

# **BATIR SON PLAN DE FORMATION**

Webséminaire du 06 avril 2016

**Intervention : Marie-Christine PETIT**

Animation : Florent GUITARD

Ressources : <http://bit.ly/planformation>

LA CCN des offices de tourisme précise : L'élection des délégués du personnel avec suppléant est obligatoire dans tous les organismes occupant au moins 5 salariés.

11 salariés, doit on inclure les saisonniers ?

La réponse nécessite un éclairage sur le calcul des effectifs. Le document ci-joint y répond clairement (annexe 3 – Préparer ses élections)

Peut-on faire une information sur le projet de plan de formation à l'équipe et pas uniquement aux délégués du personnel ?

Oui c'est possible et même judicieux pour impliquer toute l'équipe dans les projets. Seule restriction : avoir obtenu un avis (favorable ou défavorable) des DP au préalable. Sinon, il s'agit d'un délit d'entrave avec les conséquences qui en découlent.

Quand un certain nombre d'heure nous est imposé par an et par personne, comment procéder à cet arbitrage par rapport au budget ?

Nombre d'heures imposé par qui ? Le code du travail n'impose rien, sauf 3h50 de formation pour justifier qu'il s'agit bien de formation et non d'information.

Dans le cas où les conventions collectives l'imposent, il faut « jongler » avec les différents dispositifs financiers (professionnalisation, CPF, plan de formation) et prévoir de la formation interne.

Comment peut-on prévoir des formations à 3 ans et anticiper un budget lié alors qu'on ne connaît pas les formations qui existeront à ce moment là ?

Un plan de formation pluriannuel permet de se projeter à long terme pour accompagner les projets de la structure. Il ne s'agit pas de cibler précisément les formations, mais d'en prévoir les contours et quelles compétences sont à développer pour préparer l'avenir (développer la relation client, comment s'adapter aux nouveaux modes de consommation...).

Il faut élaborer un projet de plan de formation et le présenter comme tel aux Instances représentative du personnel. Comme tout projet, le plan de formation peut être remanié en cours d'année et sur les années à venir. Il n'est jamais figé, on le réactualise selon différents scénarios, des projets abandonnés, etc....

Concernant le prévisionnel, la notion de maintien de salaire correspond à quoi ?

Il d'agit du salaire brut chargé des salariés en formation (et aussi celui des formateurs internes).

La salariée qui assure l'entretien des locaux est analphabète et n'est pas particulièrement motivée pour apprendre à lire et écrire. C'est un sérieux frein aux formations, pour ne pas dire une impossibilité. Comment faire ?

Un salarié ne peut pas refuser d'aller en formation, le refus peut être considéré comme faute professionnelle et donc « sanctionnable ». Dans ce cas particulier, il y a sûrement des appréhensions de la part de la personne. Il faut trouver le bon levier pédagogique (formation one to one), l'encourager, la rassurer. Je rappelle que l'employeur a une obligation de former, surtout les salariés « à risque ». Les Opca ont des fonds complémentaires pour l'alphabetisation.

Comment faire pour estimer efficacement les coûts des formations envisagées sans y perdre trop de temps ?

Il faut tout de même passer un peu de temps pour construire le projet de plan de formation ! Il ne s'agit pas d'une formalité, mais d'un levier pour le maintien dans l'emploi et le développement des compétences.  
Les coûts pédagogiques sont très accessibles par internet, quant au maintien de salaire, il faut prendre le taux horaire moyen chargé le multiplier par le nombre d'heures de formation.

Existe-t-il des outils efficaces pour préparer son plan de formation, depuis l'inventaire des besoins. AGEFOS-PME propose un outil en ligne mais je crois qu'il ne prend en compte que le plan une fois établi.

Il existe des logiciels (plutôt chers...). Les OPCA ont également des tableaux de bords à vous proposer.  
Sinon, c'est le traditionnel tableau Excel. Vous trouvez ci-joint un tableau de recensement des besoins (annexe 2).

Comment intégrer les éventuels projets de GPECT ?

Il faut avant toute chose en avoir connaissance. Dans un second temps, il est nécessaire d'identifier si ces projets ont des impacts en interne et des conséquences sur votre ligne politique (offre, relation client, web marketing...) et de quelle manière il faut envisager le développement des compétences de vos collaborateurs afin de les adapter aux nouvelles contraintes territoriales.

Les projets GPECT peuvent avoir des incidences directes sur le contenu des postes de travail et le maintien dans l'emploi.

La formation interne peut-elle être prise en compte dans le cadre des obligations de formation ?

Oui, il faut le même formalisme qu'une formation externe (sauf convention de formation et facture).

En cas, d'absence de délégué du personnel, on procède comment ?

Dans ce cas, il n'y a pas de présentation à faire. Vous pouvez si vous le souhaitez faire une information auprès de votre personnel, mais ce n'est pas obligatoire.

Le calendrier proposé lors de la présentation est-il indicatif ?

Il est à titre indicatif, vous pouvez le modifier. Il est cependant cohérent avec la présentation du plan à faire à son OPCA dès janvier afin d'obtenir des fonds (1<sup>er</sup> arrivé, 1<sup>er</sup> servi !!)

Dans l'obligation de former (Cf. diapo avec contrôle tous les 6 ans) : les formations collectives organisées par nos Relais territoriaux sont-elles incluses ?

Absolument ! Attention, seules comptent les formations qui durent au moins 3h50.

Est-ce qu'il y aura un webséminaire sur la mise en place d'un DP ?

Nous allons y réfléchir ! L'annexe 3 – Préparer ses élections apporte plusieurs éclairages néanmoins. Cependant, nous vous invitons d'ailleurs à nous faire part de tous vos souhaits en matière de professionnalisation dans les domaines du Management et de la Gestion des Ressources Humaines.

Quel est le nombre d'heures imposées par la marque Qualité Tourisme ?

Pour les Conseillers en séjours : Obligation 150h / agent réparti sur 3 ans : 50 % de la formation dispensé par un organisme de formation et 50 % pouvant être comptabilisé avec d'autres formats de professionnalisation (formation interne, éductours...)

Pour les autres personnels : Obligation 75h / agent réparti sur 3 ans : 50 % de la formation dispensé par un organisme de formation et 50 % pouvant être comptabilisé avec d'autres formats de professionnalisation (formation interne, éductours...).