



Avis du CSEC sur la Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Plan de développement des compétences 2026 et note d'orientation de la formation

Le CSEC de France télévisions est consulté dans le cadre de l'information-consultation sur le Plan de développement des compétences et de la note d'orientation pour l'année 2026.

Cette consultation intervient dans un contexte d'évolutions stratégiques majeures, mais aussi de contraintes budgétaires marquées. Si cinq axes stratégiques ont été présentés en début d'année 2026, le lien entre ces orientations et la politique de formation n'a pas été suffisamment explicité. Par ailleurs, la construction du PDC repose principalement sur les remontées issues des entretiens professionnels, sans que les arbitrages budgétaires et les priorités ne soient clairement partagés avec les représentants du personnel.

L'analyse met en lumière plusieurs constats majeurs :

- Tout d'abord, le budget global dédié à la formation diminue de 8 % par rapport à 2025 et de 16 % par rapport à 2024, avec un nombre de stagiaires prévus en baisse de 23 % par rapport à 2025 et de 27 % par rapport à 2024, ainsi qu'une réduction des heures de formation prévues de 25 % par rapport à 2025 et de 37 % par rapport à 2024.
- Cette baisse s'accompagne toutefois d'une augmentation de la dépense moyenne par stagiaire, qui s'élève à 446 €, soit une hausse de 8 % par rapport à 2025, notamment en raison de la nature des projets technologiques et techniques.
- La répartition des budgets et des heures de formation est inégale entre les différents périmètres :
 - o Le Pôle Outre-Mer bénéficie de 37 % du budget pour 28 % des stagiaires, tandis que le siège dispose de 24 % du budget pour 32 % des stagiaires. Mais ces budgets sont difficilement comparables car le budget des Outre-mer inclut les frais de mission.
 - o Par ailleurs, 73 % du budget est absorbé par des actions transversales, ce qui interroge sur la capacité du dispositif à répondre aux besoins spécifiques de chaque périmètre.
- La formation managériale, bien que structurée, ne représente que 9 % des heures de formation, sans indicateur précis sur son impact ou sa pertinence au regard des enjeux de transformation managériale.
- Enfin, la refonte des outils RH (NEEVA, MonKiosque Formation) constitue une avancée, mais pose la question de l'accompagnement au changement et du risque de transfert de la charge de formation sur le temps personnel des salariés.

Au regard de ces constats, il est recommandé de veiller à un meilleur alignement du Plan de développement des compétences avec les orientations stratégiques de France Télévisions, notamment en présentant clairement ce lien lors des prochaines consultations du CSEC.

Il conviendrait également d'approfondir la stratégie GPEPP 2030 en explicitant ses conséquences sur l'emploi et les compétences, afin d'anticiper les besoins futurs. La diminution du budget formation, bien que partiellement compensée par une hausse du coût moyen par stagiaire, nécessite une vigilance particulière quant aux critères d'arbitrage lors de la fixation du budget, surtout si toutes les formations prévues ne peuvent être réalisées.

Il est important de maintenir et renforcer les actions de formation managériale, en envisageant notamment un parcours initial avant prise de poste et un accès plus précoce au cycle confirmé.

En outre, le projet Streaming first va engendrer un besoin significatif en termes de formation et d'accompagnement rapproché des managers, ce qui n'apparaît pas à ce stade dans le plan de développement des compétences 2026 mais devra impérativement être pris en compte dans celui de 2027.

Par ailleurs, le déploiement des nouveaux outils RH doit être accompagné de communications régulières et d'un suivi rigoureux pour garantir leur adoption optimale, en rappelant que la formation doit se dérouler sur le temps de travail afin d'éviter toute dérive.

Enfin, il serait pertinent de suivre et de présenter au CSEC des indicateurs précis, tels que le taux de participation aux formations par périmètre, ainsi que le nombre de salariés concernés par les actions de formation, pour mieux mesurer l'impact et l'efficacité du plan.

**Adopté à l'unanimité des 24 votants
CFDT, CGT, FO et SNJ s'associent.**

Paris, le 6 mai 2026