

COMMISSION FORMATION DU 8 NOVEMBRE 2016

Participant

- Magali ERAUD CFDT
- Marie-Annick BALCON CFDT
- Myriam BOUZAR CFE-CGC
- Sandra GAUTIER FO

- Nathalie COUPPE Service Formation, invitée

Absentes excusées :

- Maley UPRAVAN FO
- Christelle DELFORTRIE CGT
- Sandra MORIN CGT
- Jocelyne PELLETIER CFE-CGC

Analyse des documents : BILAN DES ACTIONS DE FORMATION REALISEES ANNEE 2015

Sur 2015, 1630 salariés ont reçu une formation sur un effectif CDI de 1658 personnes. Ce sont des salariés du réseau et du Back Office soient sur 1783 salariés qui ont bénéficié de formation. En effet, seulement 6 employés du dépôt ont perçu une formation sur 2015 (Caristes Caces Catégorie 1,3 et 5).

21% des stagiaires sont des employés, 72% sont des agents de maîtrise et 7% sont des cadres.

La commission relève que le budget global consacré à la formation professionnelle par l'entreprise a été de 2,60% de la masse salariale en 2015, contre 2,12% en 2014, 2,14% en 2013, 2,28 en 2012. Après une tendance à la baisse entre 2012 et 2014. 2015 est en hausse avec une tendance similaire pour 2016.

1630 stagiaires sont allés en formation pour 11416 heures. Le nombre de stagiaires augmentent par rapport à 2014 ainsi que le nombre d'heures. En revanche la moyenne d'heures de formation par personne baisse : 7h/stagiaire.

En termes de budget : l'entreprise consacre 307 euros par salarié au titre de la formation.

CONTENU

De nouvelles formations apparaissent : « Néerlandais », « CHSCT », « Comment réagir face à un accident de travail ou une maladie professionnelle », « Piloter son projet de prévention des TMS », « L'analyse des accidents et incidents : arbre des causes », « La gestion des relations sociales en Belgique », « Loi Rebsamen », « Sanction disciplinaire », « Liferay contribuer ».

Ces formations ont été dispensées à des salariés du siège, notamment du service ARH, service juridique et aux salariés qui travaillent avec l'Intranet (informations qui alimentent les caisses magasin).

Nous constatons que le coût de revient de ses formations par personne est de 393 euros. (soit 16530 euros pour 42 stagiaires.

On nous a répondu que les formations individuelles coutaient plus chères que les formations collectives.

La formation « Total Look » a bien été étendue sur 2015, 707 salariés en ont bénéficié dont seulement 36% sont des employés et 63% des AM.

La formation « Merchandising » a été dispensée à 16 employés et 31 AM soit 34% et 66% d'AM.

SUR LE BILAN DE COMPETENCE

6 demandes ont été formulées par les salariés 3 acceptées, 1 refus et 2 hors délai.

SUR LE CIF

28 demandes, 10 acceptés, 15 refus, 1 annulation. (Soit 35% de dossiers aboutis, 27% en 2014, 40,74% en 2013, 48% en 2012 et 61% en 2011). Une légère augmentation par rapport à 2014.

VAE

Une demande de VAE sur 2015. La salariée a eu son diplôme, BTS MUC.

CPF-ENTRETIENS PROFESSIONNEL

Pas de demande de CPF sur le temps de travail.

1198 entretiens professionnels ont été réalisés (sont concernés tous les salariés en CDI) sur 1783 salariés.

CONTRATS D'APPRENTISSAGE

37 contrats d'apprentissage en cours sur 2015 contre 32 en 2014 et 44 en 2013.

20 se sont terminés sur 2015 dont 17 ont abouti à une réussite de l'examen (soit 85% de réussite) et dont 6 salariés continuent leurs parcours chez Pimkie.

Il y a moins de contrats d'apprentissage mais le taux de réussite est meilleur 85% de réussite sur 2015 contre 74% sur 2014.

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

42 contrats en 2015 contre 37 en 2014 et 71 en 2013.

Une petite augmentation de l'alternance qui devait être une volonté de l'entreprise avec des possibilités de créer un vivier et d'avoir des candidats potentiels. On dénombre seulement 3 intégrations définitives en CDI en 2014. Qu'en est-il sur 2015 ?

STAGES ECOLE

Sur 2015, 466 personnes ont été accueilli contre 507 en 2014, 474 en 2013, l'objectif des stagiaires étant la découverte de l'entreprise. **Mais concrètement cet effectif ne participe t-il pas activement aux diverses tâches du métier des vendeurs/vendeuses ?**

Concernant nos interrogations sur les modules de formation « Culture Mode » et « Relation Client », un recrutement des formatrices en interne est en cours puis sur janvier/février il y aura une formation pour les formatrices. La formation « Relation Client » se différenciera de la formation « Commerce » et de la formation (savoir animer les) « Indicateurs de performance ». Concernant la formation « Culture Mode », elle se réalisera en groupe de 10 personnes. Leur mise en application sera à surveiller sur 2017.

LOGICIEL SAP

A ce jour, la mise en application des saisies des entretiens sur le logiciel est quasiment inexistante. Pour les réponses des entretiens des RM, ce sont les ADR qui effectuent eux-mêmes la saisie sur leurs ordinateur. Or pour les entretiens des RA et des vendeurs/vendeuses, cela suppose que les RM saisissent elles mêmes toutes les réponses des collaborateurs sur la caisse magasin.

Des problématiques interviennent :

- « Quand faire les saisies, alors que le temps manque en magasin pour les tâches quotidiennes »

- «La saisie monopolise une caisse, cela gêne l'encaissement dans des magasins avec une seule caisse »

Jusqu'à ce jour, aucun budget d'heures n'est donnée pour réalisé cette tâche.

La direction est-elle prête à donner les moyens informatiques pour la réalisation de cette nouvelle mission de saisie. Les magasins auraient besoin d'un autre ordinateur ou tablette pour ce type de tâche administrative.

PLAN PREVISIONNEL DES ACTIONS DE FORMATION 2016 ET

BILAN DES ACTIONS DE FORMATION REALISEES ET PREVISIONNELLES 2016-11-15

L'objectif était un coût de 695105 euros soit environ 1,99% de la masse salariale. La somme des dépenses de formations sur le premier semestre 2016 et le prévisionnel de formation du deuxième semestre annonce un budget quasi identique à l'objectif.

Nous surveillerons le réalisé des formations du deuxième semestre 2016.

EN PREVISION

Le prévisionnel de formations à destination des employés devaient concerner 489 personnes. Seulement 30% des stagiaires étaient des employés sur 1620 stagiaires. Alors que 67% des stagiaires étaient des AM et 3% des cadres.

Les 5 formations a destination des employés étaient : « Utilisations extincteurs », « Gestes et postures », « Caces recyclage 1,3,5 », « Sauveteurs secourisme du travail », « Recyclage sauveteur secourisme du travail », « Gérer l'agressivité des clients », « Style et Vente ».

Les AM devaient suivre les formations « Management », « Droit du travail », « Basiques merchandising RM/RA promus », « Formation de formateur », « Merchandising » pour 80% d'entre eux.

Pour la catégorie cadre, des formations « Excel », « Management », « Néerlandais » leur est destinée.

BILAN DE COMPETENCE

Aucune demande sur 2016.

CIF

9 demandes de CIF dont 6 ont été acceptés.

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION 2014-2016= 9

2015-2017= 36

CONTRATS D'APPRENTISSAGE 2014-2016= 13

2015-2017= 25

(Majoritairement pour une préparation d'un BTS MUC)

REALISATION DES FORMATIONS sur le premier semestre 2016-11-15

La priorité a été donnée à la formation des AM et cadres. Les employés ne représentent que 10% des stagiaires, principalement sur une formation « Merchandising » qui n'avait pas été annoncée sur le prévisionnel pour cette catégorie.

Certains salariés ont pu recevoir cette formation lors des réouvertures de magasin après rénovation.

83% des stagiaires sont des AM et 75% de ces salariées ont reçu les formations annoncées « Merchandising » et « Management RM».

Cette année 2016 semble privilégier encore une fois les AM et cadres.

PREVISIONNEL 2016 (2^{ème} semestre)

49% des stagiaires seraient des employés

- du réseau (187 salariés) soit 64% des stagiaires employés et
- du dépôt (116 salariés) soit 36% des stagiaires employés.

Les salariés employés du réseau recevraient la formation « Style et Vente ». Cependant par rapport aux bilans du prévisionnel et du réalisé 17 sont déjà formés et 113 salariés ne seraient pas positionnés sur cette formation. Pourquoi ?

Les coûts de formation par personne ont coûté 354 euros alors que le prévisionnel annonçait 226 euros.

D'autres formations ont-elles été privilégiées et par la même une autre catégorie de salariés.

La formation « Management à distance » par exemple n'était pas prévue au prévisionnel et serait dispensée à des ADR. La formation « Devenir Ressource prévention TMS (Troubles Musculo-Squeletiques) » serait prévue pour 2 salariés cadres.

CPF

Aucune demande de formation sur temps de travail n'a été présentée à l'entreprise.

Le CPF remplace le DIF depuis le 1^{er} Janvier 2015 et chaque salarié doit renseigner lui-même ses heures acquises. L'Objectif de la commission est d'accompagner les salariés dans cette démarche et de les renseigner sur l'utilisation du CPF.