

Le 4 décembre 2020

CONTEXTE ET CONTRIBUTION DE LA FORMATION A LA DEMANDE

VVest une entreprise issue de la fusion, en mai 2020, des Sociétés PP et TT. Elle a pour activité le design d'intérêt général et emploie 24 salariés. 3 stagiaires sont également présents. Les élections professionnelles ont été organisées en vue de pourvoir un poste titulaire et un poste suppléant. Aucune organisation syndicale n'a présenté de candidat au 1^{er} tour. Deux salarié.es se sont présentés au 2^{ème} tour lequel aura lieu dans la semaine du 8 décembre 2020.

Après avoir échangé avec les candidats aux élections du CSE, VV souhaite mettre en place une **formation réunissant représentants de l'employeur, élu(e)s et salarié(e)s autour des fondamentaux du Comité Social Economique dans une entreprise de moins de 50 salariés.**

En réunissant ainsi les parties prenantes dans la même formation, l'objectif de VV est de veiller à la **conformité** légale du fonctionnement du C.S.E tout en capitalisant **le dialogue** et la **confiance** déjà présents dans l'entreprise.

L'entreprise souhaite également que l'ensemble des salariés soit informé du rôle du C.S.E notamment *via* une **réunion de présentation**.

C'est dans ce contexte, qu'après échanges avec Monsieur RB, associé fondateur, et Madame CBP, candidate au poste titulaire, nous présentons notre offre de conception et animation d'une séquence de **formation commune** autour des fondamentaux du Comité Social Economique.

PUBLIC CONCERNE

Il s'agit de former **6 personnes** comprenant 2 représentants de l'employeur, 1 élue titulaire, 1 élu suppléant, 2 salariés non élus dont l'Office Manager.

Ces participants n'ont ni formation en droit social ni expérience dans le fonctionnement d'une institution représentative du personnel.

Cette formation n'est pas obligatoire.

Elle est souhaitée par le public concerné.

LA METHODE PEDAGOGIQUE PROPOSÉE

Compte tenu du caractère technique et dense de la matière, et de son évolution régulière, notre objectif pour cette formation est que les participants s'approprient **la logique et le sens** des règles applicables au C.S.E afin d'être capables soit de les mettre en pratique en autonomie soit de repérer les difficultés nécessitant un soutien interne ou externe.

Dans cette optique, nous utiliserons majoritairement :

- **Une méthode active** consistant à concevoir puis animer des activités dont la réalisation, au cours de la formation, permet aux participants de faire émerger, par eux-mêmes, les règles relatives au C.S.E plutôt que de les recevoir au travers d'un exposé magistral.

Ces ateliers se feront essentiellement en sous-groupe ou binôme réunissant représentants de l'employeur, représentants de salarié(e)s et salarié(e)s. Les ressources seront personnalisées en fonction des réalités de VV.

Cette méthode aura le double avantage de (i) faciliter l'appropriation de connaissances juridiques essentiellement nouvelles et de (ii) faire écho à la qualité du dialogue social voulu par VV.

Ce mode actif sera conjugué à des feedbacks et reformulations synthétisant les connaissances juridiques.

- **Des évaluations formatives** au fil de la session pour éventuellement combler certaines imprécisions ou incompréhensions sur le plan juridique.
- Un **document de synthèse** sera remis, via un lien, à la fin du dispositif laissant ainsi une trace précise des points essentiels.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- **Se repérer** dans le code du travail pour distinguer les règles applicables au CSE d'entreprise de moins de 50 salariés
- **Déterminer** le rôle du C.S.E « petit format » en s'appropriant la logique et le sens de ses principales missions
- **Faire le lien** entre les moyens accordés aux C.S.E et ses missions
- **Structurer** tant les réunions entre la délégation et l'employeur que leur retranscription
- **Identifier** les notions fondamentales du statut protégé des membres de la délégation du personnel.

LE SEQUENCEMENT DE LA FORMATION

Au stade de la conception, un **Comité de Pilotage** - composé de RB et CBP - sera mise en place pour veiller à ce que le contenu et les techniques de la formation soient en ligne avec les besoins et le public concerné.

Toujours en vue d'obtenir une autonomie dans le fonctionnement du C.S.E, nous vous proposons un déroulement en quatre étapes :

- **Etape 1 : une journée de formation**
Modalités : en présentiel
Durée : 7 heures
Thèmes : les fondamentaux du C.S.E hors la négociation collective
Calendrier : lors de la 1^{ère} quinzaine du mois de janvier 2021
Appréciation : « à chaud » en fin de journée

- **Etape 2 : une appréciation « à froid »**
Modalités : à distance
Calendrier : fin mars 2021
Objet : apprécier le transfert des connaissances acquises, en formation, lors du fonctionnement du C.S.E

- **Etape 3 : une remédiation de l'étape 1**
Modalités : à distance
Calendrier : 1^{ère} quinzaine d'avril 2021
Durée : 1 à 2 heures
Objet : consolider les contenus à partir des difficultés rencontrées par les participants

- **Etape 4 : une 2^{ème} session de formation**
Modalités : en présentiel
Calendrier : 2^{ème} quinzaine d'avril
Durée : 2 heures,
Objet : la négociation collective avec le CSE

RESSOURCES NECESSAIRES

Un accès internet, un vidéoprojecteur, une salle avec fenêtre et des tables/chaises modulables permettant de travailler en sous-groupe.

MODALITES FINANCIERES

Budget : Les honoraires pour la conception, l'animation et le support du module de formation dans ses 4 étapes seront de **[X]** soit [X] € au titre de l'animation et [X] au titre de l'ingénierie.

La formation se déroulera au sein des locaux de VV à Paris.

Convention de formation

Le Cabinet Dupard & Guillemin est agréé comme organisme de formation (n°11755160475) et est référencé DATADOCK.