



L'année 2022 se caractérise par un retour sur les niveaux de 2019 et le plan stratégique est plus que jamais prépondérant dans la délivrance de l'offre de formation. Il est vrai que la crise COVID a plombé les chiffres de 2020 et que la Direction n'y est, a priori, pour rien. Toutefois, nous regrettons qu'un effort supplémentaire sur les souhaits de formation des agents n'ait pas été fait par la direction.

Avec une moyenne de 5,6 jours de formation pour 2022, l'Etablissement arrive tout juste à remplir son obligation conventionnelle sans compenser la baisse des 2 dernières années. Cette augmentation de plus 15 % n'est due essentiellement que grâce aux formations CEJ, Packs Remob, prises de poste, Teams.

FOCUS SUR E-UNIVERSITÉ

Pour le SNU, que près d'un tiers des heures de formation sur l'e-université soit sur des compétences savoir-faire socles pose question.

Est-ce à dire que les formations proposées au catalogue ne permettent qu'une acquisition partielle des connaissances et que les agents ressentent le besoin de compléter leurs formations par ce biais ? Ce qui nous paraît plus inquiétant est que 50 % portent sur les savoir être. Quelle analyse peut-on en faire ? Pour nous, un malaise est peut-être sous-jacent chez les agents : soit ils ne se sentent plus en phase avec les attendus de l'établissement, soit on leur fait comprendre qu'ils ne sont pas à la cible et qu'ils doivent eux-mêmes palier aux lacunes du plan de formation.

TAUX DE SATISFACTION

Ce taux semble plutôt correct mais si nous rapportons le taux de satisfaction aux taux de répondants (52%) nous n'arrivons qu'à 45,6 % de satisfaction. Il faut poursuivre l'effort pour améliorer le taux de répondant pour avoir une image plus fidèle à la réalité. Par contre, **nous n'avons aucune mesure sur l'efficacité de la formation** pour permettre des réajustements du module de formation.

TAUX D'ACCÈS A LA FORMATION

Les taux d'accès par filière sont : Manager : 77 % Relation de Service : 70 % - Fonction Support : 66 %. Même si on peut se réjouir des bons résultats des 3 filières, nous voyons clairement l'orientation voulue par la direction sur la modalité de délivrance : **ce sont les managers qui sont privilégiés sur le présentiel, tant mieux pour eux. Nous aimerions voir une évolution dans le même sens pour les autres filières.**

PES et la DG restent une fois de plus les parents pauvres de la formation. Comment expliquer ces résultats récurrents ? Manque de produits formation dispo, le temps, inadéquation... Il semblerait que les modules présents au catalogue ne soient pas adaptés à ces 2 établissements.

TAUX DE COUVERTURE DES BESOINS INDIVIDUELS

2022 n'a pas rattrapé le retard pris pendant la crise COVID malgré le plan de ascendant. **En effet, plus de la moitié des besoins ne sont pas couverts par le plan de formation et pour le SNU, l'e-université ne doit pas être un palliatif aux lacunes du plan de formation.** Il n'est pas normal qu'un agent doive se tourner vers un autre dispositif. L'offre de formation doit permettre une couverture maximale des besoins exprimés.

Pour une analyse plus fine, il aurait été judicieux de savoir quelle est la proportion de besoins exprimés par l'agent pour lui-même et non sur proposition par le N+1. Cela nous permettrait de distinguer ce qui relève d'une demande strictement individuelle de ce qui relève des besoins de l'établissement.

PRÉSENTIEL VS DISTANCIEL

Nous constatons que la formation à distance bien que moins importante en volume mobilise toujours plus d'agents. **Ce qui nous amène à réitérer nos demandes faites lors des réunions CPNF de diminuer voire de stopper les modules de très courtes durées qui ne sont pas satisfaisants.**

Le volume important du présentiel / distanciel s'expliquerait par le recrutement de nouveaux collègues ce qui est une bonne chose mais qui masque une réalité pour les agents en place qui, eux, font plus de distanciel. L'inadéquation du schéma territorial d'implantation des lieux de formation pourraient également expliquer la montée des stagiaires en distanciel.

Le fait que l'abstention soit de 30 % en e-learning et de 9 % en présentiel, nous conforte dans notre demande d'inscrire, dans le probable accord formation à venir, que le présentiel soit la norme à Pôle emploi en matière de délivrance de la formation.

DISPOSITIFS DE FORMATION INDIVIDUELS

Nous ne pouvons que déplorer la faiblesse du nombre de dossiers. En l'absence d'abondement financier complémentaire de l'établissement (demandé par le SNU entre autres) pour l'ensemble des agents, cette situation risque de perdurer.

- CPF Privé : 48 dossiers acceptés pour combien de refus et pour quels motifs ? Combien hors temps de travail ?
- CPF Public : 33 dossiers acceptés pour combien de refus et pour quels motifs ?
- PTP : 2 dossiers sur 3 sont rejetés par Transition Pro, pour quels motifs ? En quoi consiste la construction avec l'établissement ?
- CFP : 12 dossiers acceptés pour combien de refus et pour quels motifs ? Que de questions sans réponses !!! Enfin, il eut été intéressant avant l'antériorité sur les 3 dernières années. Cela permettrait de mieux accompagner les collègues et éviter de monter des dossiers qui n'ont aucune chance d'aboutir.