

REUNION DE LA COMMISSION EMPLOI FORMATION du 8 mars 2023

Absente excu [REDACTED]

[REDACTED] sentent la Direction.

Bilan du plan de développement des compétences 2022

Rap [REDACTED] rientations stratégiques de 2022 liées aux éléments de
cont ssive de l'activité, du 30^e anniversaire, Campus Avengers...

Les orientations étaient :

- Soutenir les produits clés, les nouveaux lancements et les nouvelles sources de revenus
- Accompagner nos modèles opérationnels en évolution
- Accompagner les nouveaux modes organisationnels et les nouveaux environnements de travail

L'année 2022 se caractérise par des durées de formations plus longue qu'en 2021 et un nombre d'heures conséquent de formation au global entreprise et par salarié

Les actions de formation mises en place liées aux orientations sont :

- ✓ Orientation Soutenir les produits clés, les nouveaux lancements et les nouvelles sources de revenus : Avengers campus et les différents parcours mis en place (parcours immersif pour tous les salariés, séminaire pour les leaders d'avengers campus et parcours métiers pour les LOB. / Accompagnement de la transformation du CRC / My guest &I
- ✓ Orientation Accompagner les modèles en évolution : accompagnement du changement, acculturation DATA, diversité et inclusion...
- ✓ Orientation Soutenir les nouveaux modes organisationnels : DLP2025/ RPS/ Nouveau modèle de gestion des formations santé et réglementaires : les intermittents et intérimaires sont à présent gérés par un nouvel outil (Blackboard).

Concernant D [REDACTED] il observer qu'il est très difficile voir impossible pour l [REDACTED] aux manifestations du type forum, d'autant que ces conférences sont faites du lundi au vendredi, périodes pendant lesquelles les opérationnels ont leurs jours de repos.

Autres dispositifs spécifiques du plan de développement : les nouveautés :

Actions liées aux compétences fondamentales :

Le parcours pour accompagner les salariés en situation d'illettrisme ou d'illectronisme a débuté.

Lancement d'une formation sur le harcèlement moral et sexuel.

Poursuite des formations permettant de préparer sa retraite.

Poursuite des formations parcours bureautique pour les salariés en situation d'inaptitude

Rappel des dispositifs de développement mobilisables : bilans de compétence, conseil en

[REDACTED] e le nombre important de no show pour l'appui conseil carrière.

Elle souligne le fait que les salariés choisissant le dispositif de Transition pro ont davantage de réponses positives s'ils ont suivi un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle au préalable.

profite pour faire un point sur la réforme de la VAE : création d'un service
allongement de la durée de l'accompagnement notamment.

Les questions des élus :

de comment est financé le parcours pour accompagner les salariés
ou d'illectronisme.

que le financement est assuré par le plan de branche, les OPCOs
t pour accompagner ce besoin.

aite savoir où en est le chantier de l'évaluation de la formation ?

'une restitution est prévue sur le mois d'avril.

ernant l'acculturation DATA, demande si la communauté crée suite
cès ?

d que celle-ci fonctionne, il y a des salariés de RM A/ Finances / RH
mmunauté « Tableaux ». Ils se réunissent une fois par mois. Un esprit
s best practices est né.

re de créer ces communautés sur l'ensemble des formations.

ue cela se fait sur DLE déjà. Cela est intéressant pour tous ceux
treprise afin de se créer un réseau. On peut essayer de promouvoir

l'idée.

Elle ajoute que ne figurent pas dans le bilan les masters classes qui sont une autre façon de
déployer de la formation. Le mentoring est à présent considéré comme de la formation. La
formation « on the job » a à présent un vrai cadre juridique. C'est à présent reconnu comme

rcie l'ensemble des équipes pour le travail accompli.

La réorganisation des équipes du COE ainsi que le nouveau rôle des formateurs permanents
seront présentés lors de la prochaine commission.

Fin à 11H55