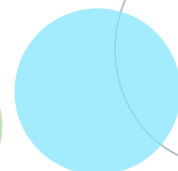
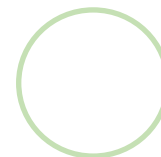




# Compte-rendu Commission Emploi-Formation

Réunion du 8 juillet 2024





## Ordre du jour

- 1) Bilan du Plan de Développement des Compétences FTV 2023 ..... 3
- 2) Bilan des non formés à 3 ans 2021-2023 ..... 22
- 3) Droits correctifs du Compte Personnel de Formation – 2023 ..... 25

2

### Liste des présents

#### Pour la commission

Chantal Fremy	Présidente de la commission
Sophie Pignal et Olivia Pergament	CEF du Siège
Pascal Lefebvre	CEF du Réseau France 3
Jean-Hugues Lec-Kao	CEF de La Réunion
Maoulida Boinahery	CEF de Mayotte
Patrick Vanhalle	CEF de Nouvelle-Calédonie
Belinda Tumateriri	CEF de Polynésie
Gaël Dearburn	CEF de St-Pierre et Miquelon
Ana Heafala	CEF de Wallis et Futuna

Absents : William Maunier (CEF France 3), Pascal Petrine (CEF Guadeloupe), Fabrice Varisot (CEF Martinique), Stéphanie Vinglin (CEF Corse), Christophe Bailleau (CEF Malakoff)

#### pour la direction

Jean Chrétien, Claire-Lise Agnieray, Audrey Guérin	UFTV
Florence Folléa, Sylwia Madeirasares, Blandine Royet, Daphné Pharus, Delphine Paschal, Farah Cheriet, Frédéric Duval	Développement RH
Tiphaine Boschat	Responsable de développement à la Direction des parcours professionnels (suivi du CPF)

# 1) Bilan du Plan de Développement des Compétences FTV 2023

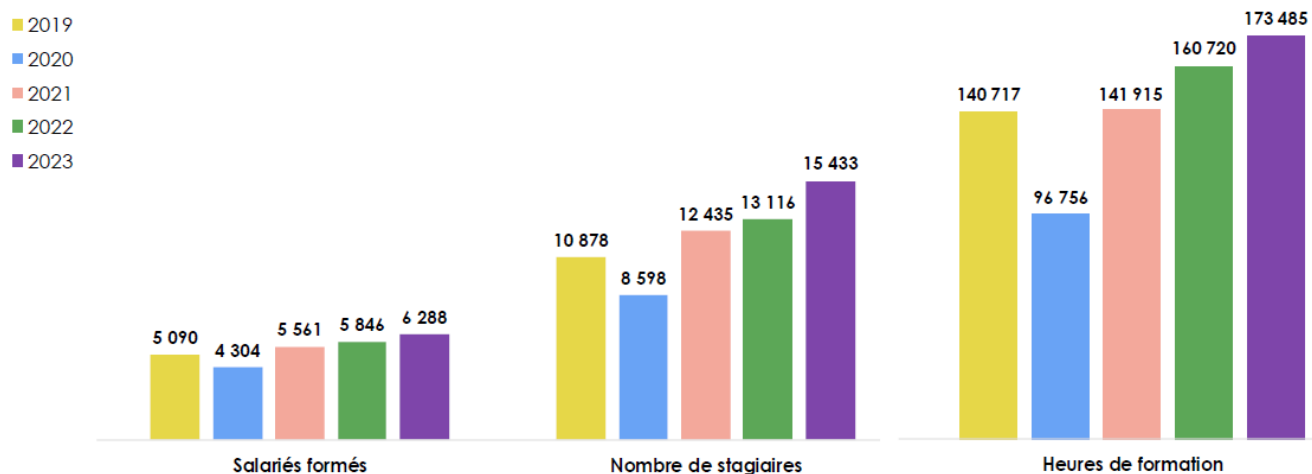
## Modification de la maquette

Comme annoncé lors de la CEF du 13 mai, le bilan est cette fois présenté par périmètre de CSE, conformément aux accords d'entreprise, avec des focus filière. Ainsi, les actions sont valorisées quel que soit le budget sollicité au même endroit pour une vision consolidée des départs en formation.

## Indicateurs

Augmentation de l'ensemble des indicateurs :

- **71% des effectifs (CDI et CDD) ont été formés**
- **+18% de stagiaires<sup>1</sup>** par rapport à 2022
- **+8% d'heures de formation** par rapport à 2022



source : 3E

Selon l'UFTV, c'est le reflet de la **dynamique croissante de l'utilisation du budget de formation**. Le maintien du budget et la diminution des effectifs doit aussi logiquement permettre d'en faire plus :

<sup>1</sup> Une reconversion compte pour 1 stagiaire. En revanche un stagiaire qui suit un cursus compte autant de fois qu'il a suivi de modules inclus dans le cursus.

Source : CEF

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Permanents présents en personnes physiques</b>	8 785	8 687	8 387	8 240	8 031	8 039
<b>Salariés formés (% des effectifs)</b>	63%	59%	51%	68%	73%	78%

86% des stages ont été **pilotés par l’UFTV**.

87% des formations ont eu lieu en **présentiel** : 1/3 se sont déroulées à l’UFTV et les 2/3 sur site.

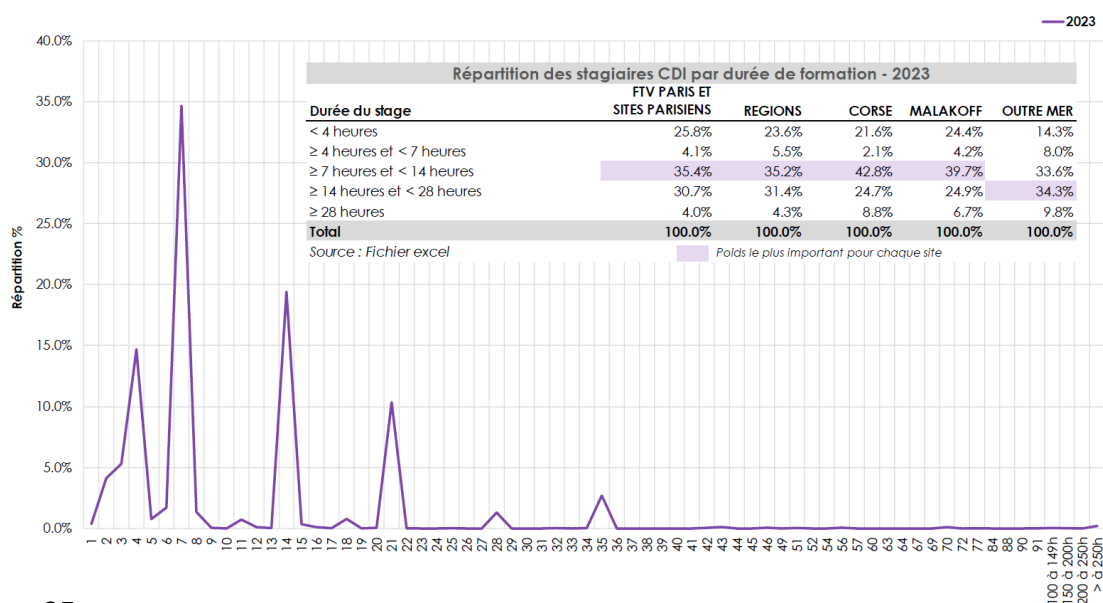
Recours croissant aux **formateurs internes** (page 12) qui sont plus nombreux d’année en année (page 17) :

	2021	2022	2023
Nombre de salariés mobilisés	199	211	279
Nombres d’interventions	896	1 463	1 725
Nombre de jours (dont jours de préparation)	1 890	2 317	2 394

source : UFTV

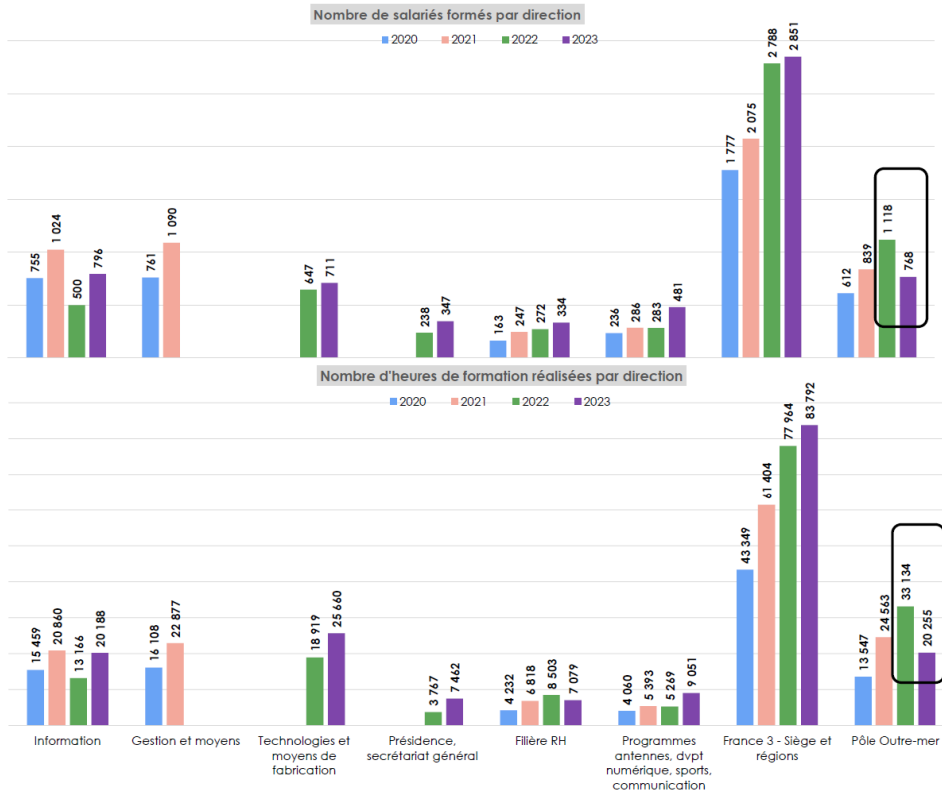
A l’image des années précédentes, la **majorité des formations affiche une durée inférieure à 2 jours**. La part des formations de moins d’une journée est également importante : de 22% pour l’Outre-mer hors Malakoff, à 30% pour les salariés des sites parisiens.

Répartition du nombre de stagiaires à la formation par durée



source : 3E

Les indicateurs montrent un **effort de formation moins conséquent sur l'Outre-mer** au regard des années précédentes en valeur absolue et en pourcentage :

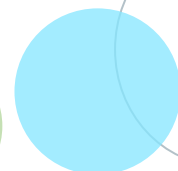
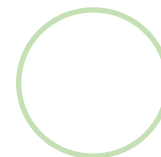


source : 3E

Le « pic » de 2022 est dû au déploiement du NRCS et au rattrapage post période Covid. C'était donc exceptionnel.

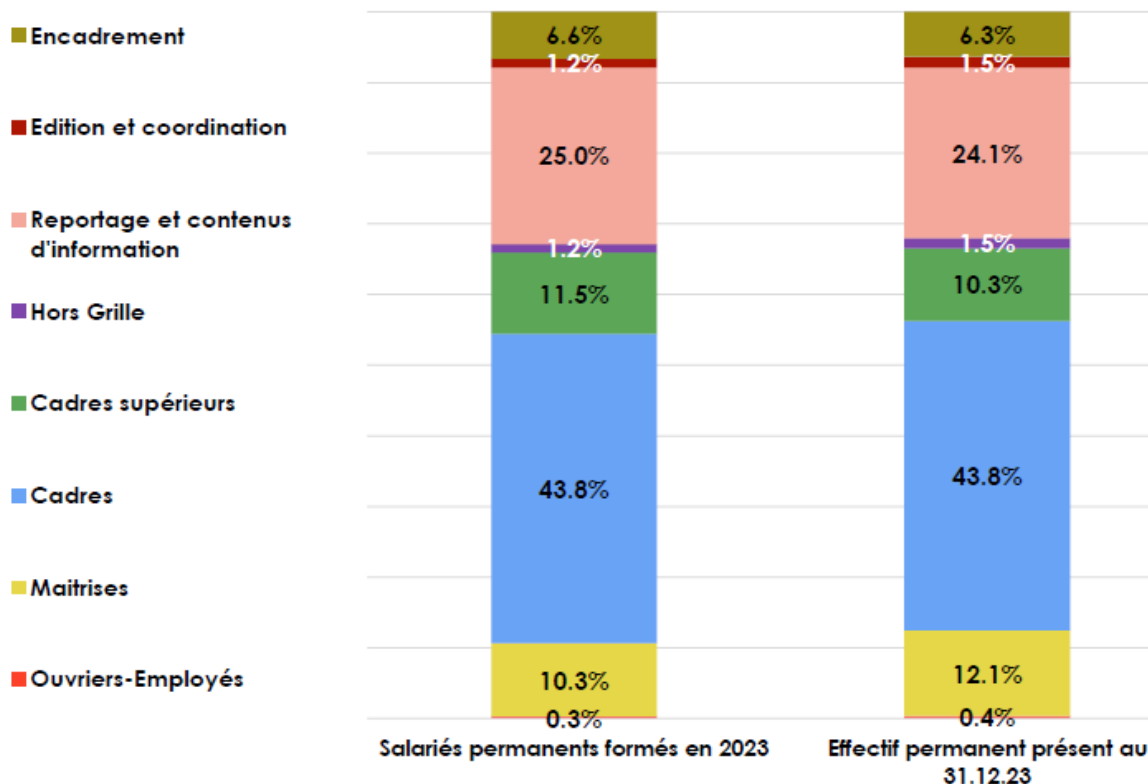
Taux d'accès calculés par la Direction					
	Taux d'accès				
	2020	2021	2022	2023	Var.
Information	60%	82%	40%	66%	+26.0 pts
Gestion et moyens	39%	55%			+0.0 pts
Technologies et moyens de fabrication			48%	55%	+7.0 pts
Présidence, secrétariat général			43%	64%	+21.0 pts
Filière RH	45%	70%	72%	89%	+17.0 pts
Programmes antennes, dvpt numérique, sports, communication	29%	35%	35%	60%	+25.0 pts
France 3 - Siège et régions	58%	67%	90%	92%	+2.0 pts
Pôle Outre-mer	39%	54%	74%	51%	-23.0 pts
<b>Total</b>	<b>48%</b>	<b>61%</b>	<b>65%</b>	<b>71%</b>	<b>+6.0 pts</b>

source : 3E



En revanche, une nette **cohérence** se dessine **entre le nombre de salariés formés et la répartition de l'effectif par catégorie** :

Répartition des salariés formés par rapport à l'effectif CDI en 2023



source : 3E

Même si les 55 ans et plus représentent 24% des départs en formation en 2023 comme en 2022 (et 35% des salariés de FTV), les analyses de 3E montrent que, **les salariés les plus âgés présentent une intensité de formation<sup>2</sup> moins importante que les autres salariés**, tout comme en 2022 :

<sup>2</sup> L'intensité de formation est le nombre d'heures de formation par salarié. Dans le graphique le vert identifie les salariés les plus formés, le rouge les moins formés. Les chiffres dans les cases correspondent au nombre de salariés concernés selon leur âge et leur ancienneté.

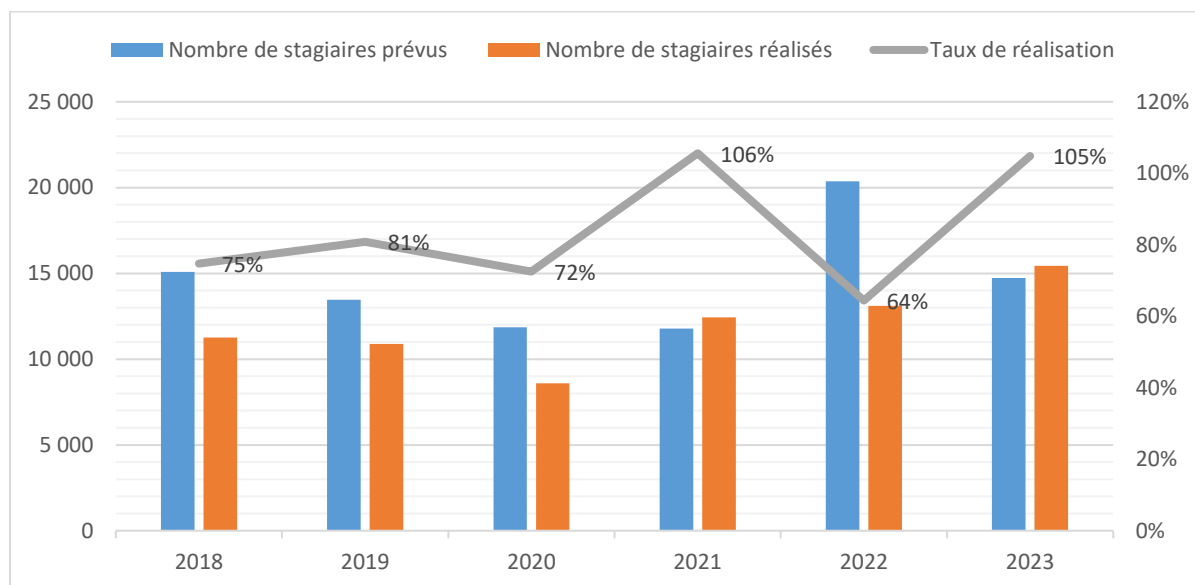




Réseau RH, le coût du remplacement des stagiaires, etc. En 2023 cela a représenté **30,8M€**, soit **4,9% de la masse salariale<sup>3</sup>**.

La **comparaison entre le projet et le bilan du PDC** est une photographie à un instant T. Les différences s'expliquent par exemple par des retards de projets. Les formations non réalisées ne sont pas compensées par des sessions équivalentes en coût et en durée. Des besoins urgents non prévus au plan peuvent également apparaître en cours de réalisation. Des formations pourtant demandées ne se remplissent pas, etc. Au-delà du travail de l'UFTV et du développement RH pour répondre aux aléas en cours d'exercice, la comparaison donne malgré tout une idée de la capacité d'une expression de besoins bouclée 6 à 12 mois avant la réalisation à correspondre à la vie de l'entreprise, mais aussi à la capacité de l'entreprise (et singulièrement du corps social) à absorber au long cours des projets décidés par la direction.

Comparaison par année entre le projet de plan et le réalisé, en nombre de stagiaires :

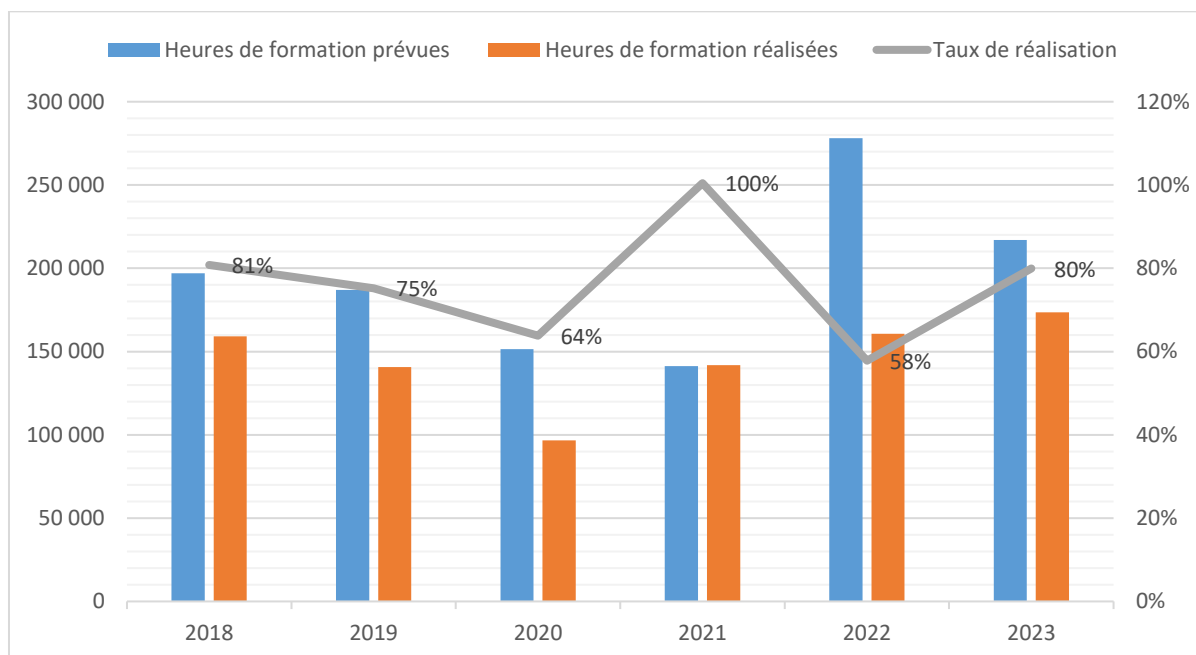


source : CEF

<sup>3</sup> Indicateur utilisé par les entreprises françaises pour comparer leur effort de formation.

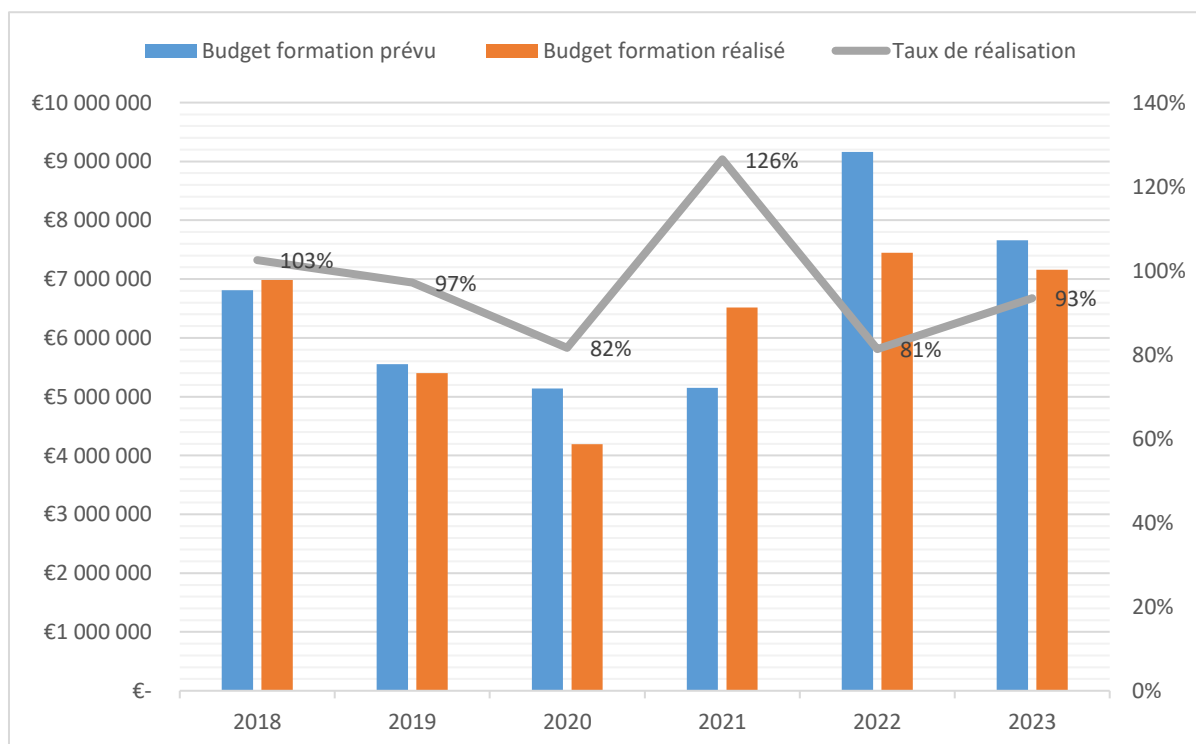


Comparaison par année entre le projet de plan et le réalisé, en heures de formation :



source : CEF

Comparaison par année entre le projet de plan et le réalisé, en budget :

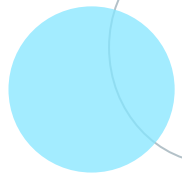
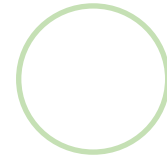


source : CEF

Petite baisse du **budget réalisé en 2023** (7.157.728€ contre 7.659.000€ prévus), notamment liée au décalage de projets technologiques (page 14) qui ont été remplacés par d'autres formations moins chères.

Pour la commission, cette comparaison prévisionnel vs réalisé nécessite non seulement un examen sur plusieurs années, mais aussi une maille fine (par direction et par action) pour avoir une **vision dynamique des efforts de formation** : est-ce que ce qui était prévu a finalement été réalisé ? Si non pourquoi ? Y'a-t-il eu une erreur de stratégie ? Existe-t-il des difficultés plus importantes à un endroit qu'à un autre ? Existe-t-il des difficultés structurelles (gestion des ETP par exemple) ? Le projet de PDC est le reflet des besoins du terrain validés par les managers et le développement RH pour maintenir et développer les compétences des salariés sur leur poste. Les décalages constatés dans le réalisé peuvent constituer des signaux faibles ou forts qu'il convient d'analyser : pourquoi tel projet a pris du retard ? Pourquoi une formation n'arrive pas à se remplir ? A moins que le seul fait que la majorité des formations concerne la **transformation de l'entreprise** suffise à satisfaire les objectifs du plan de développement des compétences, sans chercher plus loin ?

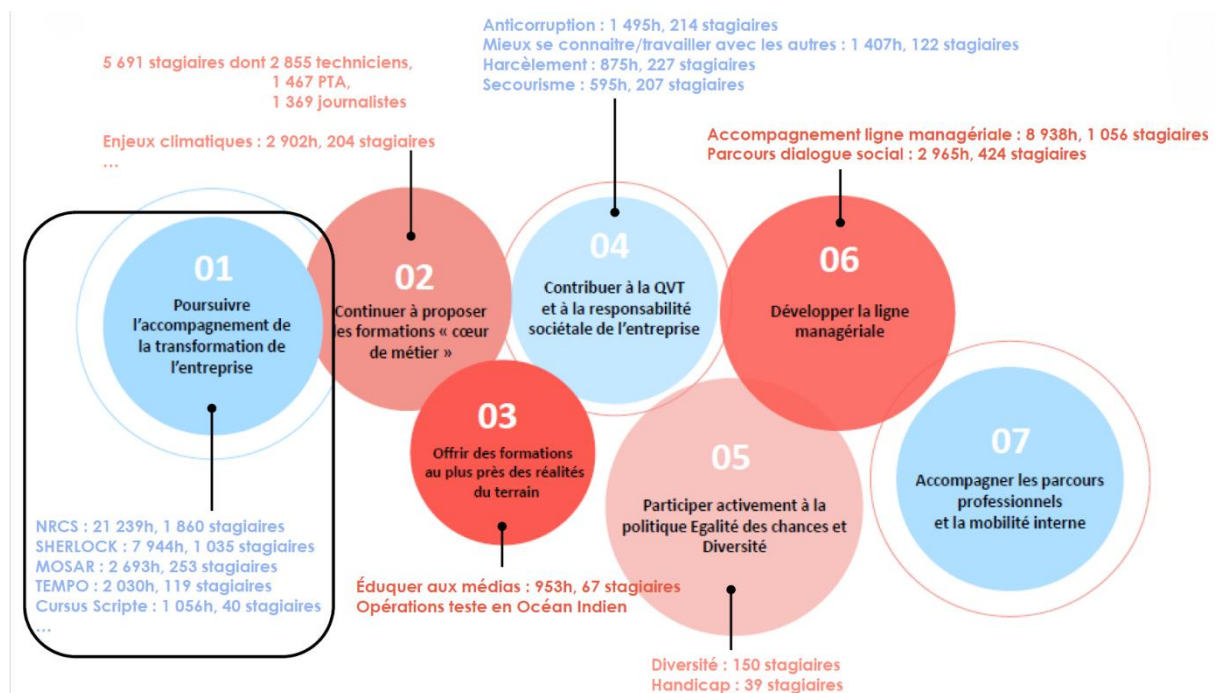
Cette analyse est réalisée par l'Université dans la mesure de ses moyens et des outils à disposition pour assurer ces études avec des éléments multifactoriels. Elle sert non seulement à expliquer les écarts entre le prévisionnel et le réalisé, mais également à préparer le futur projet de plan au plus près des besoins.



## Faits marquants de l'année 2023

Lancement de **monkiosque formation** qui permet notamment aux managers d'avoir la vue sur l'historique de formation des salariés de leur service, dont les e-learning (mise à jour mensuelle).

Parmi les 7 grands axes de la formation, **la transformation de l'entreprise** reste au cœur du plan de développement des compétences en 2023.



source : 3E

Les formations « **technologie et innovation** » arrivent en tête du budget en raison de la volumétrie de stagiaires (6.500 stagiaires, soit 42% du total), du nombre d'heures réalisées (73.395 heures, soit 42% du total) et du coût (2.847.424€, soit 40% du total) de ces formations. Viennent ensuite les formations « information » puis les « actions transverses ». Les formations « programmes antennes » sont en augmentation à cause de Sherlock et grâce aussi au développement RH pro actif.



Nombre de stagiaires par domaine				
	2020	2021	2022	2023
Information et Programmes	20.7%	14.0%	16.0%	18.4%
Technologies et innovation	33.3%	40.6%	44.6%	42.1%
Gestion d'entreprise	20.2%	15.1%	8.9%	11.5%
Prévention des risques, santé, qualité de vie	11.8%	14.9%	13.2%	12.0%
Compétences transversales	14.0%	15.4%	17.3%	16.0%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

Nombre d'heures de formation réalisées par domaine				
	2020	2021	2022	2023
Information et Programmes	25.3%	19.2%	24.0%	25.5%
Technologies et innovation	40.3%	41.8%	39.7%	42.3%
Gestion d'entreprise	11.5%	8.8%	8.0%	7.9%
Prévention des risques, santé, qualité de vie	9.8%	9.6%	9.5%	11.4%
Compétences transversales	13.0%	8.9%	11.3%	12.8%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>88.3%</b>	<b>92.6%</b>	<b>100.0%</b>

Coûts de formation par domaine				
	2020	2021	2022	2023
Information et Programmes	18.4%	15.7%	27.6%	29.5%
Technologies et innovation	40.9%	48.4%	43.6%	40.6%
Gestion d'entreprise	18.8%	6.2%	8.7%	5.5%
Prévention des risques, santé, qualité de vie	6.0%	5.5%	6.3%	8.2%
Compétences transversales	15.8%	11.6%	17.8%	16.1%
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>87.4%</b>	<b>104.1%</b>	<b>100.0%</b>

source : 3E

L'UFTV note une **grande diversité de thématiques** suivies par les stagiaires, permise par le niveau de budget alloué.

**E-learning anonymisation des sources** (ouverte aux journalistes et aux techniciens qui concourent aux éditions d'information). Lancé à un très mauvais moment (veille des congés d'été et préparatifs du lancement de Tempo notamment), le succès s'en ressent : 500 stagiaires seulement (page 26), d'où la poursuite de l'opération en 2024. L'UFTV estime avoir ainsi doublé le nombre de stagiaires.

*La commission s'interroge sur l'accompagnement de cette formation réalisée par les managers concernés : quelle information de l'importance de ce e-learning ? Quelle planification pour le suivre et quel rappel des règles au quotidien ? Surtout lorsqu'on voit des émissions diffusées depuis sur nos chaînes qui ne respectent pas les consignes données lors de ce e-learning.*

**E-learning lutte contre le harcèlement** (ouvert à tous les salariés) : 227 stagiaires (page 64), répartis sur plusieurs « lignes » dans l'annexe (pages 12 et 36). La commission a demandé le nombre de salariés formés à ce jour. Réponse de l'UFTV :

« Données relatives aux formations « Prévention du harcèlement », avec le nombre de managers ayant suivi un module harcèlement lors d'une formation managériale (cursus managérial ou module harcèlement hors cursus) :

			2020	2021	2022	2023	
Accord QVT - Manager et prévention	Présentiel ou e-learning	Managers	25	236	82	58	
Accord QVT - Formation pluridisciplinaire	Présentiel ou e-learning	RH IRP	40	265	43	169	
Accord QVT - Manager et prévention	Présentiel ou e-learning	Tout public	79			1	Référent harcèlement
Cursus managérial - ou module Harcèlement	Présentiel ou e-learning	Managers	41	43	16	62	
<b>Total</b>			<b>185</b>	<b>544</b>	<b>141</b>	<b>290</b>	

1.011 personnes avaient suivi le e-learning en fin 2022. L'outil ne nous permet pas d'obtenir des données fiables pour 2023. »

L'offre **diversité handicap** a été refondue, mais elle a toujours du mal à se remplir.

L'UFTV indique que l'offre diversité et handicap a été refondue à l'été 2023. Elle s'adresse prioritairement aux nouveaux entrants notamment RH. Une réflexion est en cours pour un plan d'action pour 2025

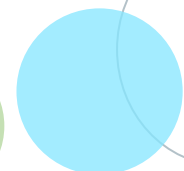
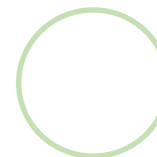
**La commission pose la question du portage managérial.**

Pour 2025, l'UFTV souhaite proposer des **e-learning avec des programmes en présentiel** (e-learning avant/après la formation en présentiel). La commission rappelle que les salariés qui travaillent avec un ordinateur partagé, qui ne sont pas planifiés ou qui n'ont pas de temps dédié ne peuvent pas suivre les e-learning. L'UFTV répond que ce ne sont pas les seules raisons.

**Quelles sont-elles ? Comment lever les barrières ?**

**Reconversions :**

- 18 validées en 2023 (page 28) qui ont représenté 7,3% des heures de formation selon 3E (11.403 heures)
- 10 commencées en 2023 et à valider en 2024 (page 29)



## Reconversions validées en 2023 :

Poste de départ	Nature de la reconversion
Scripte	Chargée de production
	Chargé de production
Chef d'équipements audiovisuels	
	Chargé de production
Responsable de projets techniques	
Scripte	Chargée de production
Assistante	Chargée de production
Planificateur	Chargé de production
Régisseur de production	Chargé de production
Chef monteur	Chargé d'édition numérique
Chef OPS	JRI
Chef monteur	JRI
Chef OPV	JRI
Gestionnaire de média / acquisitions	Chef d'exploitation antennes
Magnétothèque/médiathèque	Chef d'exploitation antennes
TEVA au numérique	Chef d'exploitation antennes
TEVA au numérique	Chef d'exploitation antennes
TEVA au numérique	Chef d'exploitation antennes
Chef éclairagiste	Chef OPV
TEVA	Chef OPV

source : UFTV

### Reconversion en chargé d'édition numérique :

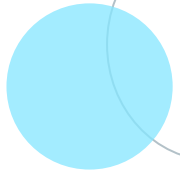
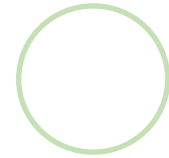
- page 4 de l'annexe : 8 stagiaires prévus, 0 réalisé
- page 19 de l'annexe : 6 stagiaires réalisés en Occitanie. Il s'agit de 2 salariés formés sur quelques jours lors d'une session pilote en attendant un véritable cursus

Le cursus formalisé n'a été déployé qu'en 2024<sup>4</sup> et il devrait compter 8 stagiaires.

Les volontaires à cette reconversion doivent le signaler lors de leur entretien annuel et/ou professionnel, tout comme les demandes de reconversions de PTA vers journaliste. Il n'y aura jamais de communication interne en raison du faible nombre de postes disponibles selon l'UFTV.

<sup>4</sup> Extrait page 13 de l'accord GPEPP 2022-2025 : « Pour l'année 2022, 3 parcours seront ainsi mis en œuvre pour accompagner l'accès vers les emplois et fonctions suivants : Journaliste (RR et JRI), Chargé(e) d'édition numérique, Chargé(e) de production. Sur la durée de l'accord, d'autres parcours pourront concerner d'autres métiers. »





## Reconversions commencées en 2023 :

Poste de départ	Nature de la reconversion
Chef monteur	JRI
Chef monteur	JRI
Chef monteur	JRI
Documentaliste	Journaliste
Coordinatrice d'émission	Journaliste
Chargée d'édition	Chef monteur
Chargée d'édition	Chef monteur
TEVA	Chef monteur
Éclairagiste	Chef OPV
Cadre à la production	Chargé de production (suite 2022)

source : UFTV

**Reconversion en chargé de production :** La dernière sélection (ce n'est pas un concours) de chargés de production a eu lieu en 2022 et les jurys de validation ont été faits en 2023 (7 reçus). La personne identifiée comme « (suite 2022) » doit valider en 2024 son cursus interrompu par un congé maternité. L'UFTV n'ayant pas recensé de nouveaux besoins en 2025, aucune nouvelle sélection n'est prévue pour le moment.

L'article 1.5 de l'avenant n°1 à l'Accord relatif aux moyens du CSEC, des CSE et des CE du 30 septembre 2021 stipule que « *Les RP bénéficient de formations sur des thématiques spécifiques (handicap, QVT, fonctionnement des IRP, harcèlement...) dispensées par l'UFTV en lien avec leurs attributions. Ces formations pourront être dispensées dans des sessions communes partenaires sociaux et direction.* » La traduction en 2023 est le déploiement d'un **Parcours dialogue social** (pages 32 et 60) contenant 3 modules (Attributions et fonctionnement des IRP, Communication Non Violente, Prévention des risques) dont seul le 1<sup>er</sup> mélange élus et direction, ainsi que des e-learning dédiés.

Le 1<sup>er</sup> module (IRP) a été suivi par 424 stagiaires (page 60). Suite au constat que les élus du CSE du Réseau France 3 n'ont jamais reçu de proposition pour suivre cette formation ni pendant ce mandat débuté en avril 2022 ni lors du précédent, l'UFTV a transmis un bilan à la DDS pour y remédier.



*La commission s'interroge sur les raisons de l'interdiction faite à une élue CSE de participer à la formation suivie par les RP de son antenne avec la direction régionale.*

Le 2<sup>ème</sup> module (CNV) a été suivi par 12 stagiaires dans le cadre de sessions pilotes.

16

La formation « **Présider le CSE** » (pages 10 et 34 de l'annexe) a concerné 10 stagiaires, au Siège et en Outre-mer, nouveaux pour la plupart dans leurs fonctions.

**Formation de scriptes** (page 47) : 16 personnes ont été formées, représentant 40 stagiaires puisqu'il y a eu plusieurs modules par salarié. Ce sont principalement des extérieurs, ainsi que 2 reconversions (France 3 et Outre-mer). Le jury de validation se base sur les comptes rendus des tuteurs. On peut s'interroger sur un cas à Rouen où la direction n'a pas été en mesure de donner aux RP le nom du ou des tuteurs d'une scripte en formation<sup>5</sup>. Il a été répondu à la commission que c'était sans doute à cause de l'urgence (formation flash), et que ce n'est jamais parfait parce que ce type d'opération est compliqué à mettre en œuvre ; il a fallu beaucoup de temps pour construire ces parcours. Si le métier de scripte n'a jamais figuré dans les alertes des diagnostics emploi de la Direction des parcours professionnels, la commission estime que le besoin n'était pourtant pas nouveau puisqu'il y a eu 25 départs RCC effectués avant la construction du PDC 2023 :

- 8 départs en 2019 (tous effectués avant le 10 juillet), 2 en 2020, 7 en 2021, 8 en 2022 (tous effectués avant le 22 septembre)
- 3 départs au Siège, 1 ou 2 dans 16 antennes F3, 1 départ dans 2 stations d'Outre-mer

Ces départs représentent 15% des scriptes présents en mai 2019. C'est le 5<sup>e</sup> métier PTA en nombre de départs RCC.

*La commission s'interroge sur la remontée en temps et en heure des besoins par les opérationnels, illustrée par la mise en place dans l'urgence de formations de scripte pour le Réseau France 3.*

L'UFTV précise que ce besoin est pris en compte dans le cadre du diagnostic de l'emploi en cours.

*La commission a réitéré sa demande de déployer le cursus de formation de scripte en Outre-mer. L'UFTV a répondu qu'il fallait vérifier si le besoin existe en 2025 lors des rencontres de construction du plan de développement des compétences prévues fin août 2024. La présentation du projet de plan 2025 sera la démonstration pour la commission de la vision à long terme de la direction sur ce métier.*

<sup>5</sup> IP du 19 janvier 2024

**Adéquation formation/équipement/besoin éditorial.** C'est un point d'attention pour l'UFTV, car la formation a un coût.

Pas de calendrier pour les formations **Newsboard** en Outre-mer. Des FOR ont quitté l'entreprise, il faut donc tout reprendre. L'outil a été déployé à Mayotte mais 9 mois après la formation, donc tout le monde a oublié et là aussi il faut tout reprendre.

L'UFTV développe des e-learning **Sherlock** pour septembre 2024 (pré-requis et piqûre de rappel).

Suite à la phase de test, la direction du Pôle Outre-mer a décidé de ne pas pérenniser le concept de **France.tv Océan indien** (pages 52, 68 et 70) lancé le 3 mars 2023, mais de continuer dans une logique de formation mutualisée par bassins.

Les **formations de contenu** sont nettement moins suivies que les formations liées aux techniques et méthodes de télévision et au numérique (page 54). Il existe pourtant une offre importante de contenus notamment grâce à l'équipe de journalistes intégrée à l'UFTV et à des FOR spécialistes de certains sujets. Pour l'UFTV, il faut créer une dynamique.

*Pour la commission, c'est avant tout un problème économique : les chefs de service ont du mal à remplacer les salariés en formation (contrainte ETP). Les formations obligatoires (sur les outils par exemple) sont donc privilégiées.*

Un **atelier de sensibilisation** est une formation d'une demi-journée. A la Direction de l'information il existe des sensibilisations d'1h en amont des formations. Ce mode opératoire a bien fonctionné pour les formations climat selon la direction, car c'est complémentaire.

#### **Formations à l'environnement (742 stagiaires / 534 salariés) :**

- Ecogestes de la transition écologique (e-learning) : 294 stagiaires (page 26)
- Enjeux de la transition écologique (e-learning) : 230 stagiaires (page 26)
- Fresque du climat (3h30) : 14 stagiaires, dont 5 animateurs (page 21 de l'annexe)
- Traiter l'information sur les enjeux climatiques et la biodiversité (2 jours) : 204 stagiaires, dont 131 de la Direction de l'info (pages 55 et 75 du PDC, pages 6 et 22 de l'annexe). C'est le double du prévisionnel (100 stagiaires) : il y a eu une forte demande,

les formateurs étaient disponibles et l'UFTV a pu organiser des sessions supplémentaires

Répartition géographique des salariés formés :

- Modules e-learning en libre accès – Tout public :
  - 324 salariés ont suivi au moins un module, les autres ont suivi les 2 modules
  - Répartition des 324 salariés par périmètre :
    - Siège : 201
    - Réseau France 3 : 86
    - Pôle Outre-mer : 37
- Formations Traiter l'information sur les enjeux climatiques et la biodiversité et Fresque du climat :
  - 210 salariés ont suivi au moins une formation, les autres ont suivi les 2
  - Répartition des 210 salariés par périmètre :
    - Siège : 127
    - Réseau France 3 : 64
    - Pôle Outre-mer : 19

*Au final le nombre de salariés formés reste faible au regard de l'importance du sujet selon la commission. Pourquoi ne pas être plus ambitieux ?*

L'effort financier concernant les **cursus manager** (page 59) pour l'année 2023 est très important : presque autant que pour le NRCS (Newsboard + OpenMedia, page 48) :

- Cursus manager : 451.309€ pour 1.056 stagiaires (8.938 heures)
- NRCS : 509.000€ pour 1.860 stagiaires (21.239 heures)

L'offre est elle aussi importante :

- formation « Premiers pas » tous les mois
- 8 promotions de 10 stagiaires par an pour le cursus
- modules d'une demie journée pour compléter le cursus

*De ce fait, il ne semble pas insurmontable à la commission de planifier rapidement les néo managers, contrairement à ce qui a pu être dit en CSSCT-C lorsque les élus ont rappelé la nécessité pour un manager d'être formé.*

**Education aux médias et à l'information** : le 1<sup>er</sup> cursus de 10 salariés s'est achevé en 2023 avec l'INA. L'opération se poursuit en 2024 mais de façon différente. Ce sera une promotion croisée avec Radio France (5 stagiaires FTV et 5 de Radio France), un appel à candidatures sera diffusé. La formation a un coût important parce qu'elle dure 14 jours. Il est donc important de pratiquer ensuite. Pour cela, le Secrétariat général de FTV est en charge du pilotage des interventions. Une formation moins lourde existe : acculturation d'une journée (3 sessions par an).

Quand il y a une crise au sein d'un collectif de travail, la formation « **Gestion des tensions professionnelles** » (79 stagiaires, dont 28 managers) est à faire avant celle intitulée « **Mieux se connaître** » (292 stagiaires). La direction souligne que ce n'est pas la formation seule qui va régler le problème.

L'UFTV n'a toujours pas d'outil dédié pour le **suivi des formations obligatoires** (pages 164 à 167), et reste donc sous Excel. La commission ne peut pas non plus avoir le suivi du devenir des demandes de formation exprimées par les salariés (notamment celles qui sont refusées).

## Principales réalisations 2023 par direction

### Siège :

- Information : technologies, Dalet, grands capteurs, Géolayers (nouvel outil de cartographie pour les infographistes), climat
- Présidence : indicateur RSE dans la gestion des risques et l'éco production (nouveau), règlementation des programmes, commande publique, cursus finance fin 2023 (poursuite en 2024)
- Programmes : Sherlock, écrire et communiquer, management, compétences transverses
- RH : contentieux droit social, aide médicale d'urgence en milieu de travail pour le cabinet médical

### **Corse et Réseau France 3 :**

- Dans la continuité des projets technologiques (51% du budget)
- Offre éditoriale y compris numérique (26% du budget)
- Management, compétences transverses et QVT
- Présentation (éditions ICI)
- Nouvelles écritures

### **Pôle Outre-mer :**

- Modernisation technologique, accompagnement des responsables IMG (optimiser la maintenance des bâtiments)
- **Zenon** n'a commencé qu'en janvier 2024 et **Perfect memory** a été complètement repris, le déploiement n'interviendra donc qu'en 2025

### **En conclusion, la commission remarque :**

#### **Sur le fonctionnement de la commission :**

Les coquilles dans les chiffres, le nombre important d'actions de formation et le fait pour un salarié de compter parfois plusieurs fois comme stagiaire ajoutent de la difficulté pour la commission pour appréhender au mieux les documents. L'aide des représentants de la direction présents en réunion de la commission, et de l'expert du CSEC est donc importante.

Certaines questions de la commission s'adressent aux opérationnels ou à la direction de cette entreprise, mais seuls l'UFTV et le développement RH répondent en réunion et au compte rendu. Il faut attendre la restitution en CSEC pour avoir d'autres réponses.

#### **Sur le bilan du PDC 2023 :**

La commission salue le travail de l'UFTV concernant les documents, leur présentation et la disponibilité des interlocuteurs, ainsi que le travail réalisé au quotidien pour utiliser au mieux les moyens financiers, humains et matériels alloués à la formation.

La commission ne sait pas si la direction de l'entreprise et les salariés sont satisfaits de l'exercice 2023 : les directions opérationnelles ne participent pas à la réunion et les salariés ne sont interrogés que sur la qualité de la formation qu'ils ont suivie.

### **Sur la stratégie de l'entreprise en matière de formation :**

La formation vient essentiellement en appui des nouveaux outils.

La formation est le reflet des mutations de l'entreprise qui se traduisent dans l'accompagnement des parcours professionnels, mais la commission n'a aucune information concernant le lien entre le diagnostic de l'emploi et les plans d'actions qui en résultent, outre que de nouveaux outils sont déployés<sup>6</sup>. Par exemple, l'assertion de la direction en négociation métiers 2024 du non besoin de techniciens spécialistes en dehors du Siège est-elle une nouvelle ligne stratégique ? Se traduira-t-elle dans le prochain plan de développement des compétences ?

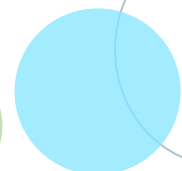
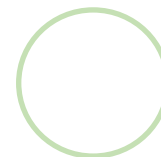
21

Le bilan montre ce qui a été fait, mais tout ce qui a été refusé, ainsi que les raisons, sont invisibilisés.

Le bilan du plan de formation de l'entreprise ne doit pas être une simple mise à plat de chiffres, la commission souhaite des éléments complémentaires plus stratégiques.

---

<sup>6</sup> La Commission emploi-formation du CSEC et l'Espace métiers sont deux instances distinctes

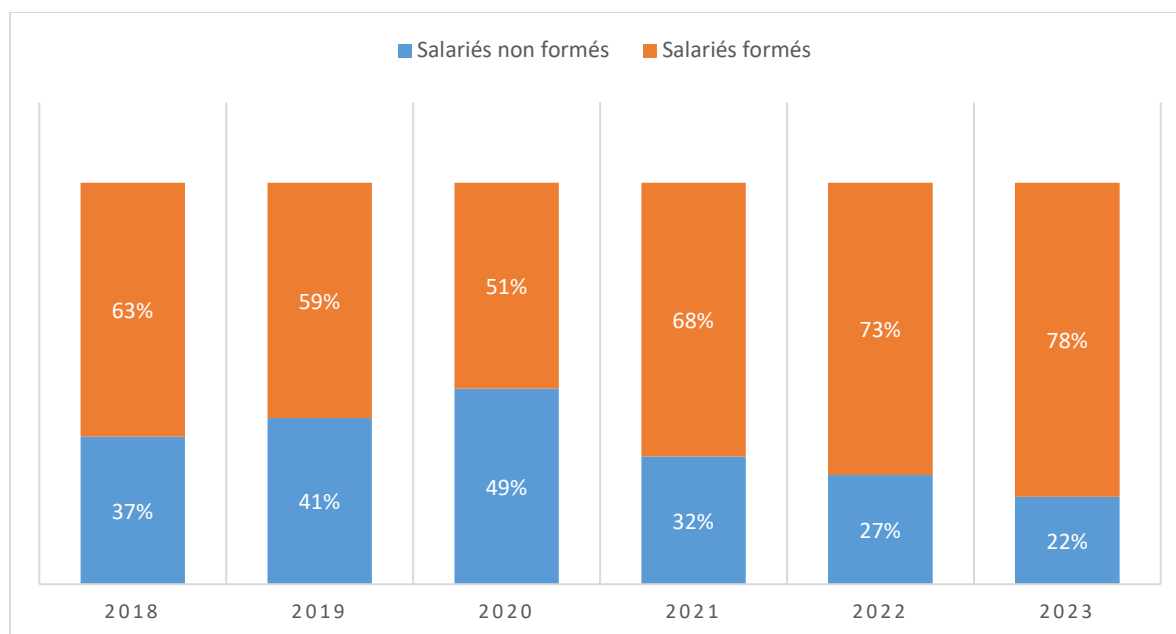


## 2) Bilan des non formés à 3 ans 2021-2023

Parmi les salariés permanents présents sur la période et qui n'ont pas été empêchés de suivre une formation (arrêt maladie, congé sans solde, mutation...), **358 n'ont suivi aucune formation non obligatoire au sens légal. C'est mieux que les années précédentes.**

	2020		2021		2022		2023	
Période de 3 ans considérée	2018-2020		2019-2021		2020-2022		2021-2023	
<b>Effectifs entreprise</b> (permanents présents en personnes physiques en fin de période)	8 387	Part de l'effectif entreprise	8 240	Part de l'effectif entreprise	8 031	Part de l'effectif entreprise	8 039	Part de l'effectif entreprise
<b>Nb de salariés concernés</b> (présents sur la période)	7 970		7 871		7 694		7 540	
<b>Nb de non formés "toutes causes"</b>	702	8%	914	11%	621	8%	509	6%
<b>Nb de non formés "non empêchés"</b>	510	6%	736	9%	468	6%	358	4%

Source : CEF



source : CEF





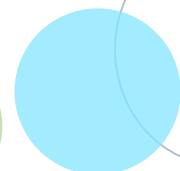
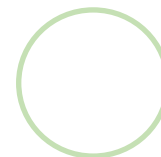
La **direction Fabrication-Technologie** est à la fois celle qui compte une part importante de salariés formés et le nombre le plus important de salariés non formés (132 sur 358, soit 37% des non formés), parce que c'est la plus grosse direction de l'entreprise.

N'ont pas été formés sur la période 2021-2023 :

- 26,3% des salariés de la **direction artistique**
- 15,9% des **65 ans et +**
- 11,3% des **salariés ultramarins**

Salariés non formés depuis 3 ans					
	Nb Hommes	Nb femmes	Total	Eff. présent 31.12	%
Gestion d'entreprise	16	42	58	1 159	5.0%
Communication, Marketing	9	10	19	214	8.9%
Immobilier et moyens généraux	12	3	15	169	8.9%
Production - Fabrication - Techno	100	32	132	3 061	4.3%
Programmes	18	30	48	771	6.2%
Métiers artistiques	16	9	25	95	26.3%
Journalisme	29	32	61	2 570	2.4%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>158</b>	<b>358</b>	<b>8 039</b>	<b>4.5%</b>
	Nb Hommes	Nb femmes**	Total	Eff. inscrit 31.12*	%
moins de 30 ans			0	285	0.0%
de 30 à 34 ans	6	3	9	456	2.0%
de 35 à 39 ans	5	5	10	559	1.8%
de 40 à 44 ans	17	16	33	978	3.4%
de 45 à 49 ans	36	23	59	1 242	4.8%
de 50 à 54 ans	31	32	63	1 704	3.7%
de 55 à 59 ans	52	35	87	1 763	4.9%
de 60 à 64 ans	41	33	74	939	7.9%
de 65 à plus	12	10	22	138	15.9%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>157</b>	<b>357</b>	<b>8 064</b>	<b>4.4%</b>
* nous ne disposons pas des données pour l'effectif présent					
** les données fournies présentent un écart d'1 femme					
	Nb Hommes	Nb femmes	Total	Eff. présent 31.12	%
Siège	90	101	191	4 045	4.7%
France 3	17	20	37	2 844	1.3%
Pôle Outre-Mer	93	37	130	1 150	11.3%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>158</b>	<b>358</b>	<b>8 039</b>	<b>4.5%</b>

source : 3E



Le pointage et la qualification des situations qui ont empêché le départ en formation sont réalisés par la **filière RH, au niveau de chaque direction**. Pour cela elle doit interroger plusieurs outils (Orphée, Excel, Success factor...) en attendant un **nouvel outil unique courant 2025**. Les situations des non formés sont variées :

22	n'ont pas bénéficié d'entretien annuel
114	n'ont pas exprimé de besoin de formation, ont reçu des propositions par leur manager mais n'ont pas donné suite, ont annulé leur formation, ont refusé de partir en formation
28	ont formulé une demande qui n'a pas été retenue
89	plans d'actions prévus lors de l'entretien professionnel, rattrapages en 2024
25	temps partiel (thérapeutique ou pas)
53	offre de formation limitée
27	autres motifs (mobilités successives, OS, direction générale...)

source : UFTV et CEF

A noter : la direction a prévu de refondre cet état des lieux en 2025 pour le bilan 2024 avec les RH opérationnels.

*La direction travaille-t-elle sur des réponses collectives pour réduire le nombre de non formés à 3 ans ?*



### 3) Droits correctifs du Compte Personnel de Formation – 2023

**229 salariés** sont concernés par la période de 6 ans allant de 2017 à 2023 (ce sont les salariés recrutés en 2017 et toujours présents dans l'entreprise en 2023<sup>7</sup>). Sur ces 229 salariés, seuls **9 n'ont pas eu d'entretien professionnel et/ou de formation non obligatoire au sens légal** sur la période.

Cette année les droits correctifs n'auront coûté à l'entreprise que **27.000€** (3.000€/salarié) :

	2021	2022	2023
<b>Période de 6 ans considérée</b>	2015-2021	2016-2022	2017-2023
<b>Effectifs entreprise</b> <small>(permanents présents en personnes physiques en fin de période)</small>	8 240	8 031	8 039
<b>Nb de salariés concernés</b> <small>(présents sur la période)</small>	6 733	195	229
<b>Droits correctifs versés (en nb de salariés)</b>	262	25	9
<b>Droits correctifs versés (en €)</b>	786 000 €	75 000 €	<b>27 000 €</b>

Source : CEF

Soit **888.000€** versés depuis 2021. Ces sommes ne sont pas prises sur le budget de la formation.

Même si le CPF d'un salarié est au **plafond**, il est malgré tout abondé par les droits correctifs.

Les salariés « abondés » reçoivent un **courrier** de l'employeur postérieur au versement des droits correctifs, ainsi qu'un autre de la Caisse des dépôts.

Les **stations du Pacifique et de St-Pierre et Miquelon** ne sont pas légalement concernées par les droits correctifs en raison de l'inexistence du CPF sur leur territoire. FTV suit malgré tout ces salariés pour qu'eux aussi bénéficient d'au moins un entretien professionnel et/ou une formation non obligatoire tous les 6 ans.

Afin de respecter ses engagements légaux, la filière RH fait des vérifications trimestrielles, au même rythme que les déclarations à faire à l'administration française. **2027** sera une échéance importante pour la filière RH en termes de **risque financier**, car le contingent examiné sera celui de 2015-2021, diminué des salariés qui auront quitté l'entreprise d'ici 202

<sup>7</sup> La loi est entrée en vigueur en 2014. Pour les nouveaux salariés, la période de 6 ans commence à leur entrée dans l'entreprise.