



Avis du CSEC sur le bilan du plan de développement des compétences

À la lecture des éléments relatifs au bilan du plan de développement des compétences 2025, le CSE Central constate les éléments suivants :

1. L'effort de formation est en recul, en décalage avec les transformations en cours

En 2025, l'effort de formation s'établit à 4,8 % de la masse salariale, en baisse de 6 % par rapport à 2024 et inférieur à 2023. Le budget total passe de 7,89 M€ à 7,04 M€, et l'on constate :

- Une baisse du nombre de salariés formés (-5 %) ;
- Une baisse des heures de formation (-10 %) ;
- Une baisse du nombre de stagiaires (-10 %) ;
- Une baisse des dépenses de formation (-11 %).

Pour expliquer cette évolution, la direction présente l'année 2024 comme « exceptionnelle » (JOP, déploiements technologiques dans le réseau régional, etc.), mais le niveau 2025 ne traduit pas seulement un retour à la normale, il traduit un repli durable de l'investissement dans la formation, visible en 2026 avec un budget formation en recul de 8%.

Or, ce repli intervient dans un contexte où :

- Les métiers sont profondément transformés par le numérique, les réseaux sociaux, les plateformes, l'IA ;
- L'entreprise fait face à une pyramide des âges vieillissante et à une vague de départs en retraite ;
- Les indicateurs de santé au travail se dégradent (absentéisme, mi-temps thérapeutiques, licenciements pour raisons de santé).

Nous considérons que ce recul de l'effort de formation est en décalage avec les besoins réels de montée en compétences et de sécurisation des parcours.

2. Une université interne dominante, mais un pilotage qualité à renforcer

L'Université France TV assure 81 % des formations. Ce choix a des atouts évidents : il permet de capitaliser sur l'expertise interne, de coller aux spécificités des métiers de France Télévisions et de proposer une offre cohérente.

Mais le rapport met en lumière plusieurs fragilités :

- L'université n'est pas référencée Qualiopi ;
- De nombreux taux de satisfaction ne sont pas renseignés ;
- Seulement environ 50 % des évaluations à chaud sont complétées ;
- Peu d'éléments sont donnés sur les évaluations à froid, la veille réglementaire, le suivi des formateurs internes.



Par ailleurs, le recours aux dispositifs individuels est quasi marginal :

- Très peu de salariés utilisent le CPF ou le bilan de compétences financés par l'entreprise.

3. Une formation qui privilégie l'adaptation au poste au détriment du développement des compétences

Le rapport montre que :

- Les formations d'adaptation au poste restent largement majoritaires et quasi stables (-1 % en heures) ;
- Les formations obligatoires reculent (-7 %) ;
- Les formations de développement des compétences s'effondrent :
 - o Moins 47 % de salariés formés,
 - o Moins 53 % d'heures.

Pour le CSEC, ce constat mérite une forte attention. L'adaptation au poste est nécessaire pour faire fonctionner le quotidien, mais ce sont les formations de développement des compétences qui permettent :

- De préparer les reconversions ;
- D'accompagner les mobilités internes ;
- D'anticiper les évolutions technologiques et éditoriales ;
- De maintenir l'employabilité à moyen et long terme.

Réduire drastiquement ce volet revient à figer les salariés dans leurs postes actuels, à rendre plus brutales les transitions et à fragiliser les fins de carrière.

4. Des inégalités d'accès et de volume qui fragilisent certains publics

La partie Formation met en évidence des disparités importantes :

4.1. PTA / journalistes

Les PTA voient le nombre de salariés formés diminuer de 6 %, contre 3 % pour les journalistes.

Les taux d'accès restent globalement proches, mais les journalistes bénéficient d'un léger avantage.

Les PTA, qui représentent la majorité des effectifs et assurent la continuité technique et administrative, sont donc moins bien servis en formation.

4.2. Femmes / hommes

Les femmes subissent une baisse plus forte des heures de formation (-11 % contre -9 % pour les hommes).

En moyenne, elles bénéficient de moins d'heures : 26,3 h contre 28,7 h pour les hommes.

L'écart se creuse entre 2024 et 2025.



Dans un contexte où l'égalité professionnelle est affichée comme un objectif, cette différence dans l'accès au développement des compétences est préoccupante.

4.3. CDD / CDI

Les heures de formation des CDI diminuent de 8 % ; celles des CDD chutent de 32 %.

Une population déjà précaire se trouve ainsi encore moins armée pour la suite de son parcours, que ce soit au sein de France Télévisions ou ailleurs.

4.4. Disparités entre directions

Le Réseau France 3 connaît une contraction importante de l'activité formation (-22 % de salariés formés, -31 % d'heures, -32 % de coûts).

Le Pôle Outre-mer voit au contraire ses heures de formation augmenter (+31 %) à coûts quasi constants.

Le Siège présente un volume de salariés formés relativement stable, avec davantage de femmes formées que d'hommes.

Ces disparités territoriales et organisationnelles créent des trajectoires de formation très différentes selon les sites et les directions.

En conclusion, le CSE Central formule plusieurs points de vigilance et recommandations, notamment :

- Le besoin d'une véritable GPEC et d'une cartographie des emplois impactés par la transformation voire qui disparaissent, et un plan de développement des compétences adapté.
- Un point de vigilance spécifique sur la baisse des actions de développement des compétences, qui « questionne la politique RH décidée pour 2025 quant à l'employabilité des salariés ».
- Un focus sur les inégalités d'accès (PTA, femmes, CDD) et sur les directions en forte baisse (Réseau France 3).
- Des pistes d'évolution sur l'accès à la fonction managériale, notamment via les viviers d'encadrement, et les formations managériales : travail en amont sur les soft skills, filière d'expertise et filière managériale, référentiel de management partagé, transmission des programmes de formations ; dispositif de validation des managers.
- Des formations des managers y compris RH au droit du travail, au droit de la presse et au droit de l'image.
- La nécessité de renforcer le suivi qualité des formations en s'inspirant du référentiel Qualiopi (évaluations à chaud et à froid, suivi des formateurs internes, veille réglementaire).
- Rendre visible l'état des demandes de formation et l'état des refus.
- L'évaluation précise par site de la fréquence des formations cœur de métier et d'adaptation aux outils des élus du personnel depuis 2019.

Adopté à l'unanimité des 24 votants

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et SNJ s'associent.

Paris, le 1^{er} juillet 2026