prévues ont bien suivi la formation, des formations non planifiées ont été données ?...