



Information/consultation sur le bilan du plan de développement des compétences 2024

Selon les données du bilan de développement de compétences 2024, le volume de formation a connu à nouveau un accroissement important :

- 71% de l'effectif a suivi au moins une formation, soit 6.372 personnes (+7,3% par rapport à 2023)
- Un nombre d'heures de formation en forte croissance aussi : 184.841 heures, en progression
- Le budget de formation croît de près de 10% à 7.894 K€ par rapport à l'année précédente, dont 515 K€ de frais de mission des ultramarins. Cela représente 5,1% de la masse salariale contre 4,9% en 2023
- Le taux de formation en présentiel recule, passant de 87% en 2023 à 84% en 1 an. Les élus pointent ici le risque d'une tendance durable au recul de la part des formations en présentiel par rapport au distanciel qui est notoirement moins coûteux mais aussi moins efficace. Les formations disponibles en accès libre sur monkiosque formation n'étant pas comptabilisées, les élus considèrent qu'un taux de formation de 15% est un plafond à ne pas dépasser pour ne pas dégrader la formation.

La direction se félicite de ces chiffres d'une année record en formation. Elle est aussi la marque d'une transformation réalisée à marche forcée, sur des projets à grosse volumétrie concernant plusieurs métiers sans que le terrain puisse toujours suivre ou qu'elles soient adaptées au terrain ou aux besoins des effectifs.

La volumétrie flatteuse ne doit pas tromper sur la réalité de l'atteinte des objectifs de formation. L'exemple du NRCS est en cela symptomatique. Le cycle de formation de 5 ans pour l'hexagone et la Corse s'est terminé en 2025, mais l'Outre-mer est toujours concernée en 2025 avec des ratés et décalages nécessitant dans certains cas de refaire des formations réalisées il y a 3 ans faute de disponibilité ou d'utilisation de l'outil.

L'absence de suivi et d'évaluation à froid dans la formation en général, que nous avons déjà pointé, se double d'une absence de considération de la direction pour réunir les commissions de suivi et d'évaluation. Il en va ainsi des déploiements des plus importants outils de transformation et de l'adéquation des formations à ces déploiements. Lors du CSEC du 1^{er} octobre 2025, la direction s'est engagée à réunir à nouveau la commission NRCS (la dernière réunion date de juillet 2023), car les formations et les dysfonctionnements techniques continuent.

C'est là un sujet majeur de préoccupation des salariés et des élus. Nous demandons donc qu'un dispositif de suivi et d'évaluation de la formation sur les outils de la transformation soit mis en place via la négociation d'un accord. Les remontées des représentants du personnel ont toute leur place dans l'adaptation des formations et leur rythme.



Au-delà de la volumétrie, les écarts constatés montrent leur persistance, notamment :

- Une sous formation des salariés porteurs de handicap
- Même constat chez les salariés de plus de 50 ans, qui représentent près de 70% des non formés sur 3 ans, dans un contexte positif où le taux des non formés diminue globalement de 4,4% à 3,9%.

L'analyse des écarts entre le projet de PDC et le bilan montre qu'ils sont importants. L'information fournie par la direction a permis de faire cette analyse, ce qui est à saluer, mais nous déplorons que les annexes des plans diffèrent dans leur structure. On note que le nombre d'heures de formation réalisées est inférieur de 27% par rapport au projet. Même constat concernant le nombre de stagiaires : -18%.

Les données de formation corroborent le caractère très descendant de la politique de formation, ce que nous avons déjà relevé compte tenu du poids des formations liées à la transformation. Nos craintes sont donc fondées concernant une formation à bien des égards vue comme efficace pour répondre à une volonté stratégique, mais déconnectée de la réalité de la mise en œuvre opérationnelle et des besoins. Pour preuve :

- Le poids de la formation des ultramarins réduite par rapport à la moyenne France Télévisions n'a-t-il pas à voir avec la polyvalence des salariés, prise comme modèle, mais qui s'accompagne d'une perte d'expertise ? Comment expliquer que des « touche à tout » soient moins formés que des experts ? ;
- La « surformation » du Réseau France 3, marqueur d'une transformation menée à un rythme voulu tambour battant, mais qui se heurte à la réalité du terrain dans sa mise en œuvre effective ;
- Au Siège, une sous-formation des effectifs avec l'auto-formation qui semble privilégiée, suscitant des risques de décrochage des compétences et de la souffrance chez les salariés.

L'effort de formation par salarié reste important. Mais si le nombre moyen de formations par salarié augmente (2 en 2018, 2,6 en 2024), le nombre moyen d'heures de formation et la dépense moyenne par stagiaire diminue (14h et 620€ en 2018 contre 11h et 469€ en 2024).

L'environnement externe et interne dessinent pour l'audiovisuel public et FTV en particulier des perspectives où la formation sera sollicitée pour répondre aux besoins de terrain et d'amélioration des compétences. La faiblesse de la politique en matière de reconversion, ou l'absence de politique, rejoint les déceptions dont nous avons déjà fait part concernant l'accompagnement des changements d'emploi et les parcours professionnels par la formation.

Les élus demandent la mise en place de la formation Premiers Secours en Santé Mentale pour tous les représentants du personnel, les RH et les managers.

Avis adopté à l'unanimité des 21 votants.

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

Paris, le 7 novembre 2025