



## Avis bilan du PDC 2023

Les constats sur la réalisation du plan de développement des compétences :

- L'analyse des données relatives à la formation montre que :
  - l'effort de formation 2023 s'établit à 4.9 % de la masse salariale, avec une progression du budget dédié aux formations internes de 7.1 % ;
  - **se traduisant par une hausse de 7.9 % du nombre d'heures dédiées passant de 160 720 heures en 2022 à 173 485 heures en 2023** (périmètre CDI+CDD) ;
  - et une évolution du nombre de salariés formés de + 7.6 % (6 288 salariés CDI+CDD formés en 2023 vs 5 846 en 2022) ;
  - la majorité des formations affiche une **durée de 1 voire 2 journées** en 2023, tout comme en 2022 ;
  - 93 % des heures de formation ont été dispensées en présentiel.
- Malgré une cohérence dans les répartitions des salariés présents par statut, des salariés formés et des heures de formation, **des disparités s'observent** :
  - Les indicateurs liés à la formation montrent un **effort de formation moins conséquent sur l'Outre-Mer** au regard des années précédentes. Notons de plus que 11.3 % des salariés de l'Outre-Mer n'ont pas eu accès à la formation sur les 3 dernières années ;
  - Pratiquement **1 heure de formation sur 2 concerne les salariés de France 3 Siège et régions** ; alors qu'ils pèsent pour 35 % dans les effectifs moyens ETP permanents et non permanents au 31 décembre ; constat identique à l'année précédente qui montre l'importance de la transformation sur le Réseau ;
  - l'étude des données relatives aux seuls salariés permanents atteste que **les salariés les plus âgés présentent une intensité de formation moins importante** que les autres salariés. En particulier, le poids des plus de 55 ans dans la formation est inférieure de 10 points à leur poids dans les effectifs ;
  - 26.3 % des salariés de la direction artistique n'ont pas été formés sur les 3 dernières années.
- Le bilan formation présenté par la Direction laisse apparaître que parmi les 7 grands axes de la formation, la transformation de l'entreprise reste au cœur du plan de développement des compétences en 2023.

D'un point de vue thématique, peu d'évolutions en 2023 à noter : les formations se tournent majoritairement vers les technologies et l'innovation.

11 403 heures de formation - *soit 7.3 % des heures de formation* - ont été dispensées dans le cadre d'une reconversion.
- Un effort important, du moins financier, du cursus manager a été réalisé. La question reste d'en déterminer l'efficacité réelle.



Si le tableau chiffré montre des signaux positifs attendus compte tenu du pilotage très stratégique et la priorité donnée à la « transformation technologique », signaux qui sont globalement dans la continuité des constats de l'an dernier, force est de constater que nos souhaits d'évolutions exprimés en 2023 n'ont pas été satisfaits, sans que nous comprenions vraiment les raisons des blocages, hormis qu'il s'agirait d'une inadéquation de l'outil :

Sur :

- la « Nécessité de faire un retour aux salariés des validations/refus de formations, et du motif du refus le cas échéant ». Les mêmes carences sont constatées. ;
- Améliorer la fluidité de l'information entre le local et l'UFTV (récupération des demandes de formation saisies dans monkiosque). Réponse « En attente de l'amélioration de l'outil »
- Fournir un état des demandes de formation pour évaluer le taux de refus, données nécessaires à une évaluation des besoins identifiés par les salariés et pris en compte ou non par la direction ; c'est aussi une condition pour mesurer si les salariés sont effectivement acteurs de leur formation comme le prône la direction ;
- Fournir la liste des postes soumis à formation obligatoire (au sens légal) avec l'indication du site des salariés en matière de santé et sécurité.

Par ailleurs, bien que des volumes de formation conséquents soient engagés dans le réseau France 3 en comparaison des autres établissements (+50%) notamment, il est difficile d'en tirer de quelconques conclusions sur l'adéquation de l'effort de formation dès lors que le réseau est fortement soumis à la mise en œuvre d'évolutions technologiques et organisationnelles depuis près de 10 ans.

Compte tenu des enjeux de mobilité au sein de l'entreprise – nous rappelons que France TV sort d'un plan de départs de 2019 à 2023, qui s'est aussi soldé par des recrutements – il est nécessaire de lier plus étroitement la question des mobilités professionnelles et de la formation. A aujourd'hui, ce lien ne semble pas suffisamment fait, bien que la direction de la formation indique que « les mœurs changent » ; 70% des salariés ayant changé de libellé d'emploi ont bénéficié d'un nombre d'heures de formation inférieur à la moyenne, ou pas de formation.

Il faut regretter aussi que les salariés ne soient pas interrogés sur l'adéquation aux besoins ou demandes initiales. L'évaluation à froid est un manque criant du processus de formation.

En conclusion : la formation chez FTV affiche des budgets conséquents, surtout liés à la « transformation » bulldozer de l'entreprise. En réalité, quand la question de l'adéquation aux besoins et à l'employabilité des salariés sera-t-elle abordée ?

**Vote : à l'unanimité des 25 élus présents.**

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

Paris, le 11 décembre 2024