

## **Compte rendu de la commission relatif au bilan de plan de développement des compétences 2023.**

Etaient présents :

Pascal LEFEBVRE

Christophe AMOURIAUX

Cédric BARNERON

Christophe PORRO

Hervé MORIN

Nicolas MAROUSEZ

Laurence COLLET.

Pour la Direction.

Vanessa FIXOT-LUCAS

Séverine THIREL

Florence FOLLEA

Daphné PHARUS (Fabrique)

Eveline ESQUERDO (Sud Est)

Fabienne LIQUET (Nord Ouest)

Isabelle GINET (Sud Est)

Claire JOUMIER (Nord Est)

## Table des matières

<i>Compte rendu de la commission relatif au bilan de plan de développement des compétences 2023.</i> .....	<b>1</b>
<i>Table des matières</i> .....	<b>2</b>
<i>Sur les formations effectuées dans les antennes.</i> .....	<b>3</b>
Introduction. ....	<b>3</b>
L'apport de l'UFTV dans la construction et l'exécution du plan. ....	<b>3</b>
Sur la réalisation du plan par rapport au prévisionnel. ....	<b>3</b>
Sur la répartition des formations suivies par les salariés du réseau. ....	<b>4</b>
Sur les axes de formation. ....	<b>4</b>
Sur la répartition des 2 867 515 € d'investissement en formation par direction. ....	<b>6</b>
Sur les catégories de formation dans un contexte de transformation. ....	<b>6</b>
Sur les freins à la formation.....	<b>8</b>
Sur le Formation des non-permanents.....	<b>8</b>
Sur le recours aux alternants. ....	<b>8</b>
Sur les non-formés du réseau. ....	<b>9</b>
<i>Sur les formations effectuées par les salariés de la Fabrique rattachés au Réseau.</i> .....	<b>9</b>
Sur la répartition des formations suivies. ....	<b>9</b>
Sur la Formation des non-permanents de la Fabrique.....	<b>10</b>
Sur la situation des alternants de la Fabrique. ....	<b>10</b>

## **Sur les formations effectuées dans les antennes.**

### **Introduction.**

Le bilan du plan de développement des compétences a été présenté de manière exhaustive à la commission emploi formation. Il comporte 165 pages.

Les représentants de proximité auront également une présentation sur leur périmètre.

Ce document représente un travail très important des services de la formation que nous souhaitons souligner.

### **L'apport de l'UFTV dans la construction et l'exécution du plan.**

Le plan de développement des compétences a été réalisé en très grande partie par le concours de l'UFTV. 90% des heures soit environ 80 000 heures de formation ont été assurées par l'UFTV. Ce chiffre démontre bien l'importance pour le réseau de la présence de ce service qui correspond parfaitement à ses besoins.

Les services de l'UFTV sont relayés dans les directions régionales, par les responsables de développement RH, les IRH les managers et les salariés eux-mêmes qui participent à l'élaboration et à l'exécution du plan en application des stipulations de l'accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels.

La commission rappelle que les salariés sont très attachés à ces services qui mettent à disposition leurs compétences en ingénierie de la formation.

Ils permettent également l'implication des salariés dans les processus de formation au travers des entretiens mais également de manière active au service de leurs collègues, lorsqu'ils sont eux-mêmes formateurs, animateurs et tuteurs (les salariés transmettent aux salariés). Il suffit d'observer le nombre croissant de salariés formateurs internes et animateurs de formations pour se rendre compte de l'importance de l'UFTV à leurs yeux.

Dans le contexte, les membres de la commission souhaitent rappeler, qu'il est nécessaire pour France Télévisions, de disposer d'une université permettant de répondre aux besoins des salariés, mais également des services opérationnels du réseau France 3.

### **Sur la réalisation du plan par rapport au prévisionnel.**

La commission avait étudié le projet de plan de développement des compétences fin 2022. Ce projet 2023 ne comportait plus de budget ad hoc lié à la transformation de l'entreprise (Budget lié à l'accord RCC).

France Télévisions s'était engagée à consacrer un budget de 7 659 000€ à la formation professionnelle qui représentait un accroissement budgétaire de 2 500 000€ (hors prise en compte du budget transformation).

Il s'agissait donc d'un projet de plan de développement des compétences ambitieux pour 2023 dont le budget estimé pour les régions était fixé à 2 274 721€.

Nous constatons également que le projet prévoyait une nette baisse du budget délégué aux antennes au profit des formations directement gérées par l'université.

France Télévisions a consacré un budget de 2 531 437€ en direction des antennes du Réseau France 3 auxquels il faut ajouter 51 435€ pour les salariés des services du siège rattachés au réseau. **Soit un investissement total de 2 867 515€.**

Ce budget a permis à **8 198 stagiaires** de suivre une formation pour un volume de **88 289 heures de formation.**

## Sur la répartition des formations suivies par les salariés du réseau.

En 2023 les formations ont été suivies dans les antennes par 57% d'hommes et 43 % de femmes dans le réseau.

8% des formations ont été suivies via un dispositif de formation à distance, contre 12% en 2022 et 34% en 2021.

76% des salariés bénéficiaires avaient moins de 55 ans.

203 personnes en situation de handicap ont suivi une formation.

Les formations techniques ont pris une place très importante dans le plan en raison notamment de la place de NRCS, MOSAR et OPEN Média.

## Sur les axes de formation.

Les formations suivies visent à répondre à 3 axes :

### **1. Le développement de l'offre éditoriale régionale, l'offre numérique régionale et enrichir et optimiser les contenus numériques.**

Les principales formations effectuées en 2023 pour répondre à cet objectif sont :

- Concevoir et présenter une chronique sur écran tactile » pour 152 stagiaires. Cette formation ayant pour but d'accompagner le déploiement de l'outil ;
- Utilisation et narration avec un smartphone pour 68 stagiaires ;
- Traiter l'information sur les enjeux climatiques pour 50 stagiaires ;
- Face aux risques pour 24 stagiaires ;
- Modules vidéo et incarnation pour les réseaux sociaux pour 51 stagiaires.

### **2. La poursuite des projets technologiques, Chantier Mosar, NRCS, Open Média, maintenance et exploitation des outils et de logiciels, montage, prise de son, lumière).**

Les principales formations effectuées en 2023 pour répondre à cet objectif sont :

- Open Média pour 1469 stagiaires,
- Mosar pour 243 stagiaires ;
- News Board pour 159 stagiaires ;
- Exploiter les panier i. média v3 pour 440 stagiaires ;
- Les paniers i média v3 pour la technique ;
- Cursus scripte d'édition pour 37 stagiaires ; (cette formation a été portée par les régions) ;
- Alpha 7 pour 361 stagiaires

Nous apprenons que certaines régions ont des difficultés à recourir aux techniciens vidéo sous CDD. La répartition du vivier sur le territoire n'étant pas uniforme. Il n'est pas exclu pour la direction d'engager des actions spécifiques de formation (comme ce fut le cas pour les scriptes) pour répondre aux demandes.

**3. La QVT. Favoriser les interactions, travailler en binôme Manager / RH pour favoriser la résolution des situations individuelles et collectives ; créer une communauté managériale ; mieux échanger pour mieux travailler ensemble ; cohésion CODIR ; cursus FOR, tuteur...**

**Les principales formations effectuées en 2023 pour répondre à cet objectif sont :**

- Mieux échanger pour mieux travailler ensemble pour 104 stagiaires.
- Cursus Managérial pour 261 stagiaires ;
- Premiers pas dans le management pour 103 stagiaires ;
- Favoriser les interactions dans le collectif pour 62 stagiaires ;
- Parcours dialogue social pour 208 stagiaires ;
- Manager et prévenir les violences internes pour 209 stagiaires ;
- Cursus FOR pour 30 stagiaires ;
- Être tuteur pour 104 stagiaires ;
- Accompagnement des CODIR pour 49 stagiaires.

Ces axes nous sont présentés en 5 thématiques comme le projet de plan le prévoyait initialement.

Il est difficile de s'assurer que les objectifs ont bien été remplis en raison d'une présentation du projet de plan par budget délégué.

Toutefois nous pouvons observer une répartition de la formation sur les thématiques initialement prévues.

- **Information, Programme et Numérique. (26% du budget consacré).**
  - o 1005 stagiaires ont été formés pour 18 962 heures de formation et un budget de 746 316€.
- **Prévention des risques santé et QVT. (10% du budget consacré).**
  - o 1077 stagiaires ont été formés pour 10 366 heures de formation et un budget de 273 791€.
- **Innovation et technologie. (51% du budget consacré)**
  - o 4553 stagiaires ont été formés pour 46 331 heures de formation et un budget de 1 462 307€.
- **Management et compétences transverses. (11% du budget consacré)**
  - o 1039 stagiaires ont été formés pour 900 heures de formation et un budget de 302 959€.
- **Gestion de l'entreprise. (3% du budget consacré)**
  - o 524 stagiaires formés pour 3630 heures de formation et un budget de 8 142€.

Pour chacune de ces thématiques, nous retrouvons bien les formations initialement prévues.

Un détail des actions effectuées sera présenté dans chacune des instances de proximité.

Nous invitons les représentants de proximité à nous faire part de leurs demandes. La commission ne manquera pas de relayer lors de la présentation du projet de plan 2025, qui aura lieu en fin de second semestre.

Force est de constater que les objectifs budgétaires ont été atteints dans le réseau France 3 en 2023 et que le réalisé correspond en très large partie au prévisionnel tant en termes de budgets que d'intitulés de formations (peu d'adaptation du plan en cours d'année).

## Sur la répartition des 2 867 515 € d'investissement en formation par direction.

Toutes les directions ont utilisé le plan pour former leurs salariés.

Dans les grandes lignes :

**Les directions Gestion, Moyens et production** : 408 stagiaires pour 6 289 heures de formation et 282 835€ de budget.

**Direction de l'information** : 7 stagiaires pour 54 heures de formation et 1808 € de budget.

**Les directions régionales du réseau France 3** : 7522 stagiaires pour 80 117 heures de formation et 2 531 437 € de budget.

**La direction des ressources humaines et organisation** : 261 stagiaires pour 1830 heures de formation et un budget de 51 435 €.

### Répartition des actions de formation réalisées par direction régionale.

Direction régional	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de formation	Budget utilisé.
Coordination des antennes Régionales	2	14	222
Coordination Pilotage transverse	7	42	1 115
Echelon central	7	33	724
Auvergne Rhône-Alpes	700	7 206	286 596€
Bourgogne Franche Comté	459	4 043	124 849
Bretagne	398	3 983	129 485
Centre Val de Loire	635	7 312	220 171
Grand Est	1314	13 743	313 360
Hauts de France	932	9 452	203 302
Normandie	531	6 732	237 825
Nouvelle Aquitaine	803	8 570	288 651
Occitanie	621	7693	326 603
Paris Ile de France	147	2 097	70 865
Pays de la Loire	426	4 277	155 432
Provence Alpes Côte d'azur	539	4 916	175 065
Projets de proximité	1	7	172

## Sur les catégories de formation dans un contexte de transformation.

Pour rappel, le projet de PDC se construit autour de deux types de formation, selon qu'elles concernent l'adaptation au poste de travail et maintien dans l'emploi (catégorie 1) ou le renforcement des compétences (catégorie 2). Ces actions de formation ne remplissent pas le même objectif, n'ont pas la même finalité surtout en période de transformation de l'entreprise. Bien que n'ayant pas les chiffres exacts, il est aisé de constater qu'en très grande partie, la réalisation du plan de développement des compétences repose sur des formations liées aux

obligations de l'entreprise qui doit adapter les salariés aux évolutions (adaptation au poste) et au maintien dans l'emploi (catégorie 1). L'entreprise change les outils : elle doit former les salariés !

Ce constat est logique au regard du déploiement des outils ces dernières années.

Pour autant, ces formations en lien direct avec le poste occupé par les salariés ne créent pas de dynamique de transformation en dehors des postes occupés par les salariés. Elles ne visent pas à leurs permettre de construire leurs parcours professionnels par le développement des compétences hors poste.

A contrario, les formations entrant dans la catégorie 2 du plan de formation permettent aux salariés de développer leurs compétences, au-delà de celles attendues au poste de travail. Ces actions de formation n'ont pas forcément de lien direct avec le poste occupé. Elles ne représentant pas une obligation pour l'employeur. En revanche, elles sont recommandées en période de transformation des entreprises car elles facilitent les évolutions augmentent le niveau d'employabilité et portent sur des savoirs utilisables dans un autre environnement professionnel.

Une nouvelle fois les membres de la commission recommandent qu'un nouvel équilibre soit trouvé entre ces 2 catégories de formation.

## Sur les reconversions dans le réseau.

En application des engagements liés à l'accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels, le réseau a procédé à des reconversions.

5 sur l'année 2019 ;

4 sur l'année 2020;

3 sur l'année 2021;

10 sur l'année 2022;

Sur l'année 2023, 8 reconversions ont été réalisées dont une est toujours en cours.

Toulouse	CHEF MONTEUR	JRI	2023
ROUEN	Eclairagiste	OPV	2023
NANTES	Technicien video	OPV	2023
Antibes	Responsable informatique	Documentaliste	2023
NANTES	Chargée de gestion	Documentaliste	2023
Antibes	Responsable maintenance des systemes audiovisuels	Responsable maintenance des systemes audiovisuels ET informatique	2023
ORLEANS	OPS	JRI	2023

Clermont			
Ferrand	Chef Monteur	JRI	2023/2024

## Sur les freins à l'accès à la formation.

Des échanges ont eu lieu au sujet de la prise en compte des ETP dans la formation professionnelle. Nous sommes aujourd'hui face à un paradoxe : les salariés ont besoin d'être formés pour s'adapter à l'intégration de nouvelles technologies sur leur poste de travail. Les managers ont intérêt à former leurs salariés, mais ils ont aussi des objectifs d'ETP. De fait, dans un contexte où des efforts sur les ETP ont été demandés aux régions, la tentation de réduire le nombre de stagiaires peut être forte.

Les membres rappellent que les projets de plan de développement des compétences sont des engagements et qu'il n'est pas souhaitable que la formation professionnelle soit une variable d'ajustement des ETP.

Il semble donc nécessaire de décorrélérer la formation professionnelle des objectifs d'ETP comme c'est le cas pour les formations liées aux reconversions.

## Sur le Formation des non-permanents.

8 169 heures de formation ont été réalisées par 858 stagiaires sous CDD et alternants en 2023, sur le Plan de développement des compétences de l'entreprise. (Ils étaient 472 en 2022).

- 165 journalistes sous CDD ont effectué 2 022 heures de formation ;
- 693 PTA ont effectué 6148 heures de Formation.

## Sur le recours aux alternants.

En 2023, 184 alternants ont été présents dans le réseau France 3.

- 75 journalistes ;
- 109 PTA.

88% sont en contrat d'apprentissage et 23% en contrat de professionnalisation.

En 2023 :

- 83 nouveaux alternants ont été accueillis dans le réseau (contre 73 en 2022 et 28 en 2021) ;
- 65 contrats ont pris fin. (76 fin de contrat sont prévus en 2024 et 43 en 2025) ;

### Répartition des contrats d'apprentissage par Région.

Région	Nombre d'alternants
Auvergne Rhône Alpes	23
Bourgogne Franche-Comté	15
Bretagne	8
Centre Val de Loire	8
Grand Est	23
Hauts de France	21
Normandie	12
Nouvelle-Aquitaine	29
Occitanie	16



Paris Île-de-France	7
Pays de la Loire	7
Provence Côte d'Azur	15
<b>Total</b>	184

## Sur les non-formés du réseau.

En 2023 sur un volume de 2647 salariés permanents, 75 n'ont pas reçu de formation à l'adaptation au poste de travail, au maintien dans l'emploi ou au développement des compétences. Ils peuvent en revanche avoir suivi une formation dite obligatoire.

Pour 40 salariés, la direction explique cette absence de formation :

- 3 départs sur la période ;
- 2 en congés sans solde, congés sabbatique, congé parental ;
- 29 ont été déclaré en inaptitude, en invalidité ou en longue maladie sur la période ;
- 6 sont issus de recrutements externes sur la période ou requalification.

Au-delà de ces salariés pour qui la situation peut s'expliquer 35 salariés (17 hommes et 18 femmes) devraient faire l'objet d'une attention particulière et être prioritaire sur les prochains PDC. Notons que ce nombre est en baisse de 20 salariés par rapport à 2022 (ils étaient 55). Notons qu'aucun salarié de moins de 40 ans n'a pas reçu de formation depuis 3 ans. La plupart ont entre 55 et 65 ans.

## Sur les formations effectuées par les salariés de la Fabrique rattachés au Réseau.

Cette année les membres de la commission ont bénéficié d'un bilan de PDC de la Fabrique périmètre aux salariés rattachés au réseau.

La Direction des moyens de fabrication réalise un budget PDC 2023 de 278 759 € pour 387 stagiaires qui ont réalisés 6 107 heures de formation.

- Ces formations ont été réalisées à 76% par des hommes pour 24% de femmes.
- 66% formations ont été suivies par des salariés âgés de moins de 55 ans et 34% de plus de 55 ans.
- 65% du budget a été investi pour des formations liées à l'évolutions des outils et des métiers ;
- 63% des formations ont été assurées par l'UFTV ;
- 1 cursus de reconversion a été effectué en 2023.

## Sur la répartition des formations suivies.

Nous retrouvons 3 axes de formation.

**La production Fabrication Technologie pour 169 stagiaires qui ont réalisés 3017 heures de formation pour un budget de 182 828€.**

Nous trouvons principalement les formations :

- Da Vinci Réserve ;

- Renouvellement des CARs UM2 et UM3 ;
- Exploitation AVID S6 et Protools.

**La prévention des risques pour 96 stagiaires qui ont réalisés 1438 heures de formation pour un budget de 31 831€.**

Nous retrouvons principalement les formations :

- Cursus APS (Un plan d'actions de formation des APS est toujours en cours).
- Habilitations électriques ;
- SST (un plan d'actions de formation de SST est toujours en cours)

**Management, efficacité professionnelle, développement personnel pour 69 stagiaires, 630 heures de formation et 69 stagiaires.**

Nous retrouvons les formations :

- Cursus managérial ;
- Mieux se connaître pour mieux travailler avec les autres ;
- Premiers pas dans le management.

**Sur la Formation des non-permanents de la Fabrique.**

203 heures de formation ont été réalisées par 8 stagiaires sous CDD en 2023, sur le Plan de développement des compétences de l'entreprise.

**Sur la situation des alternants de la Fabrique.**

En 2023, 6 alternants ont été présents à la fabrique rattachée au réseau. (5 en apprentissage et 1 en contrat de professionnalisation).

4 sont à Vendargues ;

1 à Nancy ;

1 à Rennes.