



Avis motivé du CSE sur la politique de formation et le bilan du Training Center

Le CSE, après avoir pris connaissance des résultats de FY25 ainsi que les orientations et plans de FY26, émet l'avis suivant :

1. Accessibilité et pertinence des contenus

- **Barrière de la langue** : Les contenus de type « Product Enablement » tout comme beaucoup d'autres contenus sont diffusés exclusivement en anglais. Or, une partie significative des salariées ne possède pas le niveau requis pour en appréhender les nuances, ce qui crée une inégalité de traitement et un risque de non-atteinte des objectifs qui sont d'ailleurs eux aussi définis en anglais.
- **Nature des formations** : Le CSE s'étonne que des contenus tels que (Product Enablement, IA, etc.) soient qualifiés de « formations ». Il s'agit davantage de sessions d'information ou de communication interne sur les nouveaux produits/outils que d'un réel développement de compétences.
- **Les certifications** : Le CSE questionne la logique consistant à présenter les certifications « Alliances » comme un avantage pour le salarié. Ces dernières sont souvent imposées dans le cadre de partenariats de l'entreprise et ne présentent parfois aucune plus-value pour le quotidien opérationnel du salarié. À l'inverse, nous insistons pour que les certifications Métier et IT soient sanctuarisées dans les OKR, afin de privilégier des acquis réellement utiles aux salariés, contrairement aux années précédentes.

2. Organisation et suivi des dispositifs

- **Manque de suivi des refus** : Le CSE déplore l'absence totale de suivi des demandes de formation non validées par les managers. Aucun mécanisme de suivi ou réexamen n'est proposé, ce qui laisse le salarié sans solution.
- **Taux de refus** : Avec un taux de refus oscillant entre 25 % et 30 % pour les formations liées à des projets de développement ou à des changements de poste, la politique actuelle freine la mobilité interne et l'évolution professionnelle.

- **Logistique des formations techniques** : Si la qualité pédagogique des formations techniques (ex: la formation Go) est reconnue, l'organisation est parfois défaillante. Il est aberrant d'inscrire des salariés à des sessions « intermédiaires » avant même qu'ils aient pu accéder aux bases « débutants »

3. Échec des dispositifs actuels

- **Anglais** : Le taux d'acceptation est jugé insatisfaisant.
- **Inefficacité des outils** : Les retours sur le « Coach IA » étaient négatifs mais on a observé une récente amélioration de ce dernier. Cependant, le dispositif Inlingua qui l'accompagne (2h/mois pour 8 personnes) est largement sous-dimensionné et inadapté à l'hétérogénéité des groupes, rendant toute progression illusoire.
- **Gestion des demandes** : Nous constatons une inégalité de traitement : des salariés de niveau B2 se voient imposer le « Coach IA » quand d'autres bénéficient de workshops en présentiel.
- **Freins managériaux** : Le CSE déplore la récurrence de refus injustifiés, fréquemment motivés par l'argument selon lequel le salarié aurait "déjà un niveau suffisant", une appréciation souvent démentie par la réalité du terrain.

Compte tenu de l'enjeu stratégique que représente la maîtrise de l'anglais, nous demandons que ces formations soient exemptées de la validation managériale systématique.

- **SAP** : Le bilan de la formation GMAO SAP est médiocre. Malgré la présence de 11 personnes, le retour est unanime : contenu non assimilé et temps perçu comme perdu.
- **Accompagnement à l'usage de l'IA**

Le CSE observe un décalage significatif entre ce qui est demandé aux équipes en matière d'intelligence artificielle et les moyens effectivement déployés pour les accompagner.

Les formations proposées, principalement sous forme de webinars, d'autres fois limitée à une session de deux heures pour certains profils non-techniques, ne sauraient permettre une montée en compétence suffisantes. Par ailleurs, présenter ces dispositifs comme permettant d'atteindre un niveau d'efficacité comparable à celui de développeurs expérimentés disposant de plusieurs années de pratique crée des attentes irréalistes et expose les salariés à une pression inadaptée.

Le CSE estime qu'un usage pertinent et sécurisé de l'IA nécessite un plan d'accompagnement structuré, progressif et différencié selon les métiers, incluant des cas pratiques, du mentorat et un suivi dans la durée.

4. Divergence de perception :

Le CSE note un écart flagrant entre les chiffres de satisfaction présentés par la direction et les retours de terrain. Nous demandons la confirmation formelle que toutes les formations font l'objet d'un questionnaire systématique et surtout, que les résultats soient analysés de manière transparente avec les élus.

Conclusion

Le CSE considère que la valeur ajoutée de la formation est aujourd'hui très réduite. Le basculement massif vers le distanciel, l'autonomie forcée et l'usage d'outils numériques ne remplacent pas un véritable accompagnement pédagogique, notamment sur des sujets complexes ou linguistiques. Nous préconisons un retour à davantage de présentiel, une meilleure validation des besoins réels en amont, et une réelle stratégie de suivi pour les demandes écartées.