

Objectif du projet présenté au CE du 14/15 janvier :

- Regrouper les formateurs internes retraite et calls au sein de la DRH
- Développer un réseau de formateurs occasionnels issus des métiers

Arguments RH :

- Limiter les coûts de formations internes/externes, supprimer les prestataires
- Honorer des besoins immédiats de 30 formateurs « occasionnels » dans le cadre des chantiers UR
- Proposer des « évolutions de carrière » à des conseillers avec ces missions ponctuelles
- Centraliser des équipes de formateurs dispersées sur différents métiers (retraite et relation client).
- Prendre en compte les évolutions technologiques et pédagogiques dans le domaine de la formation

Sur le papier, de belles intentions que l'UNSA ne peut qu'approuver, mais dans la réalité cela donnera quoi ...

Nos constats et inquiétudes :

Un manque total de considérations pour nos formateurs permanents en leur demandant :

- De « saisir toute opportunité de quitter le service » mais en leur demandant de rester investis pour le gros travail à venir dans le cadre du chantier UR de la SE.
- De coacher les formateurs occasionnels à venir qui prendront probablement leurs tâches.

Une ignorance évidente de la fonction :

- Estimer entre 5 à 10 jours la durée d'implication des formateurs occasionnels c'est oublier que pour bien faire son travail c'est 70% du temps qui doit être consacré à l'appropriation d'un outil avant de pouvoir le dispenser aux autres !
- Qu'être PEDAGOGUE et avoir un comportement adapté, cela s'apprend avec des techniques et beaucoup de temps.
- QU'avoir un rapport non hiérarchisé lors de la dispense d'une formation, c'est primordial pour garantir de bons échanges !

Un flou artistique sur les missions du formateur occasionnel

- Une formation dite diplômante mais à prendre sur leurs DIF personnels.
- Une mauvaise estimation de la durée de leurs missions mais à faire EN PLUS de leurs cœur de métier. Gestion à suivre...
- Une semi-implication, ils peuvent occasionnellement être sollicités pour des travaux de conception mais ce n'est pas leurs rôles.
- Que dire de la fiche fonction des salariés sélectionnés, rien pour la DRH...
- Une démarche de sélection bien imprécise : des REQ, des conseillers référents, et/ou être identifié par les managers et la RH dans le cadre des revues de personnels.
- Une reconnaissance financière « hypothétique » de ces missions ponctuelles MAIS qui sera « pompée » sur le budget disponible pour les autres collègues du service.

On ne fait pas d'omelette, sans casser des œufs, dit-on ! Mais l'UNSA ne peut que constater l'énorme gâchis sur l'équipe de formateurs actuels. A l'aube d'un rapprochement à venir, on peut s'interroger sur le devenir d'autres métiers dans le groupe.