

Examen du plan de formation

La formation tout au long de la vie et l'anticipation des évolutions de l'emploi et des compétences trouvent difficilement une traduction concrète dans l'entreprise.

L'employeur n'est pas prompt à engager le dialogue social sur des thèmes qu'il gère unilatéralement. Pourtant la loi impose de consulter le CE sur les évolutions de l'emploi et des qualifications mais aussi de négocier les modalités d'information sur la stratégie de l'entreprise.

En parallèle, ce n'est pas évident pour vous de lier les informations sur les effectifs, la formation les qualifications...et ces prévisions.

Nous contrôlons la légalité des consultations et la cohérence des informations obligatoires. Pour traduire les enjeux, nous observons les tendances en matière de ressources humaines, les évolutions en cours, les écarts entre prévisions et réalisé. Votre expert assiste la commission dans son rôle de propositions mais aussi pour sensibiliser les salariés et communiquer sur les dispositifs existants.

L'analyse du plan de formation portera tant sur l'adéquation du programme et des populations formées au regard de la stratégie annoncée que sur les conditions d'accès à la formation des différentes catégories de personnel, la segmentation des stages d'adaptation au poste et du développement des compétences, la pertinence du processus de recensement des besoins et leur traduction par le service RH de l'entreprise.

Témoignage

« La commission du CCE a enfin trouvé sa place après le travail réalisé avec notre expert : nous allons au-delà de l'examen de la compilation des établissements sans empiéter sur le rôle des commissions d'établissement. Nous avons une vision sur la stratégie globale de l'entreprise, veillons à un budget équilibré entre les sites et au respect des priorités tout en proposant des efforts localisés en fonction des projets ou des risques de déqualification. Le recensement des bonnes pratiques est aussi appréciable. »