

Mercredi 2 novembre 2022



**Missions Emploi
Ressources Humaines
des CCI Occitanie**



Cette Newsletter vous est proposée dans le cadre de
l'offre SoluCClo Compétences RH

SOLUCCIO
Compétences RH

Retrouvez toutes les offres SoluCClo sur notre site Internet

AU SOMMAIRE

ACTUALITES

- **PLAN DE SOBRIETE : STRATEGIES "VERTES" POUR LES ENTREPRISES** Page 2
- **INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE** Page 4
- **HARCELEMENT, SEXISME ET HOMOPHOBIE** Page 5

JURISPRUDENCE

- **NOTIFICATION D'UN AVERTISSEMENT AVANT LICENCIEMENT** Page 8
- **ABSENCE PROLONGEE DU SALARIE ET LICENCIEMENT** Page 10

QUOI DE NEUF

- **OPCO SANTE ET PASS RH : LES CCI VOUS ACCOMPAGNENT** Page 11

NEW

Page 12

OFFRE DE FORMATION

Page 14



Alors que le gouvernement appelle les entreprises à mettre en place des plans de sobriété, de quels outils disposent-elles pour engager une réelle démarche de décarbonation ? Lors d'un webinaire organisé le 20 septembre, le cabinet Osborne Clarke a présenté des stratégies "vertes" que les services RH peuvent mettre en œuvre. L'occasion de faire le point sur les outils dont disposent les entreprises pour aller vers plus de sobriété énergétique.

Mobilité durable et télétravail, les deux outils légaux

La loi offre déjà aujourd'hui des dispositifs permettant aux entreprises de s'engager dans une démarche de développement durable et de mettre en place des "stratégies vertes", indique Karoline Kettenberger, avocate au sein du cabinet Osborne Clarke. Certes, ils ne sont guère nombreux. L'avocate cite la mobilité durable et le télétravail. "Côté mobilité durable, on a le forfait mobilité durable. L'objectif de ce dispositif est d'encourager le recours à des transports plus propres pour les trajets domicile-travail. Il est entré en vigueur le 10 mai 2020. C'est à ce stade une option et non une obligation pour les entreprises. Les entreprises peuvent le mettre en place par accord d'entreprise ou par une décision unilatérale de l'employeur (DUE) après consultation du CSE s'il existe. Ce dispositif vise au remboursement des dépenses exposées par les salariés pour leurs trajets domicile-travail en utilisant des moyens de transport alternatifs". Karoline Kettenberger rappelle que le plafond d'exonération a été relevé, depuis le 18 août 2022 et pour les années 2022 et 2023, de 500 à 700 euros par salarié par an. Le montant est porté à 800 euros lorsque l'employeur prend également en charge l'abonnement aux transports en commun. "Pour les établissements de 50 salariés ou plus qui ont un représentant du personnel, la mobilité durable est désormais aussi un aspect de la négociation annuelle obligatoire dans le but d'améliorer la mobilité des salariés entre leur domicile et leur travail via des mobilités durables", souligne l'avocate.

Le télétravail est lui aussi considéré comme "une action verte". "Il peut être mis en place par accord d'entreprise, par charte ou par avenant au contrat de travail, rappelle Karoline Kettenberger. Les points essentiels du télétravail sont à préciser dans ce document". Mais elle émet un bémol, citant une étude de l'Ademe de septembre 2020 qui "a pointé le risque d'un effet rebond". "Si le télétravail aide à réduire les déplacements entre le lieu de travail et le domicile du salarié, admet-elle, des études récentes démontrent que les salariés font quand même des déplacements alternatifs (amener et aller chercher les enfants à école etc...), entraîne une consommation énergétique en hausse au domicile du salarié et de la pollution numérique considérable en



télétravail (notamment due au flux de visioconférences). Tout cela est à prendre en compte dans le bilan CO2 de l'entreprise".

Les autres "actions vertes" que les entreprises peuvent mettre en place

"Les entreprises peuvent mettre en place d'autres actions comme par exemple la décarbonation de la flotte de véhicules de fonction, la réduction de la consommation d'énergie, la réduction des températures des bureaux dans le cadre du plan de sobriété. Comme il n'existe pas de cadre spécifique prévu par la loi, l'entreprise doit recourir aux dispositifs classiques pour formaliser les actions, les mettre en œuvre ou pour les sécuriser comme la DUE, les chartes ou les politiques internes qui peuvent être mises en place facilement par l'employeur. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit toutefois consulter le CSE s'il existe, et l'entreprise peut conclure un accord collectif pour les actions plus complexes ou plus complètes".

Karoline Kettenberger identifie deux options. "Il est possible de prévoir des clauses vertes dans les accords d'entreprises thématiques "classiques ou bien s'engager dans une stratégie verte et prévoir tout un programme complet qui couvre l'ensemble de l'entreprise. Il peut être alors intéressant d'engager des négociations pour un accord de méthode qui encadre tout le projet et qui fixe notamment toutes les étapes pour la mise en œuvre de la stratégie environnementale (inventaire des risques, analyse des impacts carbone, plan d'action adapté aux enjeux écologiques et aux besoins de performance de l'entreprise)".

Accompagner la mise en œuvre de ces "actions vertes"

Il convient par la suite d'accompagner la mise en œuvre de ces actions. "Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il est possible de prévoir des actions de formation et de sensibilisation dans le cadre de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) qui doit désormais également inclure les enjeux de la transition écologique, ou par des mesures de formation (CPF, VAE, bilan de compétences, mécénat de compétences)". L'avocate rappelle que les Opco se sont vu attribuer une mission nouvelle et spécifique pour accompagner les entreprises dans leur démarche de transition écologique. "Si vous cherchez des formations adaptées ou des idées de formation que vous pourrez mettre en place au sein de votre équipe ou de votre entreprise, les Opco peuvent vous guider ou même vous aider à mettre en œuvre des formations qui sont essentielles pour que les salariés comprennent dans quelle direction la société souhaite aller et pourquoi cela fait sens".

Et en assurer le succès via les dispositifs de rémunération

Afin d'améliorer les chances de succès de ces "actions vertes", Karoline Kettenberger recommande de mettre en place des incitations par la rémunération, individuelles ou collectives. "La performance environnementale de l'entreprise peut être un objectif mensuel ou annuel des plans de rémunération variable. Il est aussi possible de prévoir le versement de primes environnementales pour soutenir la réalisation de projets spécifiques (réduction d'impressions, de la consommation d'énergie, de la consommation des capsules de café etc...) à une échelle personnelle ou collective".



"Il est également possible d'insérer des critères environnementaux ou de performance écologique dans la formule de calcul dans les accords d'intéressement et de participation (baisse des déplacements professionnels polluants, des déchets, des consommables) par salarié, par unité de travail ou par établissement ou bien encore d'orienter l'épargne salariale vers des fonds de placement verts".

Source : Florence Mehrez (ActuEL RH)

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

DEFINITION DES MODELES DE PRESENTATION ET MODALITES DE TRANSMISSION A L'ADMINISTRATION

Un arrêté du 17 août définit les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

L'[arrêté du 17 août 2022](#) prévoit que l'ensemble des informations relatives à l'index de l'égalité doivent être renseignées par les entreprises concernées sur le site internet du ministère de travail, à la dernière rubrique intitulée "[Simulateur de calcul et formulaire de déclaration de l'index de l'égalité professionnelle](#)".

L'arrêté du 17 août abroge le précédent arrêté du 31 janvier 2019 et met à jour les données à transmettre au ministère pour tenir compte des modifications apportées par la [loi égalité économique et professionnelle, dite loi Rixain, du 21 décembre 2021](#) et de son [décret d'application du 25 février 2022](#). Il faut maintenant notamment indiquer si l'entreprise a bénéficié des crédits du plan de relance, préciser les modalités de publication de l'index et de chaque indicateur, donner la date de publication, l'URL du site de publication et les modalités de communication aux salariés des mesures de correction et des objectifs de progression. Le ministère du Travail, du plein Emploi et de l'Insertion a mis en ligne [une FAQ](#) ainsi qu'un dispositif d'accompagnement gratuit pour aider les entreprises dans leur démarche.

Source : Virginie Guillemain (ActuEL RH)



Qu'en est-il aujourd'hui de ceux qui, sur le lieu de travail, sifflent au passage d'une jolie femme ou se moquent d'un homme efféminé ?

Les choses ont radicalement changé. Ces comportements sont désormais totalement bannis et exposent leur auteur ainsi que leur employeur à de lourdes sanctions.

Du harcèlement, des insultes et agressions sexuels...

Hier les femmes étaient souvent victimes, au travail, de déclarations, d'agissements insistants, répétitifs ou isolés et d'avances sexuelles à peine dissimulées. Les homosexuels étaient méprisés ou moqués quand ils n'étaient pas insultés et/ou écartés systématiquement de toutes promotions.

... à la tolérance zéro

Harcèlement sexuel, sexisme ou homophobie sont aujourd'hui formellement interdits sur les lieux de travail. Le mot d'ordre est désormais l'éradication de ces comportements inappropriés, insultants ou indignes. Le bien-être au travail, le bien vivre ensemble et le respect des collaborateurs sont devenus la règle.

Cette dernière se concrétise en premier lieu par l'interdiction notamment en matière d'embauche, de carrière, de formation, de sanction disciplinaire et de licenciement, des discriminations fondées sur le sexe ou l'orientation sexuelle (C. trav., art. L. 1132-1), et de celles résultant de faits de harcèlement sexuel (C. trav., art. L. 1153-2).

Ces derniers ainsi que les agissements sexistes ou les agressions homophobes sont par ailleurs prohibés (C. trav., art. L. 1153-1 ; C. trav., art. L. 1142-2-1 ; D. n° 2017-1230, 3 août 2017) et font l'objet de mesures et/ou de sanctions spécifiques.

Mesures de prévention

Pour lutter contre les discriminations sexuelles et les autres, l'Accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 sur la diversité impose notamment aux entreprises :

- De sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise en y associant spécialement le CSE ;
- D'identifier les stéréotypes et de les démystifier ;
- D'apprécier objectivement les critères retenus pour le recrutement et le déroulement de carrière ;
- De mettre en place un comité élargi de la diversité, dans celles d'au moins 300 salariés.

De plus en plus d'entreprises désignent un correspondant qui anime un groupe de travail, en charge de préconiser des actions correctives. Elles mettent souvent parallèlement en place une



procédure permettant aux salariés concernés de signaler à ce correspondant, ou la direction elle-même, les agissements dont ils ont été victimes ou témoins.

Pour prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes les entreprises doivent également :

- Programmer des actions adéquates (Circ. min. DGT n° 2012/14, 12 nov. 2012 ; C. trav., art. L. 4121-2) ;
- Rappeler leur interdiction dans le règlement intérieur (C. trav., art. L. 1321-2) ;
- Informer les salariés des sanctions encourues et de leurs recours judiciaires ;
- Et leur communiquer les coordonnées des personnes qu'ils peuvent contacter (C. trav., art. L. 1153-5 ; C. trav., art. D. 1151-1).

L'Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 recommande par ailleurs aux entreprises de mettre en place une procédure appropriée pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement. Celles d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav., art. L. 1153-5-1).

Enfin, quel que soit l'effectif de l'entreprise, le CSE peut désigner parmi ses membres un référent en la matière (C. trav., art. L. 2314-1) dont les coordonnées doivent figurer sur l'information à communiquer aux salariés.

Sanctions encourues en cas de discrimination

En cas de discrimination sexiste ou homophobe portant sur le recrutement, une sanction disciplinaire, un licenciement ou l'accès à une formation, le coupable risque jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (C. pén., art. 225-2). Il en va de même lorsque cette discrimination est consécutive au refus de la victime de subir des faits de harcèlement sexuel.

Lorsque la discrimination ne porte que sur la rémunération, un reclassement, une promotion, une mutation ou le renouvellement du contrat de travail, et pour autant qu'elle soit liée à un harcèlement, la peine maximale encourue est d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende (C. trav., art. L. 1155-2).

Ces condamnations peuvent, le cas échéant, exclure l'entreprise des marchés publics (L. no 2014-873, 4 août 2014, art. 16).

Le salarié victime de ces discriminations peut saisir le Défenseur des droits afin qu'il soit mis fin aux agissements qu'il subit ou pour en prévenir le renouvellement. Il peut également demander devant le tribunal correctionnel, à la fois, la condamnation de celui qui en est l'auteur et la réparation du préjudice qu'il a occasionné. Il peut aussi agir devant le conseil de prud'hommes pour obtenir des dommages-intérêts ou, le cas échéant, faire annuler la décision qui a été prise ou les deux à la fois. Lorsque les faits le justifient, il peut également prendre acte de la rupture de son contrat de travail au tort de son employeur ou en demander la résiliation judiciaire pour manquement grave à son obligation de protection de sa sécurité et de sa santé.



Les membres du CSE peuvent, pour leur part, exercer leur droit d'alerte (C. trav., art. L. 2312-59).

Sanctions encourues en cas de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou homophobes

Le harcèlement sexuel est sanctionné par le Code pénal par deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (C. pén., art. 222-33).

Quant aux outrages sexistes, ils sont passibles d'une amende 750 € qui peut être portée à 1 500 € en cas de circonstances aggravantes (C. pén., art. 621-1).

Provocation, diffamation et injure non publique à caractère homophobe sont, enfin, punies d'une amende maximale de 1 500 €, ou 3 000 € en cas de récidive (D. n° 2017-1230, 3 août 2017).

Dans les deux premiers cas (harcèlement et sexisme), les conséquences et les autres sanctions sont, à quelques exceptions près, les mêmes qu'en cas de discrimination.

Rappelons enfin que l'auteur de tels agissements s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à son licenciement pour faute grave en cas de harcèlement (Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40.717). Ceux qui laissent faire et dont les fonctions impliquent qu'ils réagissent peuvent également faire l'objet d'un licenciement (Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-24.406).

Sources : liaisons-sociales.fr



Notification d'un avertissement avant le licenciement : une chance pour le salarié ?

Certains employeurs prennent la précaution de notifier un ou deux avertissements avant de licencier le salarié. Cette pratique peut se retourner contre l'employeur et rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il n'est pas rare que des employeurs, désirant se séparer d'un salarié, chargent un dossier afin de mieux se défendre devant le Conseil de prud'hommes. Ainsi notifient-ils parfois un ou deux avertissements avant le licenciement. Cette pratique peut parfois être fatale à l'employeur...

1/ Un premier danger pour l'employeur est de sanctionner les mêmes faits d'abord par l'avertissement puis par le licenciement.

Or, les doubles sanctions sont proscrites selon l'adage « non bis in idem » et la Cour de Cassation sanctionne les employeurs qui prononcent plusieurs sanctions pour de mêmes agissements. Autrement dit, des faits fautifs ayant déjà fait l'objet d'une sanction, même mineure, ne peuvent pas occasionner une nouvelle sanction.

Bien sûr, les lettres de licenciement sont souvent longues (quitte à licencier un salarié, autant lui reprocher beaucoup de choses) et couvrent d'avantage que ne couvrent les avertissements. De plus, les faits reprochés sont parfois des faits dits « continus » et il est admis que si un comportement fautif perdure, il peut donner lieu à une nouvelle sanction.

Mais les faits non couverts par l'avertissement sont-ils suffisants pour constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ? Le délai entre l'avertissement et le licenciement est-il suffisant pour apprécier la continuité d'un fait fautif ? L'employeur peut-il rapporter la preuve d'une nouvelle faute ? Pas toujours ! Et devant le Conseil de prud'hommes, l'employeur se retrouve piégé par sa propre prudence...

2/ Un second danger pour l'employeur réside dans sa méconnaissance de la distinction entre licenciement pour motif personnel et licenciement à caractère disciplinaire, notamment dans l'hypothèse d'une insuffisance professionnelle.

Si l'employeur estime que les résultats de son salarié sont insuffisants, il peut choisir entre un licenciement pour motif personnel (insuffisance inhérente à la personne du salarié) ou licenciement pour motif disciplinaire. Dans ce cas, l'employeur suppose que le salarié est capable d'exercer correctement ses fonctions et que les mauvaises performances alléguées proviennent d'un comportement fautif (paresse, mauvaise volonté, insubordination).

L'employeur peut être tenté de notifier d'abord un avertissement pour prévenir le salarié (et surtout charger le dossier) puis un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Mais l'employeur doit faire attention car l'avertissement est une sanction strictement disciplinaire, et la Cour de Cassation a décidé qu'un « licenciement précédé [d'une sanction



disciplinaire reliée à la cause de licenciement] présentait nécessairement un caractère disciplinaire ».

La Cour de Cassation a aussi jugé que l'employeur qui s'engageait sur la voie disciplinaire ne pouvait pas faire marche arrière. Le juge prud'homal, voyant que l'employeur, bien qu'ayant un motif réel et sérieux de licenciement, s'était placé à tort sur le terrain disciplinaire, ne peut rectifier l'erreur d'appréciation patronale : « Attendu, cependant, que le licenciement ayant été prononcé pour un motif disciplinaire, la cour d'appel, tenue par les termes de la lettre de licenciement, devait uniquement rechercher si le fait reproché au salarié constituait une faute ».

Or, un mauvais résultat n'est pas nécessairement fautif. Et à le supposer fautif, la faute n'a-t-elle pas déjà été sanctionnée par l'avertissement ?

3/ Le cas de Monsieur X, illustre bien les deux points qui précèdent.

L'employeur lui a notifié une longue lettre d'avertissement en janvier. Début avril, l'employeur lui notifie une longue lettre de licenciement pour insuffisance professionnelle. Même si les formulations divergent entre les deux lettres, on comprend bien que les reproches portent sur les mêmes catégories de faits, d'autant plus que la lettre de licenciement fait expressément référence à la lettre d'avertissement (« Nous vous avons déjà alerté sur cela »).

Monsieur X saisit le Conseil de prud'hommes et conteste point par point le licenciement. Mais en préalable, il soutient avoir été sanctionné deux fois pour le même motif : avertissement et licenciement. L'employeur soutient alors que « le licenciement de Monsieur X n'étant pas une sanction, celui-ci ne constitue pas une double sanction ». Il explique que la lettre de rupture est fondée sur une insuffisance professionnelle et non sur un comportement volontaire du salarié relevant du disciplinaire, que dès lors, les motifs du licenciement sont forcément différents de ceux de l'avertissement.

A ce stade, il est intéressant de noter la « fuite » de l'employeur : l'avertissement était censé préparer le licenciement et renforcer son bien-fondé, mais devant le juge prud'homal l'employeur s'en est plutôt désolidarisé en tentant d'expliquer que la première lettre visait des faits constitutifs de fautes disciplinaires et que la seconde lettre visait des faits constitutifs d'une insuffisance professionnelle.

Cette position était difficilement tenable en raison des références explicites de la seconde lettre à la première. D'une certaine manière, l'employeur s'est piégé lui-même...

La décision a été très favorable à Monsieur X. Le Conseil de prud'hommes a considéré que, si l'employeur a licencié Monsieur X pour « insuffisance professionnelle », il s'était « placé sur le terrain disciplinaire » pour sanctionner Monsieur X par un avertissement et que « les griefs invoqués dans la lettre de licenciement font référence explicitement ou indirectement et ce, de façon indiscutable, à ceux mentionnés dans l'avertissement ».

L'employeur n'a pas pu justifier de faits nouveaux et différents postérieurs à l'avertissement. L'employeur a donc été condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'avertissement a aussi été annulé. Monsieur X repart la tête haute.

Sources : Experts de l'entreprise, Marc Powell-Smith, Avocat, Barreau de Paris



L'absence prolongée du salarié doit désorganiser l'entreprise, pas le seul service

Dans un arrêt du 6 juillet 2022, la Cour de cassation confirme qu'en cas d'absences prolongées ou répétées d'un salarié, l'employeur ne peut le licencier que si les absences perturbent le fonctionnement de l'entreprise, et non du seul service, obligeant l'employeur à remplacer définitivement le salarié.

Dans un [arrêt du 6 juillet 2022](#), la Cour de cassation rappelle les règles de remplacement d'un salarié dont l'absence se prolonge.

Les absences du salarié doivent désorganiser l'entreprise et non le seul service

Un agent de piste engagé par la société Federal Express Corporation (Fedex Corporation) le 25 octobre 2000 est licencié pour cause réelle et sérieuse le 9 juillet 2008 en raison de ses absences. Le salarié conteste son licenciement. Il se pourvoit en cassation après que la cour d'appel a rejeté sa demande de dommages-intérêts et de licenciement sans cause réelle. Selon lui, ses absences n'avaient pas perturbé le fonctionnement de l'entreprise.

► *Rappelons que si l'article L.1132-1 du code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ce texte ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.*

S'appuyant sur ce principe, la Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel. En effet, les juges du fond avaient écarté la demande du salarié soulignant que l'employeur avait dû pallier l'absence du salarié par une organisation interne, et que cela justifiait bien le remplacement définitif de celui-ci. Toutefois, constate la Cour de cassation, la lettre de licenciement visait la désorganisation, non de l'entreprise, mais du service auquel appartenait le salarié.

Une solution constante de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme ici une solution constante. La perturbation doit être établie au niveau de l'entreprise et non du seul établissement ou service.

Lorsque l'entreprise comporte des établissements, le licenciement pour absence prolongée du salarié ne sera pas valable si l'employeur évoque des perturbations sur le fonctionnement du seul établissement (ou magasin) où travaille le salarié ([arrêt du 23 janvier 2013](#) ; [arrêt du 27 janvier 2016](#) ; [arrêt du 19 mai 2016](#)).

Elle a ainsi déjà eu l'occasion de préciser que le licenciement n'est pas valable si l'employeur invoque, dans la lettre de licenciement, une perturbation dans le fonctionnement du service dans lequel travaillait le salarié et non de l'entreprise ([arrêt du 1er février 2017](#)), sauf si les absences désorganisent l'entreprise ([arrêt du 5 février 2020](#)).

► *A noter toutefois : la perturbation d'un service essentiel pour l'entreprise peut justifier le licenciement du salarié absent ([arrêt du 23 mai 2017](#)).*

Source : Florence Mehrez (ActuEL RH)



OPCO Santé et PASS RH : les CCI d'Occitanie vous accompagnent

OPCO Santé – Prestation d'accompagnement RH+ : Les CCI d'Occitanie retenues pour accompagner les entreprises de ce secteur

Les trois volets d'accompagnement :

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés : volet collectif pour les mettre en lien, obtenir une réponse collective sur mesure et/ou individuelle.
- Structures entre 50 et 250 salariés : accompagner individuellement avec une réponse sur mesure
- Salariés de toutes structures : accompagner pour garantir l'employabilité et les compétences dans le secteur, fidéliser et fiabiliser les ressources internes.

En fonction des besoins de l'entreprise, le champ de l'accompagnement portera sur les thématiques :

- GEPP –Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels ;
- Recrutement et intégration ;
- Sécurisation des parcours –prévention des inaptitudes et usure professionnelle ;
- Marque employeur et attractivité ;
- Evolutions managériales et gestion du télétravail ;
- Organisation du travail, transformation et management ;
- Dialogue social ;
- Impact des fusions et regroupement.

PASS RH : Les CCI retenues par la Région Occitanie pour vous donner les clés pour réaliser vos projets RH

Objectifs du PASS RH :

- Faire le point sur vos enjeux/besoins RH
- Donner des clés pour réaliser vos projets
- Identifier les ressources mobilisables pour vous accompagner

Modalités de la prestation :

- 2 demi-journées pour définir vos priorités : un diagnostic et la définition d'un plan d'actions
- Une 3^{ème} demi-journée pour faire le lien entre recommandations et actions
- Un suivi à 3 mois de vos projets

Les bénéficiaires sont les TPE–PME de 1 à moins de 50 salariés.

Le coût de la prestation est pris en charge à 100% par la Région.

Contact : Emmanuelle VIDAL/Céline REYNIER – Tél : 05 65 77 77 08 – @ : c.reynier@aveyron.cci.fr



NEW !

DIFFICULTES DE RECRUTEMENT !



**Vous souhaitez recruter....
Mais
Vous n'avez pas suffisamment de profils,
Vous ne trouvez pas les profils adéquats,
Votre secteur et activité manquent d'attractivité,
Vous ne savez pas par où commencer,
Vous souhaitez acquérir des outils,
Vos salariés nouvellement recrutés ne restent pas,**

...

SOLUCCIO est fait pour vous !

RECRUTER EFFICACEMENT
UN ACCOMPAGNEMENT POUR RÉUSSIR VOS RECRUTEMENTS

OBJECTIFS

- Connaître les attentes à long terme avant d'engager une démarche de recrutement
- Définir clairement ses besoins et le profil de poste
- Trouver précisément son candidat et ses candidats
- Se donner toutes les chances pour recruter et garder un bon candidat
- Définir un processus personnalisé pour les meilleurs candidats

NOTRE PROPOSITION

- Des conseils personnalisés pour faire le point sur vos pratiques et vos outils
- Des accompagnements adaptés à renouveler votre processus de recrutement
- Des outils adaptés au profil de votre entreprise
- Conception d'outils de sélection sur mesure
- Accompagnement à la mise en place de votre processus de recrutement
- Mise en place d'un plan d'intégration du nouveau collaborateur

LES +

- Un ensemble de supports et documents mis à votre disposition
- Des pratiques innovantes
- Un accompagnement sur mesure par un conseiller CCI expert en RH

PUBLIC

- PME
- ETI
- ETES

TARIF

- Sur devis

POUR ALLER PLUS LOIN

- FSE+ 2021-2027
- FSE+ 2014-2020
- FSE+ 2007-2013
- FSE+ 2000-2006

CCI AVEYRON | VIDAL LACOMBE Emmanuelle - REYNIER Céline | SOLUCCIO

Contactez-nous !

**Contact : Emmanuelle VIDAL/Céline REYNIER – Tél : 05 65 77 77 08 –
@ : c.reynier@aveyron.cci.fr**



**PROCHAINS STAGES DE
FORMATION**

RETROUVEZ TOUTE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE DE NOS CENTRES :

12 - CAMPUS XIIème AVENUE :

<https://www.campus12avenue.fr/formation-professionnelle-continue/>

