

## **Point 5 : le projet de bilan Formation du S1 2012 (Information obligatoire)**

Le point de vigilance est le retard pris sur le plan de formation 2012, ensuite la formation des seniors et enfin le DIF

### **Retard sur le plan de formation**

Le bilan de formation est presque au niveau du réalisé du S1 2011 quant au nombre de salariés formés, au nombre global d'heures de formation, au nombre d'heures par salarié, au taux d'accès à la formation. L'effort de formation semble donc poursuivi dans les grandes lignes.

Toutefois, le bilan 2012 est en léger retrait sur le plan de formation 2012. Ainsi le volume d'heures de formation est à 46 % des prévisions du plan. Comme le nombre de stagiaires est légèrement supérieur à 2011, la cause de ce retard provient principalement des formations métiers qui sont à 44% des objectifs du plan, alors que les formations management et générales sont à l'étiage ou dépassent l'objectif (50% et 52%). Compte tenu du poids des formations métiers dans le réalisé (72% des heures), la perte d'heure n'est pas compensée et s'élève à 150 000 heures.

Par ailleurs les données du bilan formation ne sont pas toujours cohérentes, par exemple on passe du nombre de salariés formés au nombre de stagiaires ce qui rend la compréhension des données difficile.

### **Concernant le retard sur le plan, les questions ou remarques à la Direction pourraient porter sur :**

- qu'est ce qui explique le retard pris par les formations métiers ? Notamment faut-il déduire du nouveau mix distribution (multicanalité) le retard pris par les formations vente, au motif que la direction anticipe une baisse du nombre de vendeurs ? Que les formations destinées aux conseillers 2.0 ne sont pas encore disponibles ? Le retard général pris sur de nombreuses formations métiers dont celles liées au SI peut aussi faire penser qu'il s'agit purement d'une contraction des budgets en lien avec la baisse du business. Est-ce le cas ?
- Qu'elles sont les actions prévues pour rattraper ce retard ?
- Concernant le coût des formations, notamment le coût des formations externes (45% des heures) versus internes (55% des heures) rien n'est donné sur le coût ? Quel est le coût moyen de la formation par salariés ? Ceci est indispensable pour mesurer l'effort de formations (en plus des heures) et sa variation de le temps, les économies ou nouvelles dépenses réalisées.
- Il est nécessaire d'harmoniser les données dans le bilan et en particulier de donner systématiquement le nombre de salariés formés ET de stagiaires et non l'un ou l'autre.
- Bilan de compétences : seulement 42 bilans de réalisés sur le semestre ce qui ferait environ 80/an. Ce chiffre très faible est mis en regard dans le plan aux 1224 bilans internes pratiqués en Orange Avenirs. Il faut rappeler que les bilans Orange Avenirs ne sont pas des bilans de compétences au sens du code du travail, ni des formations et ne DOIVENT pas figurer sur un bilan formation.

Où alors la direction compte les actions des Orange Avenirs (bilan, ateliers, cap carrière et senior) comme des actions de formation ? Est-ce le cas ?

- Les congés individuels de formations sont en nombre insignifiant (9) alors que c'est un dispositif très utile pour acquérir de nouvelles compétences ou se renforcer dans son métier et que nous versons de l'argent à un collecteur. Les salariés méconnaissent cette possibilité. La direction compte-t-elle communiquer sur ce dispositif, quand et comment ?

### **Déficit de formation des seniors**

Concernant la formation des seniors, la présentation des données fournies par la Direction masque en partie le déficit de formation qui touche cette population, car elle insiste sur le taux d'accès qui paraît moins mauvais. En effet :

- les moins de 45 ans, 31 800 salariés, soit 32% de l'effectif UES bénéficient de 772842 heures soit 46% des heures de formation soit 24 par salarié et un taux d'accès de 80 %.
- les 45 ans et plus, 67 000 salariés, soit 68% de l'effectif, bénéficient de 896203 heures, soit environ 13,3 heures par salarié, un taux d'accès de 64%, avec une forte baisse selon l'âge :
  - 45 à 49 ans : 18 heures (14000 salariés)
  - 50 à 54 ans : 15 heures (23 000 salariés)
  - 55 à 59 ans : 11 heures (28 000 salariés)
  - > 60 : 5 heures (2500 salariés)

### **Concernant le déficit de formation, les questions et réclamations à la Direction pourraient être :**

- On a bien une illustration que l'entreprise arrête d'investir sur les salariés à partir de 45 ans et a fortiori 50 ans.
- Le taux d'accès à la formation fourni par la direction diminue beaucoup moins vite chez les seniors que le volume d'heures de formation : la durée moyenne des formations est d'autant plus courte pour les seniors. Comment la direction explique cette baisse de la durée en plus du nombre des formations pour les seniors (double peine) ?
- Nous avons besoin d'un focus sur la typologie des formations des plus de 45 ans (type de formations, nombre, durée).
- Les cap carrière, cap seniors, simulations TPS sont-ils des formations ?

**Concernant le DIF** : le DIF est stabilisé à un niveau de mise en œuvre constant : 9347 demandes contre 9236 en 2011, avec donc une hypothèse d'environ 280 000 heures fin 2012 (comme en 2011). La direction semble se satisfaire voire se congratuler de ce taux d'utilisation qui concernera seulement environ 13% des salariés. Dans ces conditions, le stock d'heures dormant dans les compteurs doit dépasser les 10 millions d'heures cette année, le taux d'utilisation de ce stock étant alors de 3%. Comme l'hypothèse d'un stockage des heures par les salariés pour des formations longues ne se vérifie pas (la moyenne reste à 20 heures), si rien n'est fait, la norme pourrait alors devenir la saturation des compteurs et donc la perte des droits annuels pour la majorité des salariés.

**Concernant le DIF, les questions et réclamations à la Direction pourraient être :**

- quel est le niveau actuel des compteurs DIF (nombre d'heures total, répartition des compteurs, 120, 100 etc.) ?
- quelles sont les orientations prises par les directions pour éviter la saturation des compteurs et la perte des droits ?
- la Direction doit se montrer plus volontariste pour une utilisation de ces heures, notamment pour des formations longues. Par exemple, aujourd'hui sur Performance, 70 % des offres d'emplois pour cadres exigent un anglais courant ou le bilinguisme, Orange étant une entreprise internationale. Il serait indispensable au titre du maintien de l'employabilité et de l'égalité des chances, de proposer des formations robustes dans le domaine. Un programme sur 2 ou 3 semaines permettrait de contribuer à cet objectif et à utiliser les droits au DIF.