

Au global ☹

C'est un plan en régression par rapport à 2012.

Il est en retrait sur le volume d'heures, sur la durée moyenne de formation par salarié avec cependant un taux d'accès à la formation identique situé à 85 %

	Plan 2012	Plan 2013	Plan delta12/13
heures	3 598 683	3 427 290	-5%
heures/ salariés	35	33,3	-5%
taux accès %	85	85	0%
dépenses(mil)	282	280	-1%

De plus, l'expérience des années écoulées montre que le réalisé est inférieur au planifié. En 2011, le bilan du volume d'heures réalisé a diminué de 5% par rapport au volume d'heures planifié pour cette même année.

Si la tendance du 1<sup>er</sup> semestre 2012 est prolongée pour l'ensemble de l'année 2012, l'écart entre le réalisé et le planifié serait de -8%. De plus, un phénomène pernicieux pousserait de façon mécanique le plan à la baisse : le fait que le plan d'une année soit basé sur l'année précédente. Ainsi de -5% en -- 5% chaque année, le plan perdrait au fil des années inéluctablement mais sûrement ses volumes de formation.

(heures)	2011			2012		
	Prevu	Realisé	Delta%	Prévu	Réalisé*	Delta%
axe A : métier	2 648 326	2 379 926	-10%	2 730 688	2 403 005	-12%
axe B: management	250 369	123 114	-51%	184950	184 950	0%
Axe C : formations générales	584 917	796 945	36%	683045	710 367	4%
Total	3 483 612	3 299 985	-5%	3 598 683	3 298 322	-8%
* réalisé 2012 tendanciel S1						
*delta base tendanciel S1						

Pour 2013, nous pouvons donc logiquement nous attendre à un réalisé en retrait d'environ 5%, qui amènera la formation délivrée à un niveau plus bas que les années précédentes. Nos élus dubitatifs s'interrogent sur plusieurs aspects :

- cette révision à la baisse du plan est-elle judicieuse dans le contexte actuel ?
- Comment notre groupe FT compte-t-il maintenir ou augmenter la qualification des salariés alors que la concurrence s'exacerbe et que le plan de formation CCUES pour 2013 -je cite (cf. p 4/139 projet de plan de formation 2013) a pour objectifs :

- d'anticiper les compétences de demain

- de proposer une offre de formation métiers

et d'accompagner les salariés tout au long de leur parcours professionnel, en droite ligne avec l'ANI 2009 (je le rappelle) et bien évidemment la GPEC.

- Le groupe FT a-t-il pris la mesure des défis technologiques qu'il doit relever et auxquels ses salariés sont confrontés au quotidien. Citons parmi ces défis imposés aux salariés du groupe, les défis technologiques :

- la convergence des services fixe, mobile et data

- la quadruple Play

- et le Cloud computing.

Et parmi le défi économique :

- développer la QS des réseaux tout en améliorant la performance économique. Mais plus que la technologie, les défis humains engendrés par l'expérience client et la posture client en vue de le fidéliser sont immenses et se transforment en de réelles exigences pour les salariés ?

**Analyses selon les catégories légales (code du travail) ☹**

	2012	2013	Delta 12/13	
catégorie 1 adaptation au poste	2 772 135	2 330 993	- 441 142	-16%
catégorie 2 développement compétences	826 548	1 099 029	272 481	33%
total	3 598 683	3 430 022	- 168 661	-5%

La catégorie 1 -adaptation au poste- est en forte baisse au profit de la catégorie 2 -le développement de compétences-. On peut ainsi craindre que la baisse de l'investissement dans l'adaptation au poste et le maintien de l'emploi ne soit la traduction d'une volonté de pousser les salariés à s'auto former et à se débrouiller pour acquérir par eux même et sur le tas les compétences nécessaires à la tenue du poste. **(Nous verrons par la suite, que la baisse de l'Axe A formation métiers conforte également cette tendance).**

Le salarié ne prendrait-il pas le même chemin que le client de notre entreprise, dépassé par les produits proposés et leurs usages quotidien. Des observations montreraient que les clients ne prennent plus la peine de consulter les sites Orange mais consulteraient des sites forum pour chercher des « bidouilles » ou des usages pratiques afin de se dépanner. Ces sites étant sans coût pour notre groupe.

Selon les axes de formation propres à FT  
(A métier, B management, C général) tab 3 P96/139

Les élus regrettent que La direction ne fournisse pas les données permettant de comparer le plan d'une année sur l'autre, parfois le nombre de stagiaires est donné ou le nombre de salariés formés ou les périmètres métiers sont indiqués. L'axe A fourni parmi les 65 pages du chapitre 2 mériterait la fourniture d'un tableau Excel afin de faciliter l'analyse dynamique des élus et membres de la commission.

(heures)	Plan 2012	Plan 2013	Delta 12/13 heures		stagiaires
axe A : métier	2 730 688	2 523 326	- 207 362	-8%	-28%
axe B: management	184950	165 459	- 19 491	-11%	-10%
Axe C : formations générales	683045	738 505	55 460	8%	13%
Total	3 598 683	3 427 290	- 171 393	-5%	-19%

**Depuis 2009, nous constatons une forte baisse des formations métiers confortées avec 28% de moins de stagiaires et 200 000 heures en moins de 2012 à 2013.**

Spécifiquement Axe A Formation métiers ☺

	Plan 2012	Plan 2013	Delta 12/13	
Client	1 396 364	1 482 622	86 258	6%
support	241 148	123 420	-117 728	-49%
Informatique Innovation Contenus	184 911	97 709	-87 202	-47%
réseau	909 258	839 161	-70 097	-8%
Total	2 731 681	2 542 912	-188 769	-7%

Tous les domaines de l'axe A sont en forte baisse excepté le domaine Client.

Nous remarquons particulièrement une baisse drastique de près de la moitié du volume d'heures dans les 2 domaines que sont le support et l'axe regroupant l'informatique l'innovation et les contenus ?

Par ailleurs nous avons noté avec intérêt (cf. p69/139) que la médiation sociale était citée dans le plan dans la formation RH.

Le parcours des DRH (cf. p70/139) avec 227h nous rassure également sur la formation de ces derniers et leurs capacités à gérer avec richesse le dialogue social.

Spécifiquement Axe B Formation management cf. tab4 p 97/139 ☺

Ces formations baissent de 10% en heure et stagiaire. Dans ce contexte, il est intéressant de constater que le module « reconnaître la performance » est le seul à augmenter considérablement

passant de 14% des heures de formation en 2012 à 30% en 2013...

Spécifiquement Axe C Formation générale cf. tab 4bis p98/139 ☺ quoique !

Cet axe étant le seul à présenter une croissance il est intéressant d'en analyser les formations

Axe C : formation générale	Plan 2012	Plan 2013	delta heures	
Total axe	683045	738 505	55 460	8%
Efficacité pro et perso	145 371	131 481	-13 890	-10%
Langues	159223	135730	-23 493	-15%
Bureautique	35151	56732	21 581	61%
Formation des formateurs	52536	49 385	-3 151	-6%
Santé et sécurité au travail	143091	240601	97 510	68%
dont				
DTF habilitation électrique	0	83870		
DTFsécurité technique	0	25812		

Concernant l'axe C, la plupart des postes baissent sauf la bureautique (plan Windows 7 probablement) et la santé et sécurité au travail.

La hausse de ce dernier poste est due à la présence de deux formations techniques de la DTF, habilitation électrique et sécurité technique qui s'apparentent à des formations métiers car nécessaires aux techniciens pour opérer que nous ne considérons pas comme des formations générales !

En conclusion, la hausse de l'axe C est donc en trompeuse, mais plutôt en baisse « proforma » si l'on soustrait ces 2 formations.

Citons également l'effort tout particulier de l'entreprise avec les 10 stagiaires prévus pour une durée globale de 210 heures au titre du module « former les DP, les DS et les élus à leur rôle » cf p 98/139 ! Nous leur conseillons d'explorer d'autres voies de formation ...et nous ne comparerons cette formation destinée aux porteurs de mandats et leurs interlocuteurs ...

Le DIF cf p 122/139 (228 000h) ☺

Le poids du DIF est très important pour certains postes – citons les langues pour 22% et la qualité de vie au travail, développement personnel pour la moitié (52%), la mobilité – En regard de la nouvelle orientation du DIF vers le hors temps de travail, il est à craindre que nombre de salariés diminueront leur engagement DIF. C'est un sujet d'inquiétude de notre organisation, sur lequel nous attirons tout particulièrement l'attention de la direction.

De plus, l'offre hors catalogue n'est pas développée.

Les Parcours-cursus-certifications cf p 102/139

	2012	2013	
Parcours de professionnalisation	732	563	-23%
Cursus de formation	8 445	9 734	15%
VAE ou certification*	1 688	1 474	-13%
Formation ponctuelle	254 019	202 307	-20%
	264 884	214 077	-19%

No comment

Parcours de professionnalisation cf p103 /129 (nombre de stagiaires) ☺

	2012	2013	
Client	194	178	-8%
Innovation Prospective	26	36	38%
Gestion Support	97	93	-4%
Technique Informatique	41	52	27%
Technique Réseaux	374	204	-45%
Total	732	563	-23%

Concernant les parcours de professionnalisation, la baisse globale de 2012 à 2013 est de 23%. Les baisses les plus significatives par leur importance sont constatées dans le domaine réseaux (-45%) et client -8%. Nous regrettons cette baisse du dispositif des parcours professionnalisation puisque c'est un dispositif gagnant gagnant pour l'entreprise et le salarié. En effet, ce dispositif permet au salarié de changer de métier et d'être promu au terme d'un parcours réussi. Pour l'entreprise, cette disposition lui donne l'occasion de réfléchir aux métiers en déficit et de proposer un cursus d'alternance structuré. De plus, la fluidification des salariés dans les métiers permet une meilleure adaptation de l'entreprise aux contraintes économiques et sociales qu'elles doivent surmonter.

Les contrats de professionnalisation ☺ cf p126/139

Ils sont prévus en augmentation de 8% de 2012 à 2013.

C'est un point favorable du plan car il permet -si l'entreprise le souhaite- l'insertion des jeunes (rappelée en notre instance par S R) ou la reconversion des demandeurs d'emploi de + 45 ans dans des conditions salariales favorables.

A ce propos, à l'occasion du changement d'OPCA, le groupe FT passant d'Auvicom à d'Opcalia, il serait judicieux de rediscuter la définition de nouveaux métiers et à leur reconnaissance pouvant bénéficier de ce dispositif. En effet, le choix des métiers exclut de fait certaines entités où la professionnalisation est une denrée rare... A titre d'exemple, SCE 4 accompagnements de contrats professionnalisation pour un total de 28h. Je vous rappelle que SCE emploie 6000 salariés environ.

Quelques réflexions sur l'équité de la formation

Le tab 10 « vision par classification » cf. p108/139

Ce tableau pourrait être présenté de façon plus simple avec notamment l'adoption du taux d'accès à la formation et de la durée moyenne pour chaque catégorie. Il serait plus lisible et permettrait de vérifier l'équité de l'effort de la formation selon le critère de la classification.

L'égalité Professionnelle... Orange Réunion !

Au niveau de l'UES le Rapport de Situation Comparée 2011 présenté en CCUES le 1<sup>er</sup> juin 2012 montre un équilibre de l'effort de formation entre les femmes et les hommes ; pour mémoire les hommes suivent en moyenne 32,4h de formation contre 0,7 heure de moins pour les femmes. L'accès à la formation, en revanche, est en faveur des femmes puisque 85 % d'entr'elles ont accès à la formation contre 82% des hommes.

Dans ce tableau global et positif, le bilan RSC 2011 d'Orange Réunion fait apparaître une différence de 27 H, oui 27 H en défaveur des femmes. Les hommes ont suivi, en 2011, 54h tandis que les femmes en ont suivi la moitié soit 27H. Les explications données concernant des problèmes de SI et de collectes de données et cursus technique sont ... une explication !

Notre Organisation attire donc la vigilance de la direction concernant ce « dysfonctionnement technique » et souhaite bien évidemment que cette inégalité -si elle est réelle- ne soit pas reconduite en 2012 et pour replanifiée par oubli pour 2013.

En conclusion, le plan de formation 2013 est un plan prévu à la baisse /2012 dans ses agrégats fondamentaux : volume d'heures de formation et durée moyenne annuelle de formation par salarié. La baisse des formations métiers fait craindre que les salariés apprennent en se débrouillant faisant ainsi leur, l'expression « nous avançons en marchant ». Le groupe, profitant de l'inquiétude de ses salariés et d'un discours anxiogène sur ses performances économiques ne construirait-il pas à l'instar d'internet 2.0 une formation 2.0 dans laquelle les demandeurs -càd les salariés- deviendraient les

acteurs partiels et les contributeurs de leur formation en alimentant les bases de connaissances de la formation.

Le changement de cap de l'entreprise à l'égard du DIF suscite notre inquiétude. En 2010, après avoir constaté qu'après 5 années d'existence le manque de succès de ce dispositif auprès de ses salariés et dans le cadre de sa nouvelle politique social, la direction a affiché sa volonté de promouvoir la prise du DIF. Depuis le second semestre 2012, le changement de cap est affiché par la prise du DIF en dehors des horaires de travail. Ce changement d'usage nous interpelle ... y compris au plan juridique !

Nous rappelons également le lien - évident et manifeste- qu'il existe entre la GPEC et le plan de formation ainsi que l'intégration du dispositif législatif de la formation tout au long de la vie du salarié.

Nous resterons vigilants sur ces points fondamentaux de la formation. L'ANI du 5 oct 2009 renforce la professionnalisation, la formation tout au long de la vie et la sécurisation des parcours de professionnalisation. Il faut donc bien intégrer ces priorités dans le plan de formation. Je vous remercie de votre attention.