

Mercredi 4 mars 2020



CCI TARBES
ET HAUTES-PYRÉNÉES

Missions Emploi Ressources Humaines des CCI Occitanie



Ce projet est cofinancé par le
Fonds social européen dans le
cadre du programme
opérationnel national « Emploi
et Inclusion » 2014-2020

ACTUALITES

CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Du nouveau pour le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle a été créé en 2014, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle.

Aux opérateurs accompagnant les demandeurs d'emploi (Pôle Emploi, APEC, Cap Emploi, Mission Locale), viennent désormais s'ajouter de nouveaux organismes sélectionnés par France Compétences.

En Occitanie ce sont les CIBC et les trois réseaux consulaires (Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres de Métiers et de l'Artisanat, Chambres d'Agriculture) qui ont été choisis pour accompagner les salariés (les actifs occupés du secteur privé) dans leurs évolutions professionnelles.

Depuis le 1^{er} janvier 2020 tout actif, salarié, indépendant, demandeur d'emploi ayant une activité, porteur de projet, quels que soient sa durée de travail et son statut...peut bénéficier gratuitement d'un conseil en évolution professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle sert à faire le point sur son projet professionnel, évoluer, se former, changer de métier, ...

C'est un espace pour parler formation, compétences et certifications professionnelles. C'est aussi l'occasion d'évoquer la mobilité ou la reconversion professionnelle, la création/reprise d'entreprise et d'obtenir des réponses à la diversité des besoins des demandeurs.

Les différentes étapes de l'accompagnement sont l'aiguillage, l'accueil individualisé (premier niveau de conseil), l'accompagnement personnalisé (accompagnement à la formalisation du projet professionnel et accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnelle)

Numéro d'appel unique : 09 72 01 02 03

En parallèle, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (du 5 septembre 2018) a créé les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR).

Ces CPIR sont dédiées à l'accompagnement du salarié dans son Projet de Transition Professionnelle. Elles ont aussi pour rôle d'identifier les besoins en matière d'emploi et de compétences au niveau régional, de contrôler le caractère sérieux du projet de reconversion d'un salarié démissionnaire (souhaitant être indemnisé par l'assurance chômage), d'organiser des actions d'information et des sessions de validation sur la certification du socle de connaissance et de compétences professionnelles, ou d'informer le public sur l'existence et les missions du conseil en évolution professionnelle.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2019, le Compte Personnel de Formation (CPF) peut être utilisé pour le financement d'un projet de transition professionnelle.

Deux décrets viennent compléter le régime du CPF-TP :

- Décret 2019-1439 du 23-12-2019 JO26 : les modalités de rémunération du salarié en Congé de Transition Professionnelle seront finalement les mêmes quel que soit l'effectif de l'entreprise. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises sont tenues de verser le salaire de leurs salariés en CTP et de se faire rembourser par la CPIR (délai d'un mois).
- Décret 2019-1549 du 30-12-2019 JO 31 : des règles spécifiques sont fixées pour les salariés intérimaires ou intermittents du spectacle. Les salariés intérimaires doivent justifier de 1600 heures travaillées dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire auprès de laquelle ils déposent leur demande de CTP.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée également un nouveau droit, très attendu par les salariés : un salarié peut démissionner et recevoir l'allocation chômage d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE).

Le dispositif permet, sous certaines conditions, aux salariés ayant démissionné de recevoir l'ARE.

Les dossiers éligibles sont les projets des salariés établis avec l'opérateur en conseil en évolution professionnelle :

- Nécessitant le suivi d'une formation ;
- Ou visant la création ou la reprise d'une entreprise.

Les conditions cumulatives suivantes doivent être remplies afin de bénéficier du dispositif :

- Être salarié CDI ;
- Justifier d'au moins 5 ans d'activité salariée continue chez un ou plusieurs employeurs ;
- Avoir un projet de reconversion professionnelle bien préparé et reconnu comme étant réel et sérieux.

Source : Loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018.

APPRENTISSAGE

Règles de dépôt

Un Décret vient préciser les règles de dépôt du contrat d'apprentissage qui ne fait désormais plus l'objet d'un enregistrement.

L'employeur transmet le contrat d'apprentissage à son OPCO dans les 5 jours ouvrables suivant la date de début d'exécution du contrat. Il est transmis accompagné de la convention de formation ou de la convention tripartite en cas de dérogation à la durée normale du contrat.

Lorsque le centre de formation est interne à l'entreprise, l'employeur transmet :

- Le contrat ;
- La convention tripartite le cas échéant ;
- Une annexe pédagogique et financière concernant la formation.

Si l'OPCO constate la méconnaissance d'une ou plusieurs conditions réglementaires et légales, il refuse la prise en charge financière du contrat par une décision motivée notifiée aux parties et au CFA.

L'OPCO doit se prononcer dans les 20 jours (le silence vaut décision implicite de refus, et non acceptation).

Toute modification ou rupture du contrat doit être transmise à l'OPCO. Cela fait l'objet d'une décision soit sur la prise en charge financière soit sur le maintien de cette prise en charge. La rupture est quant à elle transmise aux services ministériels.

Source : Feuillet Rapide Janvier 2020 ; Décret 2019-1489 du 27-12-2019 : JO 29

Le décret n°2019-1471 du 26 décembre 2019 généralise, pour une durée d'un an, le principe des emplois francs sur l'ensemble du territoire national (sauf la Polynésie française). Ce dispositif concerne les contrats de travail signés entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020.

Ce dispositif consiste en une aide financière versée à tout employeur qui recrute un demandeur d'emploi ou un jeune suivi par une mission locale résidant dans un quartier prioritaire de la ville, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins six mois.

Sont éligibles au dispositif :

- les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ;
- les adhérents à un Contrat de Sécurisation Professionnel (CSP) ;
- les jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeur d'emploi.

Les conditions d'éligibilité sont appréciées à la date de signature du contrat de travail.

Elles doivent être vérifiées par l'employeur sur la base des informations transmises par le salarié, à savoir l'attestation d'éligibilité remise par Pôle emploi ou la mission locale ainsi qu'un justificatif de domicile.

Ce dispositif concerne les entreprises et les associations mentionnées à l'article L. 5134-66 du Code du travail qui relèvent du secteur privé.

Les entreprises de travail temporaire peuvent bénéficier de ce dispositif.

L'entreprise, ou l'association, peut être établie n'importe où sur le territoire national.

Ce dispositif concerne le CDI (incluant les CDI intérimaires) et les CDD d'au moins six mois, y compris lorsque les salariés recrutés sont à temps partiel (l'aide est alors proratisée en fonction du temps de travail).

L'embauche en contrat d'apprentissage n'est pas éligible à l'aide emploi franc.

À l'inverse, l'embauche en contrat de professionnalisation d'une durée d'au moins six mois peut ouvrir droit à l'aide.

Par principe, pour bénéficier de l'aide l'employeur doit :

- être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement des montants restant dus ;
- ne pas avoir procédé, dans les six mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement en emploi franc ;
- ne pas bénéficier d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versée au titre du salarié recruté en emploi franc, à l'exception des aides mobilisables dans le cadre d'un contrat de professionnalisation et des allègements de charges patronales sur les bas et moyens salaires dite « réduction générale » ;
- le salarié recruté en emploi franc ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date d'embauche et il doit être maintenu dans les effectifs de l'entreprise pendant au moins six mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Le montant de l'aide accordée à l'employeur est de :

- 15 000 € sur trois ans (5 000 € par an) pour une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- 5 000 € sur deux ans maximum (2 500 € par an) pour une embauche en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins six mois.

Ce montant peut être proratisé en fonction de la durée effective du contrat de travail, de la durée hebdomadaire de travail et des périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de sa rémunération.

La demande d'aide est déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans un délai de trois mois suivant la date de la signature du contrat.

Elle est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail.

Elle est versée à un rythme semestriel à terme échu. Chaque versement est effectué sur la base d'une déclaration d'actualisation semestrielle de l'employeur justifiant la présence du salarié, transmise à Pôle emploi.

La déclaration mentionne le cas échéant les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération.

L'employeur doit tenir à la disposition de Pôle Emploi tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité à l'aide durant un délai de quatre ans à compter de la date de son attribution.

Source : Décret N°2019-1476 du 26-12-2019 ; www.travail-emploi.gouv.fr/emplois-francs/

CSE : AUTONOMIE DE GESTION D'UN ETABLISSEMENT DISTINCT

L'autonomie de gestion d'un établissement peut être reconnue, même si le siège de l'entreprise exerce un rôle central en matière de gestion du personnel et de fonction support.

Compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable d'établissement et à défaut d'accord majoritaire et d'accord conclu avec la majorité des membres élus du CSE, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Cette notion d'autonomie est issue de l'ordonnance « Macron » du 22 septembre 2017, N°2017-1386 et a donné lieu à un arrêt fondateur de la Chambre sociale de la Cour de Cassation : l'établissement distinct est celui qui présente une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et d'exécution du service.

La décision de la Cour de Cassation : il appartenait au tribunal d'instance de rechercher le niveau d'autonomie caractérisant un établissement distinct pour la mise en place du comité social économique au regard de l'autonomie de gestion des responsables.

Source : Feuillet Rapide Janvier 2020 ; Cass. Soc. 11-12-2019 n°19-17.298 F-PB

CONTROLE URSSAF : TRAVAIL DISSIMULE LIEN DE PARENTE

La Cour d'Appel de Toulouse censure le raisonnement de l'URSSAF en estimant dans une affaire que le travail n'était pas dissimulé mais qu'il s'agissait d'une entraide familiale occasionnelle.

Trois éléments permettent de définir la relation de travail salarié :

- l'exécution d'une prestation de travail ;
- une rémunération qui constitue la contrepartie de la prestation ;
- un lien de subordination du travailleur vis-à-vis de celui qui l'emploie.

L'existence d'un lien de parenté n'est pas exclusive de la qualité de salarié.

Néanmoins, étant donné l'obligation alimentaire légale existant entre ascendants et descendants, les services rendus doivent être considérés comme une manifestation de l'entraide familiale.

L'entraide se caractérise par une aide ou une assistance apportée à une personne proche de manière occasionnelle et spontanée, en dehors de toute rémunération et de toute contrainte.

Pour admettre un lien salarial, à l'inverse, il doit y avoir versement d'une rémunération.

Il faut également qu'il y ait un lien de subordination entraînant le versement d'une rémunération (en contrepartie d'une activité professionnelle reconnue comme salariée).

Source : Cour d'appel de Toulouse, 14 janvier 2020, RG n° 19/00076

UN LICENCIEMENT PRONONCE QUELQUES JOURS APRES L'ANNONCE D'UN BURN OUT EST DISCRIMINATOIRE

Un employeur ne peut pas ignorer l'appel à l'aide de son salarié, et encore moins le sanctionner pour cela. L'entreprise qui lance une procédure de licenciement huit jours après avoir reçu un courrier du salarié l'informant de son burn out commet une discrimination en raison de l'état de santé, affirme la Cour de cassation le 5 février 2020.

L'employeur a l'interdiction de sanctionner son salarié en raison de l'état de santé de ce dernier. Lorsque le salarié pense être victime d'une telle discrimination, il doit présenter au juge les éléments de fait qui la constituent, le juge étant chargé d'apprécier si ces éléments laissent supposer l'existence d'une discrimination. Si tel est le cas, l'employeur doit prouver que ses décisions mises en cause étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Dans les faits soumis à la Cour de cassation le 5 janvier dernier, un directeur commercial estime avoir été victime d'un licenciement discriminatoire. En face, son employeur soutient que le motif du licenciement n'était pas lié à l'état de santé du salarié, mais à une insuffisance professionnelle. Le salarié avait 25 ans d'ancienneté.

Alerte burn out !

Problème : les griefs tirés d'une prétendue insuffisance professionnelle semblent être nés très peu de temps après la réception d'un courriel envoyé par le salarié. Ce dernier y mentionnait avoir été arrêté par son médecin traitant pour burn out avant ses congés d'été, mais qu'il souhaitait reprendre le travail, contre l'avis du médecin. Huit jours après, il reçoit sa convocation à un entretien préalable de licenciement.

Une temporalité pour le moins douteuse, selon la Cour de cassation. "L'employeur avait engagé une procédure de licenciement à l'encontre du salarié, qui comptait 25 ans d'ancienneté, quelques jours seulement après l'envoi de son courriel d'alerte concernant la dégradation de son état de santé en lien avec le travail", affirment les juges. D'autre part, aucun des griefs invoqués à l'appui de ce licenciement n'était établi.

Dès lors, le salarié présentait bien des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé. Il est donc fondé à demander la nullité de son

licenciement, ainsi que des dommages et intérêts en réparation de la discrimination dont il a fait l'objet.

Dans le cadre d'une auto-évaluation remplie avant son arrêt de travail, le salarié avait sollicité un meilleur équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle. Suite au courriel évoquant son burn out, ses supérieurs l'avaient rencontré pour un entretien informel afin de s'entretenir au sujet de ses problèmes de santé. Six jours plus tard, le salarié se voyait reprocher la "non-réalisation du budget", un "manque de communication", ainsi que le fait qu'il "n'y était plus" aux dires de ses responsables.

Source : ActuEL-RH : 17.02.2020

QUOI DE NEUF

CORONAVIRUS : LES CONSEILS DONNES AUX EMPLOYEURS ET AUX SALARIES

Les services de santé au travail reçoivent de nombreux appels d'employeurs au sujet du coronavirus. Leurs personnels s'inquiètent d'un risque de transmission du nouveau virus lors du retour en France de salariés ayant voyagé en Chine. Voici les informations et conseils d'un médecin du travail et d'un avocat spécialisé et les nouveautés apportées par un décret publié samedi.

Après avoir recensé jusqu'à 12 personnes contaminées par le Covid-19 dit Coronavirus, la France comptabilise au 26/02/2020 trois nouvelles personnes atteintes par le virus.

Ce virus peut provoquer un simple rhume ou une pathologie beaucoup plus lourde comme un syndrome respiratoire aigu sévère (Mer ou Sras), la Chine ayant déclaré 2663 morts pour 77 660 cas d'infection recensés depuis le début de l'épidémie.

Alors que ce sujet devient un motif d'inquiétude dans le personnel des entreprises qui travaillent en relation avec la Chine ou au contact de personnes ayant séjourné dans ce pays récemment, le ministère de la santé publie un questions-réponses sur ce virus ainsi que plusieurs documents d'information :

- une note sur l'isolement des personnes ayant un risque modéré et élevé de développer la maladie;
- une note d'informations sur les voyageurs;
- les recommandations en France.

Employeurs, représentants du personnel et salariés peuvent aussi consulter avec profit le site de l'organisme Santé Publique France qui met régulièrement à jour sa note sur les pneumonies

associées au nouveau virus ainsi que sa fiche sur la conduite à tenir (voir ci-dessous). Enfin, un numéro vert a été mis en place : 0800 130 000.

Des Français rapatriés et mis à l'isolement

Après avoir suspendu ses vols vers Wuhan, Air France a annoncé l'interruption de tous ses vols vers la Chine. La France a également décidé le rapatriement d'environ 200 Français séjournant dans cette ville. Ceux-ci ont été confinés durant 14 jours, soit la période maximale d'incubation du virus, une personne étant contagieuse à compter de l'apparition des symptômes (fièvre, toux, etc.).

Ces personnes doivent continuer à être rémunérées par leur employeur

Pour l'avocat Michel Ledoux, la situation de ces rapatriés ne fait pas de doute : "Ces personnes doivent continuer à être rémunérées par leur employeur, et ce rapatriement ne peut pas s'analyser comme une suspension de leur contrat de travail". En outre, explique l'avocat, "si l'une d'elles devait développer des symptômes, sa maladie devrait être prise en charge au titre des maladies professionnelles, car elle l'aurait contractée à l'occasion de son déplacement professionnel ou de son expatriation en Chine". Au lendemain de leur arrivée en France, un décret a en effet prévu le versement pour ces assurés maintenus à l'isolement d'indemnités journalières (notre encadré).

Quid maintenant des situations individuelles s'agissant de salariés rentrés récemment de Chine après un séjour personnel ou professionnel ? Le gouvernement rappelle que les personnes ayant séjourné récemment en Chine doivent, en cas de signes d'infection respiratoire (fièvre et toux, difficultés respiratoires), contacter le Samu Centre 15 et éviter de se rendre chez leur médecin ou aux urgences pour prévenir toute contamination.

"Un employeur peut se tourner vers le médecin du travail pour connaître l'attitude à adopter lorsqu'un salarié est récemment revenu de Chine", conseille Anne-Michèle Chartier, médecin du travail et présidente de la CFE-CGC Santé au travail. Le médecin peut s'entretenir avec le salarié ne présentant pas de symptômes, poursuit-elle, afin de faire un point sur les zones et les contacts qu'il a fréquentés lors de son déplacement. L'employeur peut aussi décider, ajoute Anne-Michèle Chartier, de demander au salarié de rester chez lui tout en maintenant sa rémunération : "Après tout, lors des grèves de décembre et janvier, de nombreux employeurs n'ont-ils pas accepté le télétravail de leurs salariés ?"

Les employeurs font part de l'inquiétude de leurs personnels

"Depuis plusieurs jours, nous sommes souvent sollicités par les employeurs pour savoir ce qu'ils doivent ou peuvent faire", précise Katy Mamou, médecin du travail et référente risque biologique

au sein de l'ACMS, une association des services de santé au travail d'Ile-de-France qui couvre un million de salariés. Il s'agit d'entreprises travaillant dans les zones aéroportuaires, de celles ayant des salariés expatriés ou de nombreux salariés voyageant en Asie.

Sur des surfaces comme celles des colis, le virus ne survit que trois heures

L'ACMS organise d'ailleurs une permanence téléphonique tous les jours pour répondre à leurs demandes, qui ont redoublé depuis que l'Organisation mondiale de la santé a décrété une urgence sanitaire mondiale sur ce virus. "Nous les informons que le salarié ne devient contagieux qu'à partir du moment où il développe des symptômes. Certains s'inquiètent aussi du risque de voir le virus véhiculé par les colis envoyés de Chine. Nous leur apprenons que le virus ne survit que trois heures sur de telles surfaces, et donc qu'il n'y a pas de danger".

Attention à la discrimination !

Bien entendu, rien n'empêche l'employeur désireux de faire prévaloir le principe de précaution de proposer une période de télétravail à un salarié de retour de Chine. Mais sur ce point, Michel Ledoux, qui rappelle le très faible nombre de cas en Europe, modère les ardeurs de certains de ses clients employeurs. L'avocat ne craint pas de leur rappeler qu'il est interdit de discriminer certains salariés : "Nous sommes sollicités par des entreprises ayant beaucoup d'expatriés car leur personnel s'inquiète du retour de ces salariés. Nous leur rappelons que seul le médecin peut ordonner une quarantaine. Une mesure de télétravail peut être proposée par l'entreprise, mais sur la base du seul volontariat, et dès lors que le salarié auquel cette mesure s'adresse ne considère pas cela comme une discrimination".

Un décret ouvre la possibilité d'indemnités journalières pour les personnes à l'isolement

Paru samedi 1er février au Journal officiel, un décret du 31 janvier 2020 prévoit que les assurés sociaux faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou d'un maintien à domicile pour limiter la propagation de l'épidémie de coronavirus peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières d'assurance maladie, dans la limite de 20 jours. Cette ouverture de droit est possible sans que soient remplies les conditions habituelles relatives aux durées minimales d'activité, le délai de carence ne s'appliquant pas davantage "afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt".

Source : ActuEL RH 03/02/2020

Jeudi 12 mars 2020

ATELIER PRATIQUES RH : REUSSIR L'EVALUATION DES CANDIDATS EN ENTRETEN DE RECRUTEMENT

De 8h30 à 12h30, à la CCI du Tarn, site d'Albi, atelier animé par Corinne SAURAT, APEC

Contact Alain VAISSETTE : Tél : 05 67 46 60 00 - @ : a.vaissette@tarn.cci.fr

Mardi 17 mars 2020

MATINALE RH « L'INAPTITUDE : préoccupations et enjeux »

De 8h45 à 10h45, au Palais Consulaire CCI des Pyrénées-Orientales - Quai de-Lattre de-Tassigny, 66020 PERPIGNAN. Matinée animée par Maître Jessica MARIN, Avocate Département Social, Cabinet FIDAL, et Valérie MAYERUS, Directrice adjointe Gard /PO, CAP EMPLOI.

Contact Christelle SAURUE Tél : 04 68 35 91 08 - @ : c.saurue@pyrenees-orientales.cci.fr

Jeudi 19 mars 2020

ATELIER RH « Comment dénicher les bons profils dans les CVthèques et réseaux sociaux »

De 9h00 à 12h30, à la CCI Tarbes et Hautes Pyrénées - Centre Kennedy, BP 350, 65003 TARBES. Matinée animée par Corinne SAURAT, Consultante APEC Occitanie.

Contact Aurélie MALANDAIN Tél : 05 62 51 88 78 - @ : aurelie.malandain@tarbes.cci.fr

Jeudi 19 mars 2020

ATELIER RH « LES LEVIERS HUMAINS POUR SECURISER L'EXPORT »

De 9h00 à 12h00, à la CCI Gard, 12 rue de la République 30032 Nîmes, atelier animé par le Réseau Simon Associés, Benoît Colignon (Business France), Virginie Laroche, conseiller international à la CCI Gard.

Contact : Marie-Geneviève Brice Tél :04.66.879.881 @ : mg.brice@gard.cci.fr

Vendredi 20 mars 2020

ATELIER PRATIQUES RH : LE SOURCING DE CANDIDATS SUR LES RESEAUX SOCIAUX ET LES BASES DE DONNEES DE CV

De 8h30 à 12h30, à la CCI du Tarn, site de Castres, atelier animé par Corinne SAURAT, APEC

Contact Alain VAISSETTE : Tél : 05 67 46 60 00 - @ : a.vaissette@tarn.cci.fr

Mardi 24 mars 2020

MATINEE RH- L'HUMAIN AU SERVICE DE LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE

De 8h45 à 10h45, au Palais Consulaire (CCI Toulouse Haute-Garonne) – 2 rue d'Alsace Lorraine 31000 Toulouse. Matinée animée par **Maître Judith LEVY**, Avocat en Droit Social, Associé au Cabinet Barthelemy et **Monsieur Assaad EL AKREMI**, Professeur formateur à la Toulouse School of Management- Université Capitole I et Chercheur au CNRS.

Contact/Tél : 05 62 57 66 43 - @ : rh-competences@toulouse.cci.fr

PROCHAINS STAGES DE FORMATION

CCI OCCITANIE – POLES FORMATION

<http://www.sudformation.cci.fr/>

ACTUALITE « MODULES COURTS » - TBS FORMATIONS POUR L'ENTREPRISE

- **Bloc de compétence finance** : 10 jours étalés du 16 mars au 7 juillet (**Eligible au financement via le CPF**)
- **Initiation à la logique comptable** : 16 mars
- **Bloc de compétence Management et Leadership** : 10 jours étalés du 23 mars au 30 juin (**Eligible au financement via le CPF**)
- **Management et enjeux RH** : 23 et 24 mars
- **Bloc de compétence stratégie et innovation** : 10 jours étalés di 30 mars au 3 juillet (**Eligible au financement via le CPF**)
- **Analyse financière** : 26 mars et 2 avril
- **Manager à l'ère du digital** : 16 au 18 avril (**Eligible au financement Via le CPF**)
- **Gestion de projets** : 23 et 24 avril
- **Contrôle de gestion** : 11 et 12 mai
- **Transformation digitale** : 18 et 19 mai

Contact : Juliane MARTIN – Tél : 05 61 29 46 26 – @ : formations-entreprises@tbs-education.fr

TBS FORMATION CONTINUE - PROGRAMMES DIRIGEANTS (CYCLES LONGS RNCP – ELIGIBLES AU CPF)

- **« Métier : DIRIGEANT »** - 247 heures
(2 jours consécutifs par mois pendant 15 mois) – Titre RNCP niveau I « Dirigeant PME » – Eligible au CPF
Dates : 2 juin 2020 – Avril 2022
- **« OUTILS DE PILOTAGE DE L'ENTREPRISE – Responsable de Petite et Moyenne Entreprise »** – 133 heures
(2 jours par mois pendant 10 mois) – Titre RNCP niveau III « Responsable de Petite et Moyenne Structure » – Eligible au CPF
Dates : 28 avril 2020 – 12 janvier 2021

Contact : Geneviève FERNANDEZ – Tél : 05 61 29 46 42 – formations-entreprises@tbs-education.fr

FORMATION EN RESSOURCES HUMAINES ; GESTION ADMINISTRATIVE DES RESSOURCES HUMAINES BAC + 3 PROMOTION 2

L'objectif est de permettre à des collaborateurs de TPE-PME, de cabinets comptables, de service RH, de monter en compétences dans 3 domaines :

- **Paie et déclarations sociales/fiscales**
- **Gestion administrative du personnel, du développement des RH et des relations sociales.**
- **Pilotage RH ; tableaux de bord, indicateurs, SIRH**

Cette formation se déroulera au CCF Formation de Bourran (Rodez) sur un rythme de 3 - 4 jours par mois sur 10 mois ; **d'octobre 2020 à octobre 2021**

Elle est inscrite RNCP et peut bénéficier d'un financement CPF.

Contact : Lionel DELERIS – Tél : 05 65 75 56 99 – @ : l.deleris@aveyron.cci.fr

PRATIQUES RESSOURCES HUMAINES EN TPE/PME (diplôme universitaire en pratique ressources humaines)

Être en capacité de comprendre et traiter le volet ressources humaines dans l'entreprise (comprenant 6 modules) :

- **Module 1 : Droit du travail (35 h)**
- **Module 2 : Responsabilité sociale des entreprises (21h)**
- **Module 3 : Paie (28 h)**
- **Module 4 : Recrutement (21 h)**
- **Module 5 : Communication et gestion des tensions (14 h)**
- **Module 6 : Prévention santé et sécurité au travail (14h)**

Dates : à déterminer – Durée 133 heures réparties sur 3 ans

Lieu : Sud Formation Béziers CCI Hérault

Contact : Christophe MAILHE – Tél : 04 67 809 707 – @ : formation.beziers@sudformation.cci.fr