



COMMISSION EMPLOI-FORMATION CE PÔLE SUD-OUEST

BILAN DU PLAN DE FORMATION 2017 A MI-ANNEE

Réunion du 31 août 2017

Membres présents : Chantal FREMY à Toulouse, Patrick MAUDUIT à Poitiers, Karine ASSERE à Bordeaux et Rabéa CHAKIR-TREBOSC (présidente).

Membres excusés : Frédérique BORDES, Hélène CHAUWIN, Céline LLAMBRICH et Philippe SPORTICHE.

Représentants invités de la direction : Evelyne ESQUERDO et Bruno GIRAULT à Bordeaux.

La commission les remercie de leur participation.

Pour la tenue de cette commission sur le plan de formation à mi-parcours, les membres de la commission ont fait parvenir en amont à Evelyne Esquerdo un certain nombre de questions afin de prendre le temps des débats et du questionnement. L'ordre du jour était conséquent, puisqu'il s'agissait de faire un point sur les formations réalisées et celles projetées pour le restant de l'année 2017, d'étudier également la note de cadrage¹ en vue du plan de formation 2018 et enfin d'échanger sur la mise en application de la note du DRH de FTV sur la planification du « e-learning ».

Autant de sujets qui ont amené les membres de la commission à questionner de manière pratique la direction sur les déclinaisons ou la réalisation de toutes ses intentions sur chacune de nos 5 antennes.

BILAN DU PLAN DE FORMATION AU 30 JUIN 2017 FRANCE 3 SUD-OUEST : INTRODUCTION (PAGE 2)

Pour rappel, le Plan de Formation à mi-parcours que nous étudions correspond aux orientations prises et arbitrées en 2016 sous la direction de Gérard Vallès.

Nous verrons l'année prochaine lors de l'étude du bilan du plan de formation 2017 comment les trois grandes orientations nationales² auront été traduites dans l'ex-pôle Sud-Ouest.

¹ Note de cadrage sur les Orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle (2018-2020)

² Les 3 grandes orientations nationales de FTV: innovation éditoriale, nouveaux formats, développement numérique / Offre d'information et de programmes partout pour tous, tout le temps / Être une entreprise rassemblée et qui (se) fait confiance. (p.2)



IMPORTANT : nos analyses préliminaires étaient basées sur les tableaux donnés par le service formation. L'erreur relevée par les élus sur les formations DOIR ayant été tardivement reconnue, nous ne pouvons en tenir compte ici.

→ **Le budget prévisionnel 2017** est validé et ne sera donc pas amputé.

Budget de formation pour les salarié-e-s du Pôle Sud-Ouest (hors filière)³ :

	<u>2016</u>	<u>2017</u>
Budget Pôle	169.555€	161.077€
Fonds mutualisés (périodes de professionnalisation)	59.857€	24.980€
<i>Sous-total budget « local »</i>	<i>229.412€</i>	<i>186.057€</i>
Budget Central	273.203€	128.055€
TOTAL	502.615€	314.112€

→ **L'utilisation des fonds mutualisés**

Evelyne Esquerdo explique avoir bien anticipé les demandes auprès de l'AFDAS pour mobiliser des ressources qui sont souvent épuisées à la fin du mois de juillet.

- **Le hors plan occupe une place importante dans ce bilan.** Quels sont les événements marquants ?
- 37% des formations réalisées
 - 132 stagiaires
 - 55% des stagiaires hors période de professionnalisation
 - 824 heures de formation (36% des heures de formation hors période de professionnalisation)
 - Budget de 9.507€

Un nombre important de stagiaires, donc, mais pour un coût relativement modeste puisqu'il ne représente que 26% du budget local prévisionnel, hors période de professionnalisation. Les formations au VPTL et au KASAT représentent 41% de ces stagiaires « hors plan ».

Dans les formations réalisées hors plan on trouve la formation FTV Pro (cf p.5 du document) et dont on nous dit qu'elle était en direction du service communication et qu'elle permet à ces salariés « *de réaliser ou modifier sur le site internet de France 3 des informations ou des vidéos sur les temps forts des programmes, partager des contenus sur les réseaux sociaux* ».

Nous sommes donc typiquement en présence de formations spécifiques qui permettent à des salariés du service communication de devenir des contributeurs à part entière sur le web. C'est donc une excellente nouvelle pour tous les autres salariés qui souhaitent eux aussi élargir leurs champs de compétences et qui pourront à leur tour être éligibles à ces formations puisque FTV ne propose toujours pas de cursus de formation « 2.0 » aux assistantes ou tout autre métier impacté par l'arrivée

³ Reprise des sommes annoncées dans le projet de plan pour 2016 et 2017



de nouveaux logiciels. En attendant que l'UFTV propose des cursus dits « spécifiques », et plutôt que de rester dans l'expectative où rien ne vient pour l'heure, ne pourrions-nous pas ouvrir ces formations à un public plus large ?

➔ **ANALYSE du BUDGET de FORMATION à MI-PARCOURS (p. 4 & 11)**

ACTIONS	Nb de stagiaires			Nb d'heures			Coût		
	Prévu	Réalisé au 30 juin	%	Prévu	Réalisé au 30 juin	%	Prévu	Réalisé au 30 juin	%
SOUS-TOTAL PFE SO	242	107	44%	4 545	1 452	32%	161 077 €	26 881 €	17%
SOUS-TOTAL PERIODES DE PROFESSIONNALISATION	94	112	119%	1 183	1 879	159%	24 980 €	21 458 €	86%
SOUS-TOTAL HORS PLAN SO	0	132		0	824		- €	9 507 €	
BUDGET SO	336	351	104%	5 728	4 155	73%	186 057 €	57 846 €	31%
SOUS-TOTAL PFE CENTRAL	254	624	246%	3 302	8 073	244%	128 055 €	91 328 €	71%
TOTAL	590	975	165%	9 030	12 228	135%	314 112 €	149 174 €	47%

Au 30 juin, le **plan de formation** affiche un **taux de réalisation de 165%** et a largement dépassé les prévisions du nombre de stagiaires, soit 975 contre 590. Le nombre d'heures de formation passe de 12.228h contre 9.030h, soit un taux de réalisation de 135%.

Même si les formations réalisées au 30 juin ne sont pas toutes en adéquation avec le prévisionnel, en nombre de stagiaires et en heures de formation les objectifs imputés sur le budget local ont été réalisés à 104% au cours du seul 1^{er} semestre, et le budget a été tenu puisqu'il n'a été consommé qu'à 31%.

Le budget total n'a été consommé qu'à moitié : 149.174€ contre 314.112€, soit **47%**. Ou plus justement, **le budget local a été à peine entamé** : **36.388€** sur **161.077€**, soit **23%**. Le budget consommé ce 1^{er} semestre vient en grande partie du central (91.328€, soit 61% du total consommé jusque-là).

Le budget des Périodes de professionnalisation est quant à lui quasiment terminé : 21.458€ dépensés contre 24.980€ prévus, soit **86%** – ce qui est normal car il faut engager les formations tôt dans l'année pour pouvoir bénéficier à plein de ces fonds mutualisés.

La durée moyenne d'une formation est relativement stable, que la formation soit financée par le budget local (13h30/stagiaire) ou central (13h/stagiaire). Pour les formations financées par le budget local la durée moyenne s'effondre lorsqu'on ajoute le hors plan : 9h30/stagiaire. La durée moyenne des formations est plus longue pour les périodes de professionnalisation : 16h45/stagiaire.

A noter que **l'axe Santé & sécurité** affiche un taux de réalisation de 100%. Quant à **l'axe Technologies et innovations**, il occupe plus de la moitié du nombre de stagiaires (**56%**). Ce sont aussi les formations les plus longues (11h15 en moyenne par stagiaire) et les plus coûteuses pour un peu moins de la moitié du budget total (48%) – sous réserve que les sommes du central soient justes.

➔ **PREVISIONNEL 2nd semestre 2017 (p. 10 & 15)**

Si l'on ajoute au réalisé au 30 juin les formations engagées pour le 2nd semestre, **au 31 décembre 2017 le nombre de stagiaires et d'heures de formation pourraient être le double du prévisionnel** (1.158 stagiaires contre 590, soit 196% de réalisation et 15.620h contre 9.030h, soit 173% de réalisation).

Quant au budget local, il serait consommé à 100% (186.024€ sur 186.057€). Il resterait un peu du budget central prévisionnel (36.120€, soit 28%).



Evelyne Esquerdo rajoute que dans le prévisionnel au second semestre on a l'engagé et le projeté. Si l'engagé est plutôt sûr, les formations projetées ne sont pas encore calées et peuvent donc de ce fait ne pas être réalisables. Les membres de la commission espèrent vivement que le reliquat de budget soit rapidement engagé pour assurer des formations nécessaires ou réaliser les formations repoussées par le hors plan.

➔ **BUDGET CENTRAL France TV – réalisé au 1^{er} semestre 2017 (p.11)**

Si les objectifs sur le budget local ont été remplis dès le 1^{er} semestre, c'est encore plus probant en ce qui concerne les objectifs imputés sur le budget central ! Deux fois plus de stagiaires et d'heures de formation réalisées (respectivement 246% et 244%), cette fois pour moins des ¾ du budget prévu pour l'année (71%). Les formations i.media réalisées à Poitiers y sont pour beaucoup.

Ce surcroît de consommation s'explique également par la nécessité de formations sur le son des nouvelles caméras Sony, mais aussi sur la nouvelle version d'imedia.5 ou encore des besoins particuliers qui se rajoutent.

➔ **Le libellé de session « JURY JCC » pose problème (p.12)**

7 stagiaires pour 1h de formation ; 3.299€. Les membres de la commission ont rappelé que cela ne pouvait être comptabilisé comme une formation. D'un commun accord avec la direction ce libellé sera retiré lors de la présentation du Bilan de Formation à la fin de l'année et apparaîtra dans la partie commentaire.

Evelyne Esquerdo garantit que les candidats au jury JCC ne verront pas cette session comptabilisée comme une formation réalisée en 2017. Pour ceux qui seront reçus, ce sera différent car on les retrouvera dans le prochain plan de formation en cursus CC.

➔ **PLANIF se substitue à OMEGA (p.13)**

Les membres de la commission ont demandé pourquoi le commentaire n'évoquait que le site de Bordeaux pour les formations « PLANIF » et qu'en était-il pour les autres ?

Les formations pour les salariés des 5 antennes de Nouvelle Aquitaine et Occitanie étaient initialement prévues à Bordeaux, mais finalement il y aura deux sites de formation, Toulouse et Bordeaux, en octobre. Le déploiement de ce nouveau logiciel se fera en novembre avec un accompagnement de l'équipe projet sur trois semaines.

Carol Pérez, en charge de ce projet, viendra faire une réunion de présentation sur chaque antenne pour tous les utilisateurs. Le calendrier prévisionnel est : le 25 septembre à Montpellier et Toulouse, le 26 à Bordeaux, et le 27 à Limoges et Poitiers. Une visio sera possible pour celles et ceux qui le souhaitent. Les IRH, RRH, chefs de centre et organisateurs d'activités seront présents. La filiale production est également invitée.



François Massaloux pour la finances, Marion Mercier pour la RH et les organisateurs d'activités ont un profil de « super utilisateurs », c'est-à-dire qu'ils sont référents sur ce logiciel. Les IRH quant à elles ont un profil « complet ».

Xavier Pérez, chef de projet, a constitué les listes des groupes de formation avec l'aide des chefs de service et les organisateurs d'activités. Evelyne Esquerdo a ensuite finalisé pour s'assurer que personne n'était oublié. Les formations ont différents niveaux selon le profil attribué aux groupes d'utilisateurs.

Sont concernés par la formation : toutes les assistantes, les chefs de service (entre 25 et 30 personnes par antenne) soit 125 personnes sur les 5 antennes. Xavier Pérez, joint par téléphone durant la commission, pense que ce sera moins. Quoi qu'il en soit, durant 3 semaines du mois de novembre, plusieurs formateurs seront présents sur toutes les antennes pour accompagner les utilisateurs.

La bascule se fera le soir du lundi 13 novembre, PapyRHus se déversera dans PLANIF.

PLANIF est un outil commun de planification. Il nous a été présenté comme permettant une modélisation de l'activité plus efficiente que ne le permettait Omega. Les membres de la commission se sont interrogés sur l'impact de ce nouveau logiciel sur les salariés qui au quotidien contribuent à l'élaboration du planning. Bruno Girault s'est voulu rassurant en précisant qu'il n'y aura pas de suppression de poste d'assistante et que l'impact sera plutôt d'ordre qualitatif. Selon le DRH, une forme d'expertise pourra se développer au travers du contrôle et de l'analyse en lieu et place de la saisie pure et simple. On aurait pu espérer mieux pour elles !

Les salariés directement concernés peuvent visualiser une présentation du logiciel PLANIF sur la page d'accueil de leur monospace (espace dédié).

➔ DYNAMISER L'OFFRE D'INFORMATION REGIONALE

Il aura fallu un long débat en commission et un échange de mails pour qu'Evelyne Esquerdo convienne du fait que son mode de calcul et d'affichage sur les modules qui composent le DOIR était erroné. Voilà pourquoi un correctif accompagne le document initial adressé aux élus.

Pour rappel, le « DOIR » est un cursus de formation de 3 jours. 45 salariés sont prévus dans ce cursus de formation d'ici la fin de l'année.

Le réalisé doit se lire de la manière suivante :

1^{ère} session sur le site de Bordeaux : 3 salariés de Limoges, 3 de Bordeaux et 3 de Poitiers ont suivi le cursus : 3 jours (3 x 7h = 21h) x 9 stagiaires = 27 stagiaires

2^{ème} session sur le site de Poitiers : 3 salariés de Limoges, 3 de Bordeaux et 3 de Poitiers ont suivi le cursus.

A ce jour, 18 salariés (54 stagiaires) ont suivi ce cursus de formation et il reste à venir 3 autres sessions.

➔ I.MEDIA POITIERS (p.14)



Les formations i.média à Poitiers n'étaient pas dans le plan de formation prévisionnel, contrairement à la formation i.média locales qui a été réalisée à 0%.

ACTIONS			Nb de stagiaires		Nb d'heures		Coût	
			Prévu	Réalisé au 30 juin	Prévu	Réalisé au 30 juin	Prévu	Réalisé au 30 juin
liées à l'information et aux programmes	i.média Poitiers	Journalistes, scriptes, assist locales, redac chef adjt	-	16	-	56	-	2 652 €
liées aux technologies et à l'innovation	i.média Poitiers	Public technique	-	393	-	4 942	-	48 795 €
<i>sous-total i.média Poitiers</i>				409		4 998		51 447
liées aux technologies et à l'innovation	i.média locales	Collaborateurs des locales	106	-	1 358	-	- €	-

Il n'y a pas de coût imputé car le montant n'a pas été renseigné par Paris dans Orphée.

→ QUESTIONS DIVERSES

Pourquoi un seul plan et pas une présentation par région, comme les membres de la commission l'avaient demandé ? Pour l'instant pas de directive du central pour présenter un plan par grande région. A voir pour 2018, car on peut imaginer que les deux directeurs aient une vision différente pour des besoins différents... En attendant, la commission demande une extraction par région pour le bilan 2017.

Un nouveau décret sur la VAE⁴ entre en vigueur le 1^{er} octobre 2017 : la palette des formations éligibles est élargie et la durée d'exercice des activités en milieu professionnel pour pouvoir présenter un dossier passe de 3 à 1 an. Une communication aux salariés est-elle prévue ? La responsable formation a répondu par écrit : « *NON, l'information sur monespace sera réactualisée pour les salariés et une information sera faite auprès des acteurs RH* ».

→ EN CONCLUSION

La direction estime que ce bilan à mi-parcours est satisfaisant et convient que le second semestre devra permettre de réaliser les prévisions. Dans les commentaires du document remis aux élus, Evelyne Esquerdo émet des réserves sur les formations projetées : « *nous avons toutefois des difficultés à effectuer des inscriptions car il n'y a parfois pas assez de stagiaires pour pouvoir mettre en œuvre des sessions* » (p. 7) ou encore « *nous rencontrons quelques difficultés pour inscrire les collaborateurs en raison de sessions non créées à l'UFTV par manque de participants* » (p. 8).

La commission s'inquiète de ces réserves, et ce à plus d'un titre. Alors qu'il reste du budget pour engager de nouvelles formations, il ne serait pas acceptable de s'entendre dire qu'une partie de la somme allouée à la formation en Occitanie et Nouvelle Aquitaine soit rendue au central faute d'inscrits dans les sessions !

⁴ Validation des Acquis et de l'Expérience



Dans le même temps, la direction ne cesse de mettre en avant une politique de formation qui serait renforcée par des objectifs de Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences. Pour rappel, la GPEC est le maintien dans l'emploi des salarié-e-s par le développement de leurs compétences tout au long de leur carrière, mais encore faut-il inciter, mettre en œuvre, accompagner et proposer aux salariés des formations spécifiques qui leur permettent d'acquérir un socle commun de connaissances.

Avec la généralisation du numérique et son implication dans quasiment tous les métiers, toutes les fonctions évoluent, tous les emplois sont en mutation. Une phase délicate pour certains métiers, aussi, n'attendons pas forcément les cursus⁵ ou parcours⁶ de l'UFTV qui tardent à venir, notamment pour les « assistantes 2.0 », et inscrivons les salariés volontaires à des formations existantes sur le numérique pour leur permettre d'acquérir les prérequis à un futur profil de contributeurs.

Avec l'ensemble des acteurs RH qui sont mobilisés pour les entretiens individuels et professionnels, ne pourrions-nous pas espérer des propositions et des préconisations de formations plus en adéquation avec les mutations en cours ?

Plutôt que d'attendre le nombre fatidique de salariés inscrits aux formations pour savoir si elles se réaliseront ou pas, ne pouvons-nous pas faire venir un formateur et organiser des sessions spécifiques sur site en inscrivant des salariés de nos 5 antennes ?

EN CONCLUSION, alors qu'il reste du budget, que les besoins en formation sont nombreux et que les mutations professionnelles sont en cours, il serait incompréhensible au moment du bilan annuel de s'entendre dire qu'une partie de la dotation budgétaire a été rendue faute d'inscrits. La commission alerte les élu-e-s sur l'impérieuse nécessité de rappeler à la direction son obligation en matière de formation. Le plan de formation de nos antennes doit permettre au plus grand nombre d'être éligibles à une formation en vue d'une évolution, et pour ceux qui ne pourraient être éligibles, un accompagnement dans les méandres des dispositifs individuels⁷ pourrait être une réponse. Ces dispositifs et ces moyens non mobilisés sont à ce jour des freins plutôt que des moyens d'évoluer professionnellement au sein de l'entreprise.

⁵ Le **cursus** est un ensemble modulaire de formations organisé selon une progression pédagogique donnée, chacun des modules constituant un prérequis pour le module suivant. Le cursus est en principe suivi dans sa totalité, il se déroule de façon continue ou discontinue et selon des durées variables. Souvent dédiés au renforcement et à l'actualisation des métiers, les cursus proposés par l'UFTV tendront de plus en plus à intégrer une logique de certification de compétences.

⁶ Le **parcours** est un assemblage de formations permettant de s'initier ou de se renforcer sur un domaine de connaissances donné. Il peut être suivi « à la carte », partiellement ou en totalité, en fonction de ses besoins et de ses acquis. Un parcours peut être réalisé de façon concentrée ou sur plusieurs années. Des idées de parcours sont proposées dans le catalogue des Essentiels de l'UFTV.

⁷Le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE), la période de professionnalisation, le compte personnel de formation (CPF) et le congé individuel de formation (CIF) sont autant de **dispositifs individuels** que chaque salarié pourra mobiliser en plus du plan de formation de l'entreprise pour évoluer.



ORIENTATIONS GENERALES POUR UNE POLITIQUE DE FORMATION PLURIANNUELLE (2018-2020) – NOTE DE CADRAGE EN VUE DU PLAN DE FORMATION 2018

→ Entretiens annuels 2017 et construction du plan de formation 2018

Alors que les salariés passent leur entretien individuel et émettent leurs souhaits de formation, les membres de la commission ont souhaité interroger la direction sur les nouveaux process mis en place dans le cadre de la réorganisation qui impactent le service des ressources humaines. L'idée étant de clarifier le rôle des DRH, RRH, IRH⁸ et de la Responsable formation dans l'élaboration du Plan de formation 2018. Concrètement, comment ça se passe ?

Evelyne Esquerdo précise qu'elle travaille sur le Plan de Formation et sur sa mise en œuvre avec les Interlocutrices Ressources Humaines (IRH) et ce depuis 2012, année où elle a succédé à François Massaloux. Concrètement, les IRH font le recueil des besoins en formation suite aux retours des entretiens individuels des salariés avec leur manager, ainsi que les besoins collectifs lors d'un entretien avec les managers. Puis il y a 2 jours de travail en commun avec la responsable formation pour compiler les demandes de priorité 1. Cette année ce sera les 1^{er} et 2 octobre. Le second jour de cette réunion seront conviés les RRH et le DRH afin de finaliser le plan en fonction des consignes données par les directeurs régionaux, chacun pouvant avoir sa vision de ce que seront les principaux axes de la formation régionale. Les membres de la commission rappellent que si « NAQ TV » voit le jour en Nouvelle Aquitaine, de nouveaux besoins en formation seront certainement demandés.

Cette compilation de projection des formations est ensuite envoyée à Paris. Cette année ce sera le 6 octobre (en tout cas avant le 15 octobre). Le calendrier est donc très serré.

N'ayant pas d'indication précise et arrêtée sur le budget, Evelyne Esquerdo construit le plan de formation en tablant sur une marge de ± 5 à 10% par rapport au budget de l'année précédente. Cette année encore il n'y a pas de consigne de budget pour 2018.

Les membres de la commission ont interrogé Evelyne Esquerdo sur **l'état d'avancement des entretiens**, car cette année ils ont démarré plus tôt et ne sont plus sur support papier. L'idée était de savoir si cette modification calendaire avait eu un impact ou pas sur le pourcentage de réalisation des entretiens. Nous apprenons qu'en fait les entretiens n'ont pas pu démarrer en début d'année parce qu'il y a eu une difficulté technique concernant le rattachement des salariés aux Unités Opérationnelles...

	2017	2016	2015
Taux de réalisation des entretiens annuels	32% <i>à fin juillet</i>	87%	85%

⁸ IRH = Interlocuteur-trice ressources humaines



➔ Orientations générales pluriannuelles de la formation à FTV 2018-2020

Rédactrice : Tiziana Cramerotti, directrice de l'Université et de la formation professionnelle.

La note d'orientation est prévue par la loi. Il s'agit d'une note de cadrage « stratégique et politique » établie sur 3 ans sans pour autant avoir vocation à constituer un pré-plan de formation. Elle est, semble-t-il, élaborée avec l'ensemble des acteurs concernés par la formation et la GPEC. Cette note, diffusée durant l'été, n'a pas fait l'objet d'une réunion spécifique avec les responsables formation avant la consultation des instances.

En l'absence de cette étape, il est alors difficile de nourrir des échanges critiques et prospectifs avec la responsable formation quant à la déclinaison de ces grands axes sur nos antennes. Les membres de la commission regrettent que cette note de cadrage se résume à un exercice purement formel, pour le coup, sans grand intérêt. C'est d'autant plus regrettable que la responsable formation se doit de décliner, autant que faire se peut, le plan de formation au regard des priorités fixées par l'entreprise et au travers de parcours et de dispositifs complexes pour permettre aux salariés d'être formés dans un contexte budgétaire très contraint.

« Au cœur des ressources humaines, la formation est un facteur clé de l'adaptation des personnels aux évolutions de l'environnement audiovisuel et de ses usages. [...] soutien de la politique de développement des compétences et des qualifications, afin de contribuer à la pérennité de l'offre publique et à l'évolution des métiers et modes d'organisation en phase avec les évolutions sociétales et digitales. »⁹

Les ambitions en matière de formation c'est bien, on ne peut que s'en féliciter. Mais sans soutien aux responsables formations pour qu'ils s'approprient la politique de formation de FTV et puissent ensuite entreprendre une déclinaison en plan de formation local, cela devient une vraie gageure.

La déclinaison de **la formation et la GPEC** p. 3 du document occupe cette année une place plus importante. C'est un axe complémentaire de développement professionnel des salariés fort intéressant, mais pour lequel les membres de la commission attendent des précisions :

- L'évolution des métiers appréhendée par **des dispositifs adaptés**. Quels sont ces dispositifs ?
- Comment assurer l'acquisition et le développement des compétences des salariés ? Est-ce que FTV ou l'UFTV met en place des process de validation des acquis et des expériences ? FTVO permettait aux salariés d'entreprendre, de manière fastidieuse, une démarche de reconversion au sein de FTV. Qu'en est-il aujourd'hui ?
- Intégrer de nouvelles compétences pour assurer notamment une diversité générationnelle : comment ?
- **La modernisation des pratiques managériales** : l'impact de la digitalisation est un des éléments de l'évolution des pratiques managériales, mais c'est somme toute relatif ! En revanche l'impact de la réorganisation a amené une « *déconcentration des niveaux de décision* »¹⁰, nous sommes donc en présence d'un changement qui induit un management adapté. Il est important que dans les divers cursus de formation qui sont proposés par l'UFTV

⁹ Préambule des « Orientations Générales pour une politique de formation pluriannuelle 2017-2019 », p.2

¹⁰ idem p.3



cette dimension soit appréhendée afin que les managers évoluent dans leurs pratiques et dans leurs relations aux salariés.

- L'inscription des aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle dans une dynamique **de parcours professionnel** est une formidable ambition. Comment se traduisent les parcours professionnels à l'UFTV ?
- Comment assurer la transmission des compétences et des savoirs ? Le tutorat ou les contrats de professionnalisation sont des actions concrètes, mais ils nécessitent un cadre plus rigoureux, notamment dans le choix du salarié qui sera à même d'accompagner ces « stagiaires » avec un planning aménagé qui prend en compte cette dimension de disponibilité pour la transmission.
- Comment mettre en œuvre **ces actions** ? *Participer, Accompagner, Assurer, Favoriser, Réussir intégration, moderniser et faciliter.* Autant de verbes d'action qui invitent à une certaine dynamique dont on peut tous se réjouir. Les membres de la commission alertent la direction sur la nécessité d'accompagner ces changements. La dynamique d'action ne se décrète pas, en revanche la différence entre le prescrit et le réel interroge sur nos organisations et sur notre culture.

p. 3 : Egalité professionnelle / Insertion dans l'emploi / insertion des personnes en situation de handicap, politique de prévention pour la sécurité au travail, non-discrimination et diversité

Peut-on dire que le paragraphe « *Les Ressources Humaines de France Télévisions réaffirment, par ailleurs, leur implication sur les thèmes relevant de la Responsabilité Sociale : égalité professionnelle, insertion dans l'emploi, insertion des personnes en situation de handicap, politique de prévention pour la santé et la sécurité au travail, non-discrimination et diversité, qui font l'objet d'accords et de plans d'actions spécifiques de formation* », définit désormais l'ensemble des domaines dans lesquels les Responsables formation sont censés apporter des formations idoines ? Sachant qu'il est précisé que chacun de ces « domaines » font l'objet d'accords et de plans d'actions spécifiques de formation, comment ont-ils été transmis ? Comment la responsable formation fait-elle pour appréhender l'ensemble de ces accords ? De quelle manière ?

Afin d'étayer nos échanges, nous avons pris comme exemple l'accord GPEC conclu sur 3 ans. Des mesures vont-elles être prises pour garantir le maintien et l'acquisition de compétences. Nous attendons des réponses précises sur ces mesures. Les membres de la commission ont interpellé la direction sur les modalités de déclinaison de l'accord GPEC dans les actions de formation. Nous attendons un exemple précis en cours ou futur car sur certains métiers dits « en tension » il y a urgence.

Aussi, plutôt que d'attendre les propositions de formation en direction des assistantes qui tardent à venir, nous avons invité la direction à mettre en place des formations dites « génériques » sur le web.

Cette note de cadrage en vue du plan de formation 2018 réaffirme les missions essentielles de FTV :

La note se structure en 3 parties qui correspondent aux trois axes mentionnés par la présidente, Delphine Ernotte.

3 axes de développement pour cette politique de formation de l'entreprise à 3 ans (2018-2020)



1. *Impulser un nouvel élan créatif par l'innovation éditoriale, l'invention de nouveaux formats et le développement du numérique*

Ici nous sommes dans l'enrichissement des parcours professionnels de l'UFTV dans le secteur des programmes avec un focus particulier sur la fiction et la mise en place du nouveau feuilleton à Montpellier.

2. *Proposer une offre d'information et de programmes partout, pour tous, tout le temps*

L'offre de formation sur les contenus en matière d'information va se poursuivre et ce, sur tous les supports.

Aux stages de contenus se rajoutent plusieurs types de formation relatifs notamment aux nouvelles écritures, à la diversité des configurations antenne etc.

A noter que pour le réseau France 3 la poursuite de l'atelier **DOIR** (Dynamisation de l'Offre d'Information Régionale) se déclinera sur site aussi auprès des JRI et des managers éditoriaux (y compris les chefs et les responsables d'édition).

Concernant **l'offre régionale** p. 6 on peut lire que les formations sur site vont se poursuivre. Mais une fois de plus, en dépit des éléments de langage utilisés pour redorer une politique de formation en région, peu de choses sont visibles dans le plan de formation en local. On est encore dans le grand écart entre les intentions énoncées et leurs traductions dans le plan de formation local.

3. Être une entreprise rassemblée qui (se) fait confiance

Le management reste toujours un axe fort de la politique de formation de FTV, d'autant que l'ambition est d'instaurer « *une culture managériale commune par une responsabilisation plus forte au bon niveau de proximité* », pour atteindre « *le travail collaboratif et la coopération* ».

Comme l'année dernière, ce projet d'orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle évoque la GPEC et la fin de la cartographie des formateurs internes avec une mise à jour des labellisations.

A la p. 7, le troisième paragraphe fait référence à une réflexion en cours sur des cursus de formation « *assistantes 2.0* ». C'était déjà le cas l'année dernière ! Est-ce à dire que depuis plus d'un an que les diverses instances ont été consultées sur le déploiement de nouveaux logiciels impactant les métiers liés à l'assistantat et à la gestion administrative, rien n'a encore été fait en matière de formation pour garantir l'employabilité et la sécurisation des parcours professionnels de ces salariés ? Nous sommes tentés de le croire dans la mesure où aucun parcours ou cursus de formation dédiés à ces salariés n'est identifiable dans le plan de formation en cours en Occitanie et Nouvelle Aquitaine.

EN CONCLUSION, on ne peut que se féliciter de l'ensemble des axes déclinés dans cette note de cadrage mais on ne peut malheureusement que regretter les écarts importants qui perdurent avec les moyens concrets pour sa mise en application.



NOTE DU DRH DE FTV SUR LA PLANIFICATION DES FORMATIONS EN E-LEARNING DU 7 AOUT 2017

Les membres de la commission se réjouissent de la publication de cette note qu'ils réclament depuis de nombreuses années afin de donner un véritable crédit à la formation à distance. Enfin le temps de formation en e-learning va être reconnu en tant que tel, par un affichage et une planification assumée comme étant un temps de travail à part entière.

Il est clairement annoncé que les salariés qui sont au forfait jour ne verront pas leur temps de formation en e-learning planifié en tant que tel, puisque dans l'esprit du forfait jour le salarié gère son temps de travail (et donc de formation en e-learning) comme il l'entend.

La mise en application de cette note impacte avant tout les salariés au décompte horaire.

Les membres de la commission alertent la direction sur la nécessité d'informer et de sensibiliser de manière spécifique les managers et les planificateurs sur ces nouvelles directives. Pour la bonne mise en œuvre de cette note, 3 acteurs sont concernés : la personne habilitée à planifier, le manager et le salarié.

Les annexes présentent les modalités d'application de la planification d'une formation en e-learning pour ceux qui sont au décompte horaire.

Les membres de la commission relaient ici les questions posées à la direction restées sans réponse :

- Comment la direction s'est appropriée cette note avec ses nouvelles dispositions ? Bruno Girault a précisé que cette note était à l'ordre du jour du prochain CODIR.
- Comment les managers et l'ensemble des salariés sont-ils informés des nouvelles modalités de planification ?
- Est-ce que le fait que les forfaits jour n'auront pas besoin d'être planifiés risque de les rendre plus facilement éligibles à la formation en e-learning ?
- Est-ce que les formations en libre accès sur le portail e.univeristé, comme « droit de l'image », « fondamentaux diversité » etc peuvent être planifiées ? Evelyne Esquerdo nous a répondu par écrit : « *NON, seules les formations demandées dans le plan de formation et acceptées peuvent être planifiées comme indiqué dans la note* ». Les membres de la commission ne comprennent pas : ces formations sont l'illustration des labels et plans d'action mis en avant par FTV. Si l'entreprise souhaite une large diffusion, ces formations aussi doivent être planifiées.

Les membres de la commission ont demandé un tour d'horizon des sites équipés (ou non) de lieux dédiés à la formation à distance :

- 1 salle dédiée et équipée pour la formation en e-learning existe à Toulouse, Bordeaux et Limoges. Il n'y en a pas à Montpellier et Poitiers (sans parler des sites excentrés !). La question qui se pose est donc quand pensez-vous identifier/aménager un lieu pour que la mise en application de cette note puisse se faire dans les meilleures conditions ?